

УДК 658.3.1

**Л.Н. САФИУЛЛИН,**  
*доктор экономических наук, доцент,*  
**Г.Н. САФИУЛЛИНА,**  
*ассистент*

*Институт экономики, управления и права (г. Казань)*

## **ИНФОРМАЦИОННАЯ МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ ВОСПРОИЗВОДСТВОМ КАЧЕСТВЕННОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ**

*В статье исследуется проблема управления воспроизводства качественной рабочей силы, а также разрабатывается ее модель, в основе которой лежит трехсекторная модель экономики.*

Обучение персонала для большинства предприятий в настоящее время приобретает особое значение. Это связано с тем, что производство в условиях рынка предъявляет высокие требования к уровню квалификации персонала, знаниям и навыкам работников.

Обучение работников, кроме всего прочего, играет важную роль в донесении до персонала основного смысла и необходимости проводимых изменений. Как правило, подготовка персонала требует поддержки и заинтересованного участия первых лиц предприятия. Чем яснее руководство будет видеть цели подготовки, тем выше будет его заинтересованность в активном решении всего комплекса вопросов обучения.

Человек труда – от работника до руководителя – как основа кадрового потенциала общества требует к себе все более пристального и достойного внимания. Рост промышленного и сельскохозяйственного производства, его дальнейшее закрепление и увеличение темпа невозможно без развития качества рабочей силы и управления персоналом.

Поэтому формирование квалифицированной рабочей силы, подготовка, обучение и повышение квалификации персонала, прежде всего, направлены на обеспечение эффективности, производительности, качества и безопасности труда. Развитие качества рабочей силы сле-

дует рассматривать в двух аспектах: анализ состояния повышения квалификации персонала в отраслях и организациях и предложения по дальнейшему развитию качества рабочей силы и управления персоналом, другими словами, в аспектах нормативного и позитивного подходов ("что есть и что делать").

Входящий в обиход термин "качество рабочей силы" подразумевает совокупность характеристик, включающих компетентность, уровень квалификации, конкурентоспособность рабочей силы на рынке труда, которая обеспечивает продуктивность, качество, безопасность производимых товаров и услуг. Государственная политика в области развития качества рабочей силы предусматривает совместные действия федеральных и региональных органов государственной власти, органов местного самоуправления, объединений работодателей и профсоюзов. Стратегией развития качества рабочей силы в организациях является повышение производительности, качества и безопасности труда, конкурентоспособности продукции и услуг.

В целях содействия повышению квалификации и конкурентоспособности рабочих профессий в ряде отраслей экономики и на многих предприятиях ежегодно проводятся конкурсы профессионального мастерства. Можно выде-

лить набирающие силу конкурсы-смотры профессионального мастерства в машиностроении, АПК, электроэнергетике, системе социальной защиты населения.

Повышение квалификации и обучение персонала затрагивает область обеспечения качества и продуктивности труда. Вместе с тем, немаловажной составляющей является обучение персонала, связанное с обеспечением безопасности труда в рамках государственной политики в области развития качества рабочей силы.

Актуальность и значимость обучения по охране труда обусловлена тяжелым состоянием производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, сложившейся в стране в последнее десятилетие. Только в прошлом году на стройках, полях, шахтах, заводах страны погибло почти 6 тысяч человек, а экономический ущерб, по данным Минтруда России, составил 4 млрд рублей.

Развитие качества рабочей силы, определяющее эффективность и безопасность труда, требует первостепенного отношения к этой проблеме и реализации на всех уровнях – от государственного регулирования до управления персоналом на предприятиях, в организациях, учреждениях.

Прежде всего, на федеральном уровне должна быть сформулирована законодательная база в области развития качества рабочей силы, направленная на:

- создание условий, обеспечивающих комплексное развитие кадрового, методического, материально-технического потенциала в организациях;
- развитие системы повышения качества рабочей силы за счет внедрения передового отечественного и зарубежного опыта, интеграции в международное общество;
- осуществление профессионального обучения персонала в формах внутрипроизводственного (внутрифирменного) обучения, обучения в образовательных учреждениях, обучения на рабочем месте, обучения вне рабочего места;
- разработку и реализацию федеральных и региональных программ развития качества рабочей силы.

