

НЕКОТОРЫЕ СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В СИСТЕМЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ СКВОЗЬ ПРИЗМУ ВОСПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПРОЦЕССОВ

Аспирант Сергиевич Т.В.

*Научный руководитель – д-р экон. наук, проф.,
Солодовников С.Ю.*

Белорусский национальный технический университет
Минск, Беларусь

В современной науке широкое распространение получил синергетический подход к исследованию различных объектов, в том числе социально-экономических явлений, которые рассматриваются как сложные саморазвивающиеся системы. При этом «развитие любой системы представляет собой неравномерный процесс, определяемый ее структурой» [1]. Это развитие может быть как прогрессивное, регрессивное, так и нейтральное.

Развитие системы управления трудом в направлении упрочнения ее жизненности сопровождается усложнением структуры трудовых отношений. Эффективность управления трудом будет зависеть от того, насколько быстро система управления трудом может адаптироваться к этим трансформациям.

На современном этапе развития социально-экономических отношений в Республике Беларусь происходят изменения, касающиеся структуры экономики, социально-классовой дифференциации белорусского общества, становления и развития институциональной системы. Эти трансформации, с одной стороны, влияют на изменения в трудовых отношениях, а, с другой – обусловлены ими.

Изменения в трудовых отношениях требуют корректировки взглядов на выявленные ранее закономерности, характер и тенденции развития труда. В широком смысле управление трудом охватывает совокупность отношений воздействия на весь производственный цикл трудовых ресурсов, который включает их производство, распределение, перераспределение и потребление. Поэтому

управление трудом как научная дисциплина и сфера прикладного применения интересна широкому ряду ученых, политиков и управленцев. Трудовая политика не формируется обособленно от демографической, миграционной, социальной политики, здравоохранения, образования и т.д. С экономической позиции объектом исследования в воспроизводственном цикле является потребление трудовых ресурсов, т.е. непосредственно труд. Однако интерес представляют все стороны цикла воспроизводства трудовых ресурсов, т.к. на практике невозможно выстроить цикл формирования и выделить отдельные фазы.

Проведение анализа тенденций в сфере трудовых отношений может быть основано на выделении в системе управления трудом отдельных компонентов, например управление занятостью, управление производительностью, управление заработной платой, управление мотивацией и стимулированием, управление организацией труда, управление профессионально-квалификационным развитием, управление человеческим капиталом, управление условиями и охраной труда.

Выделение подобных подсистем в системах управления и их анализ широко представлен в литературе. Так, например, А.Я. Кибанов рассматривает систему управления персоналом в разрезе ее отдельных подсистем:

- подсистема планирования и маркетинга персонала;
- подсистема найма и учета персонала;
- подсистема условий труда;
- подсистема трудовых отношений;
- подсистема развития персонала;
- подсистема мотивации и стимулирования персонала;
- подсистема социального развития;
- подсистема оргструктур управления;
- подсистема правового обеспечения системы управления персоналом;
- подсистема информационного обеспечения системы управления персоналом [2, с. 31].

Другие авторы приводят перечень подсистем управления трудом, основанный на критерии, который призван подчеркнуть структуру системы:

- формирование, подготовка и распределение трудовых ресурсов;

- производительность труда;
- оплата труда по его количеству и качеству, мера труда;
- характер труда;
- содержание и условия труда;
- кооперация, разделение и перемена труда [3, с. 20].

На основе таких классификаций авторами производится характеристика тенденций в области трудовых отношений, так, например, реализация закона перемены труда находит свое отражение в следующих тенденциях: «от простого труда к сложному, от неквалифицированного к квалифицированному, от труда рабочего к труду инженера» [3, с. 22].

В целях выявления отдельных тенденций в трудовых отношениях в системе управления трудом можно выделить несколько компонентов, и такое выделение не всегда является попыткой рассмотреть структуру системы управления трудом, а может служить лишь основой для выявления складывающихся противоречий и установления закономерностей. Однако в данной работе представлена попытка выявить и охарактеризовать тенденции в области трудовых отношений с другой позиции, а именно сквозь призму воспроизводства трудовых ресурсов.

