

## **НОВЫЕ АСПЕКТЫ ПРИ ФОРМИРОВАНИИ КАЧЕСТВЕННО НОВОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В УСЛОВИЯХ ИНФОРМАЦИОННОГО УКЛАДА ЭКОНОМИКИ**

Экономика Республики Беларусь переходит к новому типу социально-экономического и политического развития. Основными факторами, обеспечивающими достижение поставленных целей и задач, выступают знания, образование, интеллектуальные способности человека, его здоровье, возможность свободной реализации творческого потенциала и, самое важное, безопасного стабильного развития.

Становление управляемой социально ориентированной экономики происходит за счет использования преимущественно экономических методов руководства, основанных на государственной поддержке, формирования и функционирования самостоятельных агентов: продавцов и покупателей. Производители сами решают, что производить, когда производить, для кого производить и где реализовывать. Но чтобы получить максимум прибыли, особенно в условиях информационного уклада экономики, необходимо удовлетворить значительную потребность в специалистах высокого уровня, способных осуществлять новые, качественно отличные экономические отношения. Рыночная экономика в определенной степени раскрепощает созидательные возможности человека тем, что создает такие условия жизни людей, при которых они сами обязаны использовать свои творческие способности исключительно в интересах собственного совершенствования и прогрессивного развития.

Как известно, под рабочей силой понимается совокупность физических и духовных качеств, которыми обладает организм, живая личность человека и которые он пускает в ход всякий раз, когда производит какие-либо потребительные стоимости. Под способностью принято понимать сложное образование свойств, которые делают человека пригодным к определенному исторически сложившемуся виду общественно необходимой деятельности. При этом следует особо отметить, что способности имеют органические, генетически закрепленные предпосылки для их развития в виде склонностей, задатков, предрасположенностей, которыми люди наделены от рождения. Существует тесная взаимосвязь между трудовыми функциями человека и качеством, направленностью, уровнем и масштабами развития человеческих способностей.

На каждой ступени общественного развития та или иная система общественных отношений реального сектора экономики либо благоприятствует развитию рабочей силы, либо тормозит его, либо создает условия отчуждения рабочей силы от ее носителя, либо воссоединяет их. Экономическая сущность рабочей силы, экономическая ее форма для каждого способа производства специфична, но всегда соответствует системе производственных отношений. Поэтому рабочая сила – категория историческая и специфическая. В этой связи следует отметить особенности рабочей силы (значительный вклад в разработку данного направления внесли: Э. А. Лутохина, Л. Н. Давыденко, Л. И. Абалкин, Т. И. Заславская, Ю. П. Кокин, Е. И. Капустин Э. А. Уткин, Б. В. Ракитский и др.):

*Первой особенностью является* способность создавать конкретным трудом потребительные стоимости. Эта характеристика рабочей силы предполагает передачу и накопление искусства от поколения к поколению и опосредуется общественным разделением труда.

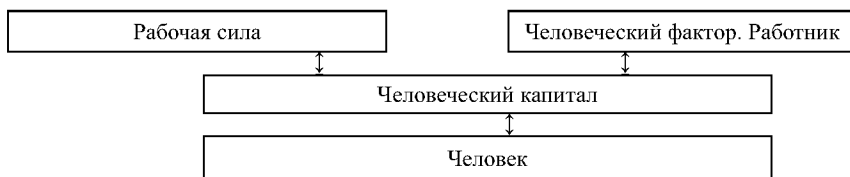
*Второй особенностью рабочей силы* как элемента производительных сил является то, что она, будучи носителем навыков и искусства в конкретных, специфических видах трудовой деятельности, при правильном воспитании и подготовке не подвергается такому моральному износу, как средства (и особенно орудия) производства. Если последние более или менее быстро утрачивают свои полезные свойства, то рабочая сила при нормальном функционировании с течением времени по мере накопления опыта, пополнения или обновления знаний ассимилирует, постоянно сохраняет и обогащает себя.

*Третья особенность рабочей силы* состоит в том, что она представляет собой более гибкий, более подвижный, более эластичный и, следовательно, более совершенный элемент производительных сил по сравнению с вещественными факторами производства.

Как отмечают многие авторы [1, 2, 3, 4], «работник производства» и «человеческий фактор» производства – категории однопорядковые, идентичные, сопоставимые с вещественным фактором производства. Категории «рабочая сила» и «человеческий фактор» характеризуют человека, его способность к труду. В первом случае определяющую роль играют материальные условия производства, они формируют качество рабочей силы. Во втором случае исходным становится сам человек, его субъективное отражение, его инициатива и активность в процессе производства. И то, и другое – категории объективные [5]. Они отражают общеэкономические условия существования человеческого общества, но рабочая сила – это движение от объекта к субъекту, а человеческий фактор – это движение от

субъекта к субъекту. Однако в любом случае экономические связи имеют объективный характер.