Анализ состояния дел на предприятиях показывает, что проводимая в большинстве из них кадровая политика не соответствует стратегии рыночных реформ. В условиях постоянных социально-экономических и политических изменений существующая система обучения персонала, повышение его квалификации, учебные планы и программы нуждаются в постоянной корректировке. Программы обучения работников на предприятиях ориентированы в основном на получение первичной квалификации, в виде упрощенных требований, тогда как предприятия нуждаются в высококвалифицированных кадрах, отвечающих современным требованиям. Причем, потребность в квалифицированных рабочих кадрах и молодых специалистах на 2001-2010 годы имеет тенденцию к росту. Зачастую потребность в профессиональной подготовке вступает в противоречие с объемами финансирования. Здесь в связи с этим нужна закреплённая законодательно норма финансирования по отношению к фонду оплаты труда, включаемая в себестоимость продукции и услуг.

В целях совершенствования системы внутрипроизводственного обучения необходимо:

- осуществить координацию и согласование объемов и профилей подготовки рабочих и специалистов, отвечающих требованиям рынка, в учреждениях профессионального образования;
- осуществить комплекс мер по сохранению и эффективному использованию имеющего кадрового потенциала на предприятиях с целью своевременного совершенствования уровня его квалификации согласно требованиям новых технологий производства;
- сформировать качественный резерв кадров для удовлетворения потребности организаций в специалистах необходимых профессий;
- улучшить материальную базу учебных комбинатов, кабинетов, полигонов, мастерских;
- укрепить финансовое положение системы внутрипроизводственного обучения за счет льготного налогообложения, привлечения внебюджетных источников финансирования;
- ввести государственную статистическую отчетность по профессиональному обучению

работников в организациях и образовательных учреждениях;

- совершенствовать систему обучения персонала безопасным методам труда;

- осуществлять регулярное освещение в СМИ вопросов развития и управления персоналом, передового опыта в данной области.

Перечисленные предложения могут быть использованы при разработке республиканских программ развития качества рабочей силы и управления персоналом на среднесрочную перспективу.

В плане институционального развития данной сферы, на взгляд авторов, целесообразно создание Ассоциации управления персоналом для реализации государственной политики в области развития качества рабочей силы, координации работы по обучению в образовательных учреждениях и внутрипроизводственному (внутрифирменному) обучению, осуществлению мониторинга развития кадрового потенциала, создания информационной и методической инфраструктуры в данной области, выполнения в будущем функций органа по сертификации персонала.

Структура и связи модели управления воспроизводством качественной рабочей силы представлена на рис. 1.

Она образована тремя секторами экономики: государство, домохозяйства и предприятия; и тремя рынками: рынком товаров и услуг, рынком труда и финансовым рынком. Эти составляющие структуры управления находятся во взаимосвязи с материальными и денежными потоками, образующими кругооборот расходов и доходов. Авторами дополнительно между ними введены двухсторонние информационные связи (по качеству), требуемой или имеющейся в наличии качественной рабочей силы. Информационные связи о качестве активно участвуют в кругообороте расходов и доходов, связанных с воспроизводством качественной рабочей силы. Однако воспроизводство качественной рабочей силы является целенаправленным процессом, требующим наличия процессов управления.

Управление воспроизводством качественной рабочей силы связано с экономическими интересами государства и предпринимателей. Экономические интересы государства порождают цель управления – обеспечение роста до-