Широкое распространение в науке получил процессный подход, рассматривающий воспроизводство трудовых ресурсов как непрерывный процесс, обеспечивающий пофазное воспроизводство рабочей силы. [4, 5, 6]. В самом общем плане при использовании такого подхода воспроизводство трудовых ресурсов включает в себя производство, распределение и перераспределение и потребление рабочей силы. Применение процессного подхода в исследовании воспроизводства трудовых ресурсов берет свое начало от методологии, предложенной К. Марксом при исследовании воспроизводства общественного продукта.

На настоящем этапе общественного развития исследование процессов воспроизводства рабочей силы целесообразнее проводить с позиций системного подхода. Это связано, в первую очередь, с коренными трансформациями системы трудовых отношений. Сегодня процесс воспроизводства населения и трудовых ресурсов сопровождается сдвигами в социально-классовой структуре общества (как объективными, находящими отражение в реальной действительности, так и субъективными, существующими лишь в сознании

людей и проявляющимися в самоидентификации в плане классовой принадлежности); изменениями в воспроизводимом типе работника (от работника, занятого преимущественно физическим, к работнику, занятому преимущественно интеллектуальным трудом). На практике нашел отражение принцип непрерывного образования, который обеспечивает сохранение конкурентоспособности на рынке труда на протяжении всей жизни человека. Это позволяет говорить о производстве компетенций человека не в момент производства и распределения рабочей силы, а на протяжении всей профессиональной жизни. Таким образом, происходит содержательное и временное изменение описываемых сторон воспроизводственного цикла.

Охарактеризовать современные тенденции трансформации сферы общественного воспроизводства можно, основываясь на взгляде на воспроизводство трудовых ресурсов с 4 позиций: демографическая, кадровая, трудовая и социальная.

Демографическая компонента обеспечивает «физическое» воспроизводство населения и характеризуется такими показателями, как рождаемость, смертность, половозрастная структура населения и т.д. Воспроизводство на данном этапе является основой для воспроизводства трудовых ресурсов. От качества воспроизводства на данном этапе зависят характеристики человеческого потенциала нации, в общем, и трудового потенциала, в частности. В Республике Беларусь проводится активная политика, направленная на обеспечение расширенного воспроизводства. Меры, предпринимаемые государством и направленные на укрепление института брака, упрочнение семьи, миграционная, демографическая политика и поддержка здравоохранения в стране, являются хоть и долгосрочными, но эффективными инвестициями в развитие социума и экономики.

Демографическая ситуация определяет специфику трудоустроенности, которая определяет интенсивный путь развития экономики на базе воспроизводства высококачественных трудовых ресурсов. Качество трудовых ресурсов определяется уровнем развития физических и духовных способностей человека, включаемого в трудовую деятельность, а также соответствие этих способностей требованиям, предъявляемым к субъекту труда производством.

Исследования, посвященные анализу и прогнозированию структуры населения позволяют строить эффективную политику в сфере образования, удерживать баланс спроса и предложения трудовых ресурсов на рынке труда, оперативно реагировать, с одной стороны, на спрос на рабочую силу со стороны субъектов хозяйствования, особенно учитывать взаимозависимость перехода к высокотехнологичным укладам в экономике и проводимой модернизации; а, с другой, – на постоянно изменяющиеся потребности трудовых ресурсов, которые находят свое отражение в повышающихся требованиях к условиям, характеру и содержанию труда.

Кадровая компонента направлена непосредственно на формирование трудовых ресурсов и отвечает за подготовку и переподготовку, распределение и использование кадров. Расширенное воспроизводство кадров предполагает повышение квалификации работников и профессионально-квалификационного уровня общества в целом. На этом этапе воспроизводства важно спрогнозировать и обеспечить соответствие профессионально-квалификационной структуры работников существующей системе производства. Здесь возникает определенное внутреннее противоречие, «выражающееся в некоторой разнонаправленности интересов индивида и общества при производстве индивидуальной рабочей силы как составляющей совокупной» [4 с. 28]. Разрешение этого противоречия позволит оптимизировать баланс трудовых ресурсов в экономике, минимизировать безработицу и избежать проблем на рынке труда, связанных со структурной безработицей.

