

Гнатюк Сергей

к.э.н., доцент, заведующий кафедрой
ГУВПО «Белорусско-Российский университет»
г. Могилев, Республика Беларусь

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ К РАЗВИТИЮ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ РЕГИОНА

Основными факторами трансформации трудовых ресурсов, повышения роли человеческого капитала являются глобализация и технологическая революция, особенно внедрение информационно-коммуникационных технологий (ИКТ). Глобализация увеличивает взаимозависимость национальных экономик, воздействует на модели торговли, инвестиций, экономического роста, процессы создания и ликвидации рабочих мест, характер творческого труда. ИКТ раздвинули границы труда, создав такие явления, как передача бизнес-процессов на внешний подряд, гибкий режим труда. Чаще всего переводятся на внешний подряд рабочие места, связанные с административной поддержкой, ведением бизнеса и финансовых операций, решением компьютерных задач. Некоторые рабочие места обслуживаются специалистами средней и высокой квалификации и могут с меньшими затратами быть организованы за границей, т.к. образовательный уровень работников вырос, а инфраструктура ИКТ совершенствуется. В настоящее время многие виды деятельности включены в глобальные производственно-сбытовые сети, охватывающие многие страны. Производство в основном ограничивается промежуточными товарами и услугами, организовано в виде фрагментированных и размещенных в разных странах производственных процессов, координируемых крупными корпорациями.

Стоимость конечных продуктов в значительной степени определяется воплощенными в них знаниями. Объем торговли наукоемкими товарами, услугами и финансами растет быстрее, чем трудоемкими товарами.

В силу этого работники должны быть более гибкими и адаптивными, готовыми к переподготовке, перемещению, пересмотру условий работы, поиску более благоприятных возможностей. Технологическая революция предполагает, что внедрение новых технологий сокращает спрос на менее квалифицированные кадры и увеличивает на высококвалифицированные кадры. Подобные изменения оказывают предпочтение людям с более высоким уровнем человеческого капитала, ведет к поляризации возможностей в области труда. Сейчас возрастает роль работников с особыми знаниями и навыками, качественным образованием, т.к. они способны использовать технологию для создания и увеличения ценности. Средняя часть пирамиды рабочих мест будет избавляться от многих должностей офисного и производственного персонала. Одновременно ухудшаются условия для работников с заурядными умениями и способностями, потому что компьютеры, роботы и другие цифровые технологии овладевают этими навыками и способностями.

Управление трудовыми ресурсами – особая форма взаимодействия государства, местных органов власти, предпринимателей, наемных работников, общественных организаций.

Государственное регулирование на рынке труда, как правило, направлено на

достижение рационального уровня занятости, обеспечение соответствия обучающихся структуре необходимых рабочих мест, сглаживание последствий безработицы. Государство использует комплекс мер косвенного регулирования рынка труда и трудовых ресурсов с помощью бюджетно-налоговой, денежно-кредитной, амортизационной, социальной политики. Меры косвенного регулирования рабочей силы одновременно являются и мерами общеэкономического регулирования. Они воздействуют на использование трудовых ресурсов через общеэкономическую конъюнктуру.

Анализ региональных аспектов формирования и использования трудовых ресурсов позволяет сделать вывод о недостаточно эффективном регулировании данного процесса на уровне региона.

Главной целью формирования и совершенствования трудовых ресурсов региона является создание условий для их развития в соответствии с потребностями экономики региона и повышения качества и уровня жизни. Процесс регулирования трудовыми ресурсами должен отвечать определенным требованиям:

- координация развития региона с развитием экономики страны и других регионов;
- соответствие направлений развития трудовых ресурсов поставленным целям развития региональной экономики;
- сочетание с развитием процессов самоорганизации различных сфер экономической жизни и ее регионов;
- максимальное включение трудовых ресурсов в производительный труд;
- формирование высокого уровня человеческого капитала населения;
- обеспечение интеграции инициативной, творческой профессионально-трудовой и предпринимательской деятельности субъектов трудовых отношений в единый региональный комплекс;
- способность формировать и реализовывать долгосрочные стратегии;
- непрерывность регулирования трудовых ресурсов с учетом достигаемых результатов.

Процесс управления трудовыми ресурсами на региональном уровне может быть представлен двумя основными этапами:

а) этап формирования трудовых ресурсов региона, который охватывает как население трудоспособного возраста, так и лиц младше трудоспособного возраста.

Целями данного этапа являются рост уровня и качества жизни населения, сохранение численности населения, рост уровня и качества профессионального образования населения, улучшение состояния здоровья населения. Формирование способностей, потенциала трудовых ресурсов можно рассматривать как деятельность государственных и иных субъектов региона, направленную на создание условий для обеспечения непрерывности процесса воспроизводства трудовых ресурсов. Значительные усилия местных органов власти, в соответствии с реакцией на процессы глобализации и технологической революции, необходимо направить на создание и развитие процесса непрерывного образования [1]. Достижению данных целей способствует социальная политика региональных властей в таких аспектах, как политика распределения доходов, политика в сфере образования, охраны здоровья населения, демографическая и иммиграционная политика.

б) этап реализации потенциала трудовых ресурсов региона.



Целью этого этапа является обеспечение рациональной занятости населения региона, развитие профессионально-квалификационного уровня работников в соответствии с требованиями экономики региона, рост содержательного характера трудовой деятельности. Деятельность местных органов власти и иных субъектов региона должна быть направлена на создание условия для эффективного использования трудовых ресурсов за счет политики в сфере труда и занятости, инвестиционной, инновационной и структурной политики в рамках региона. Перенос ответственности в решении проблемы развития и использования трудовых ресурсов на региональный уровень обуславливает активное использование льготного кредитования и налогообложения бизнеса, сохраняющего и создающего новые рабочие места; прямое финансирование субъектов малого бизнеса; поддержку самозанятости населения; поддержку инвестиционных проектов, результатом реализации которых будет создание новых рабочих мест.

Список использованных источников

1. Ефименко А. Г., Гнатьюк С. Н. Институционально-правовые аспекты непрерывного образования в Республике Беларусь. Социально-экономические проблемы и перспективы развития трудовых отношений в инновационной экономике : Материалы Междунар. науч.-практ. конф. (Омск, 22 апр. 2016 г.) / Омск : Изд-во ОмГТУ, 2016 с. 50-53.