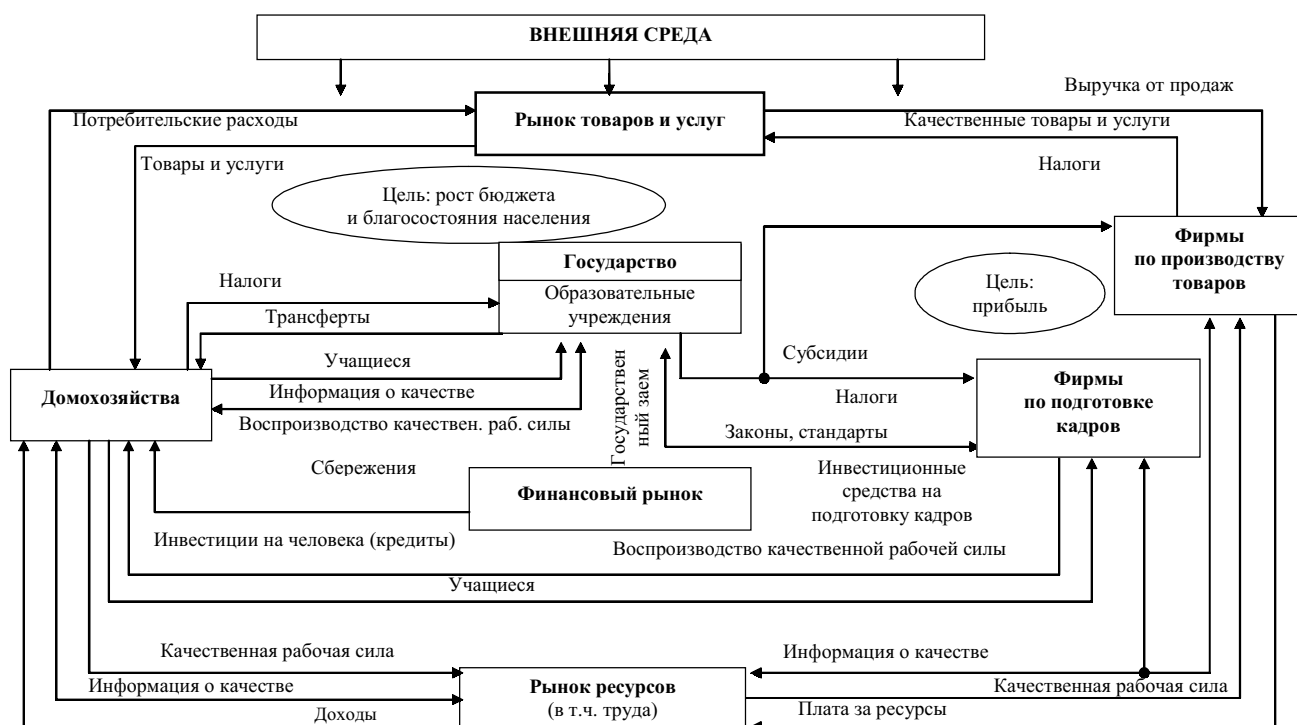


Рис. 1. Модель управления воспроизводством качественной рабочей силы

ходов бюджета и благосостояния населения. В свою очередь, объектом управления является состояние доходов бюджета, представляющего собой сумму налоговых и неналоговых поступлений.

$$\begin{array}{ccccccc} \text{Состояние} & & & & & & \\ \text{бюджета} & = & \text{Индивидуаль} & & \text{Налог} & & \\ & & \text{ные} & + & \text{на прибыль} & + & \\ & & \text{налоги} & & & & \\ + & \text{Косвенные} & + & \text{Взносы} & & & \\ & \text{налоги} & & \text{на социальное} & & & \\ & \text{на бизнес} & & \text{страхование} & & & \end{array}$$

Состояние бюджета также определяется прибылью государственных предприятий, доходами, поступающими от государственной собственности и тарифами на продукцию естественных монополий.

В плане роста дохода бюджета и благосостояния населения существенное воздействие должна оказать экономическая политика государства. Прежде всего, с помощью экономической политики государство оказывает влияние на величину физического и человеческого капитала. В связи с этим оно должно проводить следующую политику стимулирования: внутренних инвестиций; зарубежных инвестиций; образования; научных исследований и разработок; защиты прав собственности и политической стабильности; свободной торговли, осуществлять контроль за воспроизводством населения.