Процесс воспроизводства рабочей силы на данном этапе характеризуется повышением уровня образованности трудовых ресурсов. Постоянное усложнение процессов и средств труда обеспечивают возрастание требований к общеобразовательному и культурному уровню работников. На практике возникает концепция непрерывного образования. Основные тенденции, характеризующие уровень образования занятых в экономике, представлены на рисунке 1.

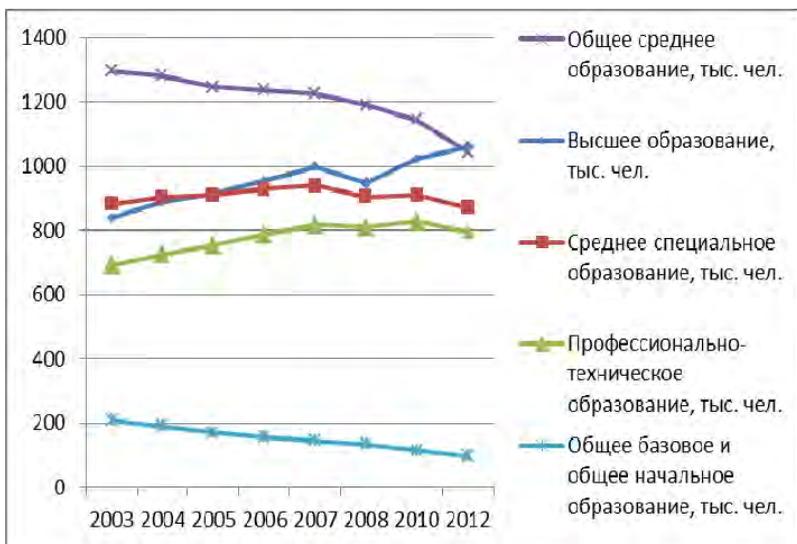


Рисунок 1 – Уровень образования занятых в Республике Беларусь, 2003-2012 гг.

Источник: составлено автором по [7].

На рисунке прослеживается тенденция уменьшения числа людей, имеющих общее среднее, общее базовое и общее начальное образование, и одновременно рост количества людей с высшим образованием, несмотря на общее снижение числа занятых вследствие таких демографических проблем, как старение и сокращение численности населения. Так, доля занятых лиц, имеющих высшее образование, за последние 10 лет выросла на 6%. Тенденция к росту будет сохраняться и в дальнейшем. Данный показатель является важным, т.к. в результате увеличения удельного веса образованных и высококвалифицированных кадров, накопления социального капитала и элементов общей и профессиональной культуры происходит повышение творческого (в том числе научного, технического) потенциала трудящихся.

Наблюдается рост спроса на различного рода образовательные услуги. Приходит осознание и принятие того факта, что знание является ценнейшим капиталом и в него целесообразно инвестировать финансовые и временные ресурсы. Так, например, количество ма-

гистрантов период с 2000 по 2014 гг. увеличилось почти в 15 раз (рис. 2). Это говорит о том, что на рынке труда Республики Беларусь возрастает конкуренция и трудовые ресурсы ищут пути для получения долгосрочных конкурентных преимуществ. Прохождение второй ступени высшего образования к традиционным инструментам повышения квалификации пока отнести нельзя. Вместе с тем пока и нельзя сказать, что диплом магистра дает существенные преимущества при трудоустройстве. Однако рост, наблюдаемый в данном секторе, позволяет говорить об ориентации субъектов на долгосрочную перспективу.



Рисунок 2 – Численность магистрантов в Республике Беларусь, 2000-2013 гг.

Источник: составлено автором по [7].

Исследования, проводимые в данной сфере, помогут решить задачу по обеспечению соответствия профессионально-квалификационного состава трудовых ресурсов тем требованиям, которые диктует рынок труда. Планирование и прогнозирование количественного и качественного состава трудовых ресурсов необходимо для избегания ситуаций, когда модернизацию провести невозможно не в силу отсутствия финансовых ресурсов, а в силу низкого уровня профессионально-квалификационной подготовки рабочей силы, т.к. если модернизацию производства можно провести относительно быстро, то на подготовку специалиста требуется затратить большее количество времени.