Человеческий фактор – категория весьма сложная по своей структуре и достаточно богатая по содержанию. Она охватывает многообразную практическую деятельность людей, но в основе человеческий фактор обуславливает реализацию рабочей силы, развитие и накопление опыта, знания, преобразуясь в «человеческий капитал»\*. На основе слагаемых человеческого капитала можно определить его взаимосвязь с экономическими категориями «рабочая сила», «человеческий фактор» и «работник» (рисунок).



Слагаемые человеческого капитала и их взаимосвязи

В настоящее время, когда формируется новая качественная составляющая рабочей силы в условиях управляемой социально ориентированной рыночной модели экономического развития, а также определяется место белорусской модели в мегаэкономике [6, 7], необходимо при подготовке рабочей силы высшей квалификации смещать акцент на цели социального партнерства и стабильного экономического развития национальной экономики. До перехода к рыночной экономике в отечественной экономической литературе уделялось много внимания определению качества рабочей силы, но что же касается качества, то имеющиеся отдельные работы, внесшие значительный вклад в определение качественных характеристик рабочей силы [8, 9], должного внимания и развития среди белорусских экономистов до середины 90-х гг. XX в. не получили. Следует отметить, что любая характеристика количества имеет свою противоположную характеристику «качества», которая является существенной экономической категорией, отражающей производственные отношения.

Как любое качество, качество рабочей силы – это прежде всего ее полезные свойства, соотнесенные с уровнем развития производительных сил,

\* Человеческий капитал – это вершина развития рабочей силы, запас здоровья, знаний, навыков, опыта, которые используются человеком в производстве для получения высокого заработка для себя, создания прибавочного продукта в общественном производстве и содержания членов своей семьи.

посредством использования которых работником создается продукция определенного количества и качества. Следует подчеркнуть, что экономические категории «потребительная стоимость рабочей силы» и «качество рабочей силы» выражают различные степени способности человека к трудовой деятельности. Под содержанием качества рабочей силы следует понимать степень развития ее производительной способности, ее меру, которая обеспечивает эффективное использование средств производства, организацию общественного производства в целом. Качество рабочей силы\* чаще всего определяют через такие личностные элементы, как знание, опыт, навыки, которые являются историческим результатом развития общества и составляют понятие «квалификация». Кроме того, качество рабочей силы имеет и такие свойства, как творческая способность работника, инициативность, изобретательность и некоторые другие. Такой подход дает возможность определить мерило уровня качества рабочей силы – общественные показатели:

- общеобразовательный и квалификационный потенциал способности к труду;
- степень возможного присвоения ею средств производства;
- диапазон профессиональной пригодности;
- диапазон профессиональных противопоказаний.

Общественно необходимый уровень качества рабочей силы не остается неизменным, так как на него влияют три группы факторов:

- 1) материально-техническая база производства;
- 2) субъективные элементы производства (объем рабочей силы, ее структура и движение);
- 3) производственные отношения.

При формировании рабочей силы в условиях мегаэкономики элементы ее качественной составляющей следует рассматривать по трем блокам, имеющим общее основание.

*Первый блок* связан с чисто физическими данными человека – его возрастом, здоровьем, быстротой реакции, умственными способностями и т. п. Как отмечают отечественные экономисты, здоровье необходимо ставить на первое место, так как от его уровня и физического развития зависит возможность участия человека в определенных видах трудовой деятельности. Здоровье оказывает первостепенное влияние на рост производительности

---

\* Качество рабочей силы – это комплексная категория, включающая в себя квалификацию и личностные характеристики работника: физиологические и социально-психологические особенности (состояние здоровья и умственные способности), адаптивность, гибкость, мотивируемость, инновационность, профориентацию и др.

общественного труда. Что касается возраста, то его также необходимо учитывать. Экономисты различают несколько возрастных периодов: период подготовки человека к трудовой деятельности, период активной трудовой деятельности, предпенсионный период и пенсионный период (период прекращения трудовой деятельности).

*Второй блок* качеств рабочей силы связан непосредственно с научно-техническим прогрессом. Сюда следует отнести адаптивность работника. Рассматривать адаптивность необходимо с трех сторон: профессиональной, психофизической и социально-психологической.

Не менее важное качество рабочей силы – это ответственность как за собственную работу, так и за работу других, за безопасность всего коллектива работающих. Это умение рационально использовать время работы и материальные ресурсы. Ответственность складывается из отношения непосредственно к своей работе, к работе вверенных руководителю людей, обеспечения ими выполнения заданий, а также умения распознавать и предупреждать различные опасности для работающих людей. Близко к этому блоку примыкает такое качество рабочей силы, как профориентированность, т. е. проявление интереса к определенному виду профессиональной деятельности. Обратной стороной этого качества является профессиональная непригодность, когда человек желает работать в определенной области трудовых отношений, но, в силу того что не обладает необходимыми способностями, не может эту работу исполнять. Однако с изменением содержания труда, обусловленного научно-техническим прогрессом, оба указанных качества рабочей силы также изменяются.