Особое значение имеет стимулирование образования путем направления инвестиций в человеческий капитал. В США, по данным статистики, каждый год, затраченный на учебу, повышает заработную плату работников в среднем на 10%. Образование повышает не только уровень качества рабочей силы, но и производительность труда человека, его получившего. Повышение уровня качества имеет положительный внешний эффект, который имеет место тогда, когда действие одного человека сказывается на благосостоянии другого человека или других людей. Образованный человек может генерировать инновационные идеи, которые становятся полезными для других и становятся всеобщим достоянием. Ими имеет возможность пользоваться каждый, попавший в сферу действия положительного внешнего эффекта обра-

зования. Этот аргумент работает в пользу государственного образования.

В конечном итоге, повышение уровня качества рабочей силы приводит к росту индивидуальных налогов, поступающих от домохозяйств, налогов на прибыль предприятий и косвенных налогов на бизнес. Поэтому стимулирование качества образования является управляющим воздействием в процессе воспроизводства качественной рабочей силы.

В воспроизводстве качественной рабочей силы в основном участвуют все сектора экономики. Домохозяйства представляют рабочую силу, а государство и предпринимательские структуры осуществляют ее качественный рост в соответствии с требованиями рынка труда, рынка товаров и услуг при участии рынка финансов. Рынок труда и рынки товаров и услуг формируют информацию о требуемом качестве рабочей силы, товаров и услуг. Информация о качестве рабочей силы, товаров и услуг служит стимулом инновационного развития экономики, включая инновационные идеи, технологии и подготовку кадров.

Домохозяйства представляют собой совокупный и рационально действующий макроэкономический агент, цель экономической деятельности которого состоит в максимизации полезности. Они являются собственниками экономических ресурсов (труда, земли, капитала и предпринимательских способностей). Повышая качества рабочей силы и предпринимательских способностей, они максимизируют полезность. Вследствие повышения качества товаров и услуг, потребляемых домохозяйствами, увеличиваются индивидуальные доходы, часть которых в виде налогов поступает в бюджет.

Между домохозяйствами и рынком труда возникает двухсторонняя информационная связь о качестве рабочей силы. В свою очередь, между домохозяйствами и фирмами также устанавливаются связи, заключающиеся в представлении и отборе учащихся и подготовке качественной рабочей силы.

Государство через финансовый рынок представляют инвестиции домохозяйствам для получения образования, что также отражено свя-

зью между финансовым рынком и домохозяйствами.

Фирмы – это совокупный рационально действующий макроэкономический агент, целью экономической деятельности которого выступает максимизация прибыли. Фирмы являются основными производителями товаров и образовательных услуг в экономике, покупателями экономических ресурсов, в том числе качественной рабочей силы, с помощью которой осуществляется процесс производства. Использование качественных ресурсов приводит к повышению эффективности работы предприятий, их прибыли и, в результате, увеличения налоговых поступлений по статьям "налог на прибыль" и "косвенные налоги". Между фирмой и рынком труда возникает двухсторонняя информационная связь о качестве рабочей силы.

Для расширения производства и развития инновационной деятельности фирмам необходимо воспроизводство качественной рабочей силы, для которого требуются инвестиционные товары и условия, поэтому они одновременно являются покупателями последних и предъявляют спрос на часть произведенной в экономике продукции. Для финансирования своих инвестиционных расходов фирмы используют заемные средства, тем самым, представляют спрос на кредитные средства.

Государство в целях инновационной подготовки и воспроизводства качественной рабочей силы управляет процентной ставкой, являющейся управляющим воздействием для фирм по подготовке кадров. Другим видом управляющего воздействия являются государственные стандарты образования, ГОСТы, нормативно-правовая база в сфере образовательных услуг.

Государство также является рационально действующим макроэкономическим агентом. Оно представляет совокупность государственных учреждений и организаций, в том числе образовательных учреждений, обладающих политическим и юридическим правом воздействовать на ход экономических процессов воспроизводства качественной рабочей силы. Основная цель государства состоит в максимизации доходов бюджета и благосостояния насе-

ления. Государство выступает потребителем качественной рабочей силы для обеспечения функционирования государственного сектора, перераспределителем национального дохода через систему налогов и трансфертов.