Трудовые ресурсы распределяются по отраслям народного хозяйства (промышленность, сфера услуг, сельское хозяйство). В последнее время во всем мире проявляется тенденция к увеличению доли сферы услуг как в структуре создания валового продукта, так и в структуре занятости. При этом уменьшается доля занятых в сельском хозяйстве и в промышленности. Эти процессы обусловлены рядом факторов, а именно стремительным развитием науки и техники, которое позволило автоматизировать многие процессы, ранее требующие масштабного потребления рабочей силы (физического труда); повышением уровня образованности населения, что открыло доступ широким массам к труду в непроизводственной сфере, связанному с меньшими затратами физической, с большими затратами умственной энергии; достижением определенного уровня благосостояния общества, что обеспечило безусловное удовлетворение физиологических потребностей человека и сосредоточило его внимание на потребностях другого порядка, стремлении к комфортным условиям труда и др.

В Республике Беларусь эти процессы проистекают в весьма благоприятных для них условиях, таких как социальная поддержка государства, общедоступность высшего образования, «включенные» социальные лифты. При проводимой политике сокращения избыточной численности работников предприятий, которые до недавних пор удерживались при превалировании целей социальной защиты населения и поддержания безработицы на низком уровне, модернизации производств и последующем высвобождении рабочей силы есть риск, определяемый существующей на практике закономерностью, что этих работников после увольнения привлечь на производство будет практически невозможно. Эту закономерность следует учитывать при выстраивании стратегии модернизации экономики.

Трудовые ресурсы распределяются также по форме занятости. В последнее время набирают популярность нестандартные виды и гибкие формы занятости. Это связано с тем, что все большее число учащихся желают вступить в трудовую жизнь, чтобы к моменту окончания учебного заведения, обладая опытом работы, быть конкурентоспособным на рынке труда, с активным вступлением в трудовую жизнь женской части населения и желанием досрочно выйти из декретного отпуска, но на неполный рабочий день, трансформа-

цией ценностных установок, связанной со стремлением людей проводить больше времени с семьей, а не на работе, с повышением продолжительности жизни, которая выросла в период с 1999 по 2014 год с 67,9 лет до 73,2 лет [7], что позволяет трудиться людям пенсионного возраста, социальная адаптация целевых групп (например, инвалидов). Так, количество трудоустроенных пенсионеров и инвалидов органами по труду, занятости и социальной защите в период с 2005 по 2013 гг. выросло почти в 6 раз [7]. При отсутствии механизма удовлетворения потребности в труде перечисленных категорий лиц они предпочтут не работать вообще либо найти нишу в неформальном секторе экономики, который так жестко не регламентирует условия труда как современная система трудовых отношений.

Трудовая компонента воспроизводства трудовых ресурсов отражает потребление рабочей силы, т.е. характеризует непосредственно процессы труда. Изменения в данной сфере можно охарактеризовать на основе разделения трудовых отношений на видовые группы, такие как перемена труда, способ соединения рабочей силы со средствами производства, разделение и кооперация труда [8, с. 22]. Содержание труда меняется, труд приобретает творческий характер, благодаря автоматизации процессов производства меняется функционально-технологический и экономический способ соединения рабочей силы со средствами производства. Это наиболее общие тенденции в сфере трудовых отношений.

Выработанный в государстве курс на переход развития экономики от экстенсивного к преимущественно интенсивному типу является фактором, обуславливающим необходимость рациональной организации труда (и рабочих мест). Целью системы управления организацией труда является максимально рациональное использование рабочего времени, которое достигается путем сокращения потерь рабочего времени. Актуальность проблемы экономии времени в условиях ограниченности трудовых ресурсов является той объективной необходимостью, использование которой позволит достичь максимальных конечных результатов в совершенствовании системы управления трудом.