*Третий блок* качеств рабочей силы составляют в большей степени личностные характеристики:

- мобильность – способность быстро приспосабливаться к меняющимся условиям производства, причем как непосредственно к смене трудовых функций, так и мест приложения труда;

- компетентность – способность работника воспроизводить определенный конкретный тип поведения для достижения намеченных целей организации или предприятия, когда предполагается наличие знаний, умений, навыков, сноровки или мотивации;

- инновационность – способность обеспечивать процесс самообучения или обучения. В современных условиях к данному понятию также относится и умение адаптироваться к информационным технологиям. Инновационность – очень важное качество рабочей силы, которое в современных условиях обеспечивает прогрессивное развитие производства и общества. Это качество в большей степени зависит от уровня образования, тесно связано с

культурным уровнем и образом жизни. Это самое важное качество рабочей силы в XXI в. также определяется тем, в какой среде находится работник, имеется ли на данном предприятии инновационный потенциал, существует ли поддержка высшим менеджментом инноваций, а также готовностью к их внедрению и т. п. Инновационность обусловлена усилением потребности в повышении квалификации, желанием осваивать новые профессии, т. е. появляется достаточная подвижность рабочей силы на мегарынке.

Не менее важное качество рабочей силы представляет компетентность. Следует также отметить, что уровень компетентности, как особое качество рабочей силы, является подвижным и зависит от отношения к работе, может углубляться, расширяться, повышаться, но также и снижаться, что определяется иногда возрастом, здоровьем работника.

Отмеченная характеристика качества рабочей силы и показатели, которые ее определяют в условиях информационного уклада экономики, не являются исчерпывающими, но, тем не менее, *выступают основополагающими факторами в условиях формирования новой рабочей силы для управляемой социально ориентированной рыночной экономики.*

Возникновение и развитие информационного уклада экономики требует формирования особых качеств, присущих товару «рабочая сила». Это предприимчивость, профессионализм, компетентность, конкурентоспособность и творческое экономическое мышление. Предприимчивость перерастает в предпринимательский вид деятельности. Специалисты, характеризуя предприимчивость, выделяют ее как многомерное явление хозяйственной жизни, включают в это качество ряд признаков: самостоятельность хозяйствующих субъектов, нестандартность мышления субъектов хозяйствования, новаторство и новизну в достижении целей, опору на собственную инициативу, деловитость и практичность, смелость и изобретательность, состязательность и способность к хозяйственному риску, эффективное использование имеющихся ресурсов и т. п.

Социально-экономическая природа предприимчивости имеет прямое отношение к персонификации собственности. Во всех без исключения общественно-экономических формациях предприниматель является функцией собственника или владельца. Поэтому для управляемой социально ориентированной рыночной экономики формирование такого качества, как предприимчивость, является насущным требованием и необходимым условием ее развития. Предприимчивый работник может заниматься предпринимательской деятельностью, а предпринимательство – важнейшее условие развития рыночной экономики с социальной ориентацией.

## Литература

1. *Козловский, В. В.* Экономические связи между промышленностью и сельским хозяйством / В. В. Козловский. Минск, 1966.
2. *Лутохина, Э. А.* Оплата труда инженерно-технических работников / Э. А. Лутохина. М., 1966.
3. *Петроченко, П. Ф.* Экономика труда в промышленности / П. Ф. Петроченко, И. А. Лясников. М., 1979.
4. *Соболенко, И. А.* Конкурентная среда свободных экономических зон / И. А. Соболенко. Минск, 2004.
5. *Козловский, В. В.* Заработная плата и результативность труда / В. В. Козловский. Минск, 1991.
6. *Козловский, В. В.* Белорусская модель: обусловленность и характерные особенности / В. В. Козловский, Э. А. Лутохина // Экономика Беларуси. 2004. № 1.
7. *Козловский, В. В.* Мировая экономика: социально ориентированный подход / В. В. Козловский, Э. А. Лутохина. Минск, 2005.
8. *Лутохина, Э. А.* Заработная плата: закономерности и проблемы формирования / Э. А. Лутохина. Минск, 1978.
9. *Козловский, В. В.* Закономерности формирования заработной платы / В. В. Козловский. Минск, 1991.

**В. В. Зарянкин**

### **РОЛЬ ИМПОРТОЗАМЕЩЕНИЯ В СИСТЕМЕ МЕЖДУНАРОДНЫХ ТОРГОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

Международное разделение труда можно определить как важную ступень развития общественного территориального разделения труда между странами, которое опирается на экономически выгодную специализацию производства отдельных стран на тех или иных видах продукции и ведет к взаимному обмену результатами производства между ними в определенных количественных и качественных соотношениях. Только при международной специализации национальные экономические системы способны достигать такого уровня потребления, который значительно превышает их собственные производственные возможности.

Основной отличительной чертой современного периода развития международного разделения труда является создание и совершенствование мировой системы международных товарных отношений. Отдельные национальные цели и задачи в процессе исторического развития уступают место общесистемным. Диалектическое развитие мировой экономической