В зависимости от состояния бюджета государство выступает кредитором или заемщиком на финансовом рынке, регулятором и организатором функционирования рыночной экономики и рынка труда. В части воспроизводства качественной рабочей силы оно создает законодательную базу для функционирования предпринимательских структур, государственных образовательных учреждений и финансовых рынков, которые отражены в виде информационных связей между государством и фирмами и между государством и финансовым рынком.

Государство, используя свой бюджет, также участвует в воспроизводстве качественной рабочей силы посредством своих образовательных учреждений, осуществляющих непрерывную и многоступенчатую подготовку квалифицированных кадров.

Государство управляет инновационной активностью предпринимателей по подготовке качественной рабочей силы посредством совершенствования и создания законодательной базы, увеличивая субсидии и инвестиционные средства, что отражено соответствующими связями между государством и фирмами, между государством и финансовым рынком.

Показатели изменения количества занятых, безработных, численности и качества рабочей силы и численности не включенных в рабочую силу являются показателями потока. Между этими категориями в процессе воспроизводства качественной рабочей силы постоянно происходят перемещения, что показано на рис. 2.

Часть занятых при несоответствии квалификации (качества) теряет место работы, превращаясь в безработных. Некоторая доля безработных в случае удовлетворения требованиям качества рабочей силы находит работу, становясь занятыми. Часть занятых увольняется с работы, покидает общественный сектор экономики (выходит на пенсию, становится домохозяй-