Проблема экономии рабочего времени волновала управленцев всегда. Особое внимание ей начало уделяться с момента формирования управления трудом как отдельной науки. Считается, что у

истоков менеджмента стоит Ф. Тейлор, который основной проблемой в промышленности и в экономике в целом считал намеренную медлительность людей в работе. Уничтожение этой проблемы, по словам Ф. Тейлора, «должно настолько понизить издержки производства промышленности, что как наш внутренний, так и наш внешний рынок значительно расширятся, и мы сможем конкурировать более чем на равных условиях, с нашими соперниками» [9]. При таком подходе человек рассматривался как издержки для предприятия. Считалось, что работник сознательно старается замедлить темп своей работы не только в силу природных стремлений к праздному времяпрепровождению, но и с целью утаить от работодателя предельный возможный объем выполненной работы в день. Для решения этой проблемы была разработана «система научного управления», в рамках которой администрация должна выполнять ряд новых функций, таких как выработка научного фундамента для каждого действия работников на предприятии, тщательный отбор, обучение и развитие рабочих, сотрудничество с рабочими, а также распределение труда и ответственности между администрацией предприятия и рабочими. Практические рекомендации к управлению трудом заключались в необходимости отбора наиболее подходящих рабочих, точного исследования всех операций, движений и используемых инструментов этих рабочих, фиксация и выбор кратчайшего периода времени для выполнения функций, устранении всех прочих движений.

В настоящее время такой подход к рационализации рабочего места и труда является изученным, рационализация труда, которая заключается в устранении лишних движений и установлении четких норм выработки, имеет четко ограниченные пределы. В результате применения такого подхода для мышления многих управленцев стала характерна забота не о рациональном, эффективном в экономическом и социальном отношении, использовании труда, а о том, как получить максимальную выгоду от имеющегося в распоряжении трудового ресурса, который относительно легко обновляем. Такая ситуация характерна для тех производств, где квалификация рабочей силы не требует длительной подготовки. Однако в современных условиях ограниченности трудовых ресурсов, повышения требований к профессионально-квалификационному составу рабочей силы, осознании значимости трудовых ресурсов

как основного фактора производства применение такого подхода не позволит рассчитывать на долгосрочную перспективу в повышении эффективности деятельности. Поэтому в данном направлении должны изыскиваться новые подходы и методы сокращения потерь рабочего времени.

Проблема потерь рабочего времени должна рассматриваться не только с позиций видимой части резервов рабочего времени, которые включают в себя простой оборудования, прогулы, опоздания. Эффективность их использования может быть достигнута при применении комплексного подхода к обеспечению максимизации и приоритетности конкретных направлений повышения отдачи наличного фонда рабочего времени, т.е. рабочего времени, затрачиваемого на производство востребованной продукции. Ущерб от производства недоброкачественной или невостребованной продукции для предприятия может быть намного большим, чем от прямых потерь рабочего времени. В общем виде потери рабочего времени представлены на рисунке 3.