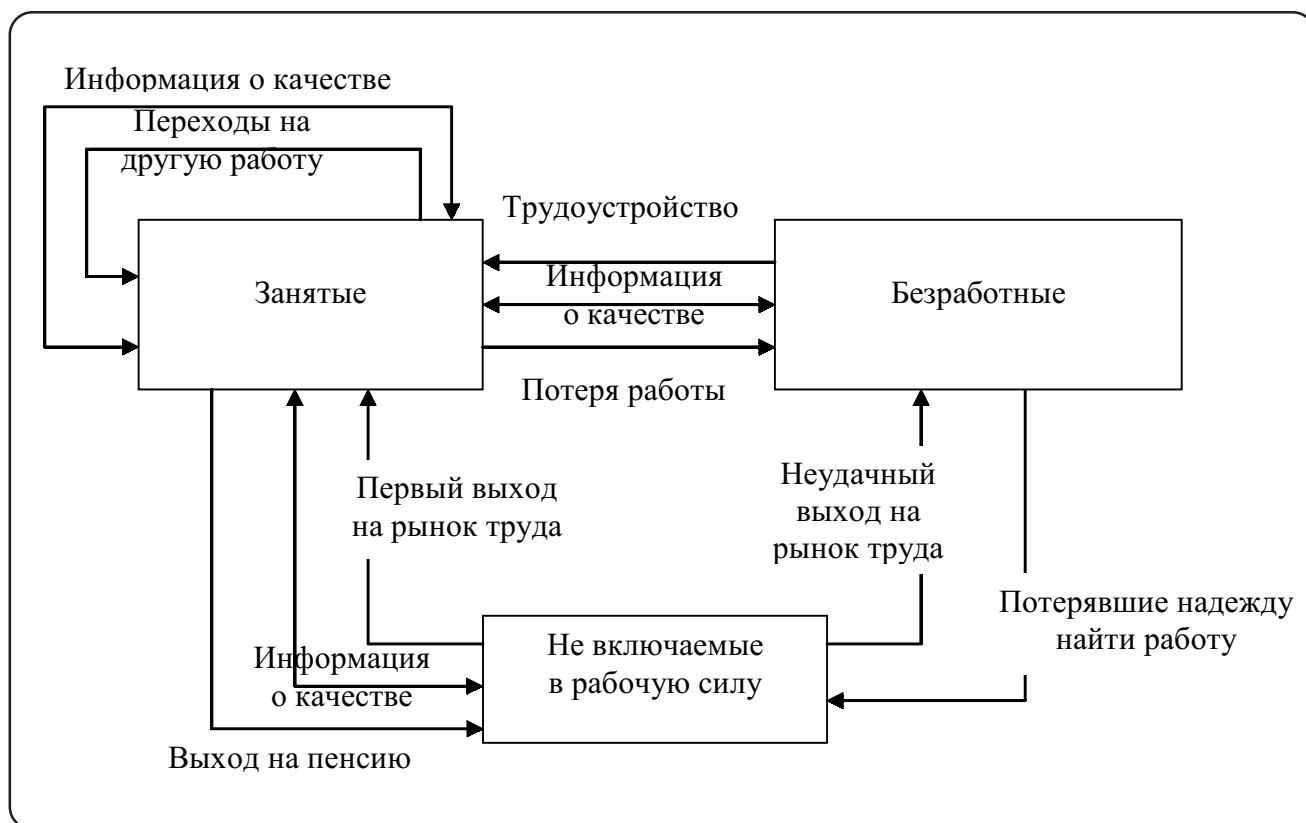


Рис. 2. Схема изменения потоков различных категорий рабочей силы на рынке труда

кой), а часть безработных, отчаявшись из-за некачественной информации, прекращает поиски работы, что увеличивает численность, не включаемых в рабочую силу. Например, основная причина существования фрикционной безработицы – это несовершенство информации о наличии свободных рабочих мест и требуемого уровня качества к рабочей силе.

Все это зачастую происходит и из-за неудовлетворительной информации о качестве рабочей силы. В условиях стабильной экономики (в состоянии равновесия) количество людей, теряющих работу, равно числу людей, находящих работу.

Причина существования структурной безработицы – несоответствие структуры качества рабочей силы требуемому качеству рабочих мест. Структурная безработица более продолжительна и дорогостояща, чем фрикционная. С одной стороны, увеличение спроса на продукцию отраслей, где он пока низок, может произойти через неопределенно длительный период времени или даже не произойти вовсе, а с

другой стороны, найти работу в новых отраслях, порожденных научно-техническим прогрессом, без специальной переподготовки и переквалификации практически невозможно.

Фрикционная и структурная безработица представляют собой явление неизбежное и естественное даже в высокоразвитых экономиках, так как связаны с естественными процессами в развитии и движении рабочей силы. Структура спроса на продукцию разных отраслей постоянно меняется, и также постоянно меняется отраслевая структура экономики в связи с научно-техническим прогрессом, а поэтому в экономике постоянно происходят и будут всегда происходить структурные сдвиги, провоцируя структурную безработицу.

Рынок труда принимает непосредственное участие в воспроизводстве качественной рабочей силы посредством взаимодействия спроса на труд и предложения труда.

Спрос на качественную рабочую силу предъявляют фирмы, ориентированные на инновационное развитие, а предложение обеспе-

чивают домохозяйства при получении активной поддержки государства.

Равновесие на рынке труда в пространстве переменных цены, качества и объема позволяет определить равновесное количество, качество рабочей силы и равновесную цену труда в экономике.

Анализ неравновесия или по качеству, или по количеству рабочей силы позволяет выявить причины и формы безработицы по этим трем переменным факторам.

Таким образом, авторами разработана система управления воспроизводством качественной рабочей силы в трехсекторной модели экономики, включающей рынок товаров и услуг, финансовый рынок и рынок труда, внешнюю среду. Она представляет собой упрощенное отражение действительности воспроизводства рабочей силы, позволяет выявить основные закономерности экономических процессов, свя-

занных с воспроизводством, разработать варианты решения сложных макроэкономических воспроизводственных проблем, таких как экономический рост, безработица, рост доходов бюджета и благосостояния населения.

В данной модели выявлены взаимозависимости между тремя секторами экономики и тремя разновидностями рынка, причинно-следственные связи с ростом бюджета и благосостояния населения с уровнем качества подготовки рабочей силы, сформулированы основные цели управления, связанные с экономическими интересами государства и предпринимательских структур.

#### Список литературы

1. Рофе А.И., Галаева Е.В., Лавров А.С. Экономика труда. – М.: МИК, 2007. – 304 с.
2. Сафиуллин Л.Н. Общественное благосостояние в условиях неоднородности рынков. – Казань: Изд-во Казанск. ун-та, 2006. – 320 с.

*В редакцию материал поступил 29.10.07.*