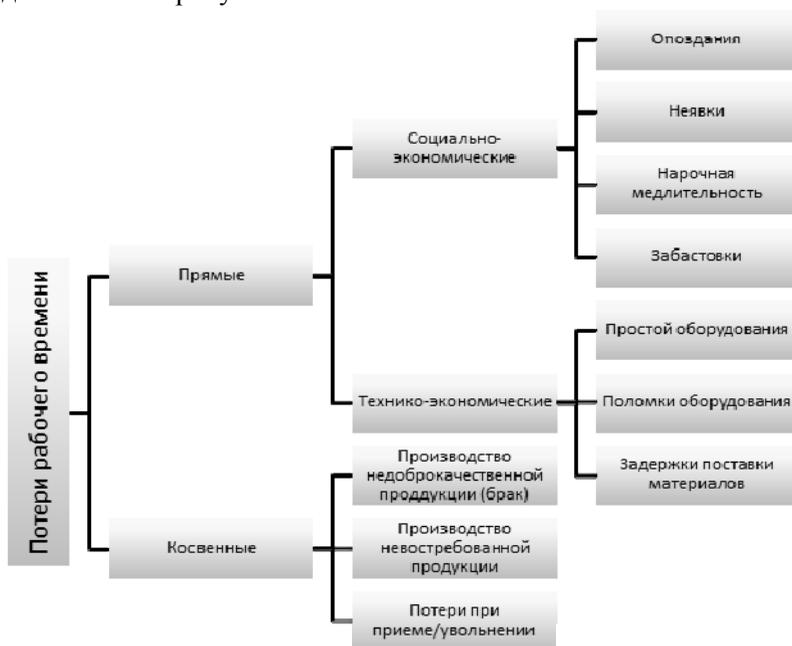


Рисунок 3 - Потери рабочего времени

Перечень причин потерь рабочего времени не является исчерпывающим, однако отражает принципы классификации и основные направления. Непосредственно управление трудом может влиять на прямые потери рабочего времени, обусловленные социально-экономическими факторами, путем применения штрафных санкций, установления жесткой трудовой исполнительской дисциплины, мерами стимулирования к доброкачественному труду. В данном контексте отчетливо прослеживается взаимосвязь и взаимозависимость всех подсистем управления (управление качеством, управление производственным процессом, управление закупками, управление сбытом и т.д.). Оптимального результата можно достичь при сбалансированном системном подходе к управлению, где каждая из его подсистем, в том числе управление трудом, не функционирует как обособленный организм, а является элементом единой экономической системы.

Основной экономической закон, регламентирующий управление организацией труда, является закон экономии времени. Тенденцией действия этого закона в современных трудовых отношениях являются изменения структуры фонда рабочего времени. Эти изменения проявляются в сокращении диалектического противоречия между рабочим и свободным временем. Резервом рабочего времени все чаще выступает полезное использование свободного. Эти тенденции проявляются в распространении самообразования. По мере насыщения содержания труда, роста его творческой составляющей, когда труд становится не только источником средств для существования, но и способом самореализации, человек перестает разделять трудовую и личную жизнь и использует свободное время с пользой для рабочего. Факторы установления функциональной взаимосвязи рабочего и свободного времени становятся особенно ощутимы. Как отмечает В. Иноземцев, «сегодня можно лишь уверенно утверждать, что основой для перехода к обществам постиндустриального типа являются не столько новые технологии или знания (это, выражаясь математическим языком, необходимое условие), сколько изменение самого человека, обретение им качественно новой мотивации (достаточное условие), каковая одна только и позволяет определить деятельность постиндустриального типа по Беллу - как «игру между людьми» [10]. Изменения, проникающие во все сферы

жизнедеятельности, начинаются с человека, с трансформации системы его ценностей и отношения к миру.

Совершенствование системы управления трудом в направлении эффективного использования закона экономии времени находит свое отражение в развитии государственной социальной политики на уровне народного хозяйства и развития системы нематериальной мотивации на уровне отрасли и предприятия, в развитии научно-технического прогресса, в интеграции науки и производства. Улучшение применения человеческого фактора может быть достигнуто за счет повышения трудовой активности не на основе принудительных факторов максимального использования рабочего времени, а на основе роста сознания работников и развития их способностей, а также создания системы мотивации для их профессионально-квалификационного роста.

Важным этапом воспроизводства трудовых ресурсов является их перераспределение в экономике, где роль играет не только и не столько создание экономических стимулов для освобождения рабочей силы (а они и так существуют как то снижение затрат на рабочую силу), но и создание благоприятных условий для ее перераспределения и, в случае необходимости, переквалификации. Речь идет об удовлетворении интересов высвобождаемых работников в виде гарантии трудоустройства. Целесообразным представляется наделить этой обязанностью предприятия (текущих работодателей).

Практика показывает, что в рыночной экономике при использовании исключительно административных невыгодных для субъекта мер, он (субъект) будет всячески уклоняться от исполнения обязанности возложенной на него государством. Так, например, как зачастую это происходит сейчас (особенно с распространением контрактной (срочной) системы договорных отношений между работником и работодателем), на практике работодатель использует меры принуждения по отношению к работнику с целью оформления его увольнения по соглашению сторон, а не по инициативе работодателя, что освобождает его (работодателя) от дополнительных выплат, но снижает социальную составляющую. Поэтому наряду с административными мерами следует применять экономические стимулы, одним из которых может служить разработка механизма процедуры перераспределения, согласно которой в том случае, если предприятие найдет аналогичную должность с аналогичной заработной платой в регионе, оно освобождается от необходимости выплачивать

пособия, связанные с увольнением сотрудника. Этот механизм позволил бы снизить нагрузку на бюджет в части обеспечения занятости и помощи в трудоустройстве граждан, снизить уровень безработицы (особенно временной), снизить социальную напряженность как вне, так и внутри предприятия, связанную с увольнением работника и распадом коллектива, обеспечить перетекание рабочей силы «из производства в производство», а не в теневую экономику либо другие виды экономической деятельности, а также поддерживать достаточный уровень благосостояния населения.

В то же время государство может взять на себя роль, обеспечивающую поддержку самозанятости населения, предпринимая меры, направленные на повышение предпринимательской активности населения, обеспечение правового фундамента для аутсорсинга и аутстаффинга.

В социальной компоненте человек выступает как носитель ценностей, установок, взглядов, интересов, а также потребностей в непрерывном текущем воспроизводстве способностей человека к труду. Социальная компонента обеспечивает восполнение расходуемых в процессе труда жизненных сил человека. Расширенное воспроизводство на данном этапе обеспечивается повышением уровня здравоохранения, расширением доступности образования, и также разнообразием способов проведения досуга.

Повышение уровня образования работников приводит к расширению спектра их потребностей. Одних экономических стимулов становится недостаточно. Наряду с ними важную роль в удержании рабочей силы играет социальный пакет. Развитие социальной инфраструктуры является важной задачей управления трудом как основного фактора обеспечения оптимальных условий воспроизводства рабочей силы.

Социальный пакет на предприятиях Беларуси сформирован, однако не в достаточной мере. В современном обществе начинают складываться тенденции повышенного внимания к своему здоровью, стремления к здоровому образу жизни. Социальный пакет, может быть представлен как в виде базовых социальных гарантий, закрепленных в трудовом законодательстве, а также в виде дополнительных материальных благ (мотивационный пакет) [11, с. 19]. Последний предоставляется за счет средств предприятия в виде товаров или услуг, например, предоставление корпоративной скидоч-

ной карты. Такие меры могут сочетать в себе как материальные, так и нематериальные составляющие трудовой мотивации.

Управление трудом представляет собой широкую отрасль теоретических знаний и практического применения. При построении стратегии и решении тактических задач в области управления трудом как на национальном, на отраслевом, региональном уровнях, так и на уровне отдельно взятого субъекта хозяйствования следует основываться на тех тенденциях в общественных отношениях (в первую очередь, в трудовых отношениях), которые различимы уже сегодня. Система управления трудом зачастую опаздывает в подстройке своих механизмов к изменениям. Это приводит к более низкой эффективности управления. Поэтому выявление тенденций в области трудовых отношений является важным этапом в процессе управления трудом.

Литература

1. Глазьев, С.Ю. Закономерности социальной эволюции: вопросы методологии / С.Ю. Глазьев // Социологические исследования. – 1996. - №6. – С. 50-62.
2. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации / Государственный университет управления. – Москва : Проспект, 2014. – 40 с.
3. Система управления трудом в развитом социалистическом обществе / Б.М. Сухаревский [и др.]. – 2-е изд., перераб. И доп. – М.: Экономика, 1983. – 583 с.
4. Бондарь А.В. Воспроизводство рабочих кадров / Под ред. М.Г. Муталимова. – Минск : Навука і тэхніка, 1991. – 176 с.
5. Котляр, П.А. Рабочая сила в СССР. М, 1967
6. Шаршов, Л.А. Воспроизводство рабочей силы при социализме. Воронеж, 1977
7. Национальный статистический комитет Республики Беларусь. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.belstat.gov.by/>. – Дата доступа: 25.02.2016.
8. Морова, А.П. Социальная политика в сфере трудовых отношений / А.П. Морова. – Минск : ИСПИ, 2000. – 174 с.
9. Тейлор Ф. Принципы научного менеджмента. – М, 1991. — 104 с.

10. Иноземцев, В.Л. Постиндустриальное хозяйство и «постиндустриальное» общество // В.Л. Иноземцев / Общественные науки и современность. – 2001. - № 3. С. 140-152.

11. Маковская Н.В. Кадровый инновационный потенциал промышленности Беларуси. Экономический бюллетень Научно-исследовательского института Министерства экономики Республики Беларусь. – Минск : НИЭИ Министерства экономики Республики Беларусь, 210 №6.