

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОМ В ПРОМЫШЛЕННОСТИ КАК
ФАКТОР ПЕРЕХОДА К ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКЕ**

Т.В. Сергеевич, аспирант

*Научный руководитель – С.Ю. Солодовников, д.э.н., профессор
Белорусский национальный технический университет*

Современные инновационные процессы характеризуются постоянно возрастающим темпом изменений и непрерывным характером внедрения инноваций. Для поддержания конкурентоспособности организации и создания долгосрочных преимуществ необходимо обеспечить высокий уровень инновационной активности. Меняется предмет инновационной активности, что выражается в переключении фокуса внимания от технологических к организационным или управленческим инновациям. Эти изменения обусловлены объективной необходимостью поиска новых путей повышения конкурентоспособности, ориентированных на долгосрочную перспективу. В отличие от продуктовых инноваций, организационные или управленческие инновации не всегда можно скопировать и применить в рамках иной социально-экономической системы из-за другого набора внешних и внутренних факторов, оказывающих влияние на функционирование системы.

В научной литературе давно был отмечен тот факт, что экстенсивные источники экономического роста уже исчерпали себя и «предстоит делать упор на интенсивные факторы наращивания экономической мощи» [1, с. 27]. Этот тезис может быть принят с оговоркой, что экстенсивные факторы экономического роста не исчерпали себя, однако они перестали приносить эффект, соответствующий ожиданиям. При этом «сокращение экстенсивных источников роста производства должно быть компенсировано существенной экономией труда и улучшением его качества» [2, с. 29].

Для осознания необходимости совершенствования управления человеческими ресурсами созрел ряд объективных предпосылок. Во-первых, в ряде стран постсоветского пространства складывается напряженная демографическая ситуация, связанная с такими проблемами, как снижение рождаемости, миграционные оттоки высококвалифицированных молодых специалистов, старение нации. Во-вторых, темпы проводимой модернизации опережают темпы требуемого профессионально-квалификационного развития персонала. В-третьих, трансформации в системе интересов и потребностей человека требуют изменений в подходах к управлению человеческими ресурсами, особенно, в части формирования мотивационной системы.

Необходимость перехода Республики Беларусь к постиндустриальному обществу обозначена Национальной стратегией устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2020 г., в которой была поставлена задача «постепенного перехода к новому постиндустриальному обществу <...> с системой формирования всесторонне развитого человека – физически здорового, духовно богатого, восприимчивого к научно-техническим нововведениям» [3, с.31]. Это свидетельствует о том, что государственная политика строится на принципах инновационной экономики, ключевой фигурой которой становится инновационно-активный работник.

Вместе с тем существует ряд факторов, препятствующих инновациям, среди которых организациями промышленности Республики Беларусь были названы следующие: недостаток собственных денежных средств, высокая стоимость нововведений, высокий экономический риск, длительные сроки окупаемости нововведений, низкий инновационный потенциал организации, недостаток финансовой поддержки со стороны государства, недостаток квалифицированного персонала [4]. Таким образом, среди основных факторов, препятствующих повышению уровня инновационной

активности предприятий белорусской промышленности, наибольшее значение имеют экономические факторы и факторы в сфере управления человеческими ресурсами.

Важнейшей характеристикой общества в условиях инновационной экономики являются структурные изменения в занятости трудовых ресурсов. Структурные изменения экономики и изменения, наблюдаемые в сфере занятости народонаселения, взаимосвязаны и взаимообусловлены. В идеальной модели структурные изменения в народном хозяйстве и в сфере трудовых отношений происходят одновременно, в одном направлении и с одной скоростью. Попытки повлиять на это поступательное развитие только в одной из названных областей приведут к еще большему нарушению равновесия в экономике и дисбалансу трудовых ресурсов, т.к. «нельзя сначала создать постиндустриальную экономику, а затем сформировать адекватную ей структуру занятости <...> проводить технико-технологическую модернизацию, создавать конкурентоспособную (постиндустриальную) структуру экономики и формировать современные (постиндустриальные) трудовые отношения надо одновременно» [5, с. 119–122]. Обе сферы требуют долгосрочного планирования и значительных финансовых затрат.

Долгосрочное планирование в сфере производства, определение стратегии развития страны и отдельных видов экономической деятельности позволит скорректировать политику в сфере трудовых отношений, что в будущем позволит эффективно воплощать в жизнь технико-технологическую модернизацию. Сфера трудовых отношений не может мгновенно реагировать на эти изменения в силу, во-первых, довольно длительного цикла воспроизводства, а, во-вторых, с наличием временного лага между модернизацией производства и подготовкой и переподготовкой специалистов. Эффективность предпринимаемого комплекса мер по модернизации отечественного производства, по развитию сферы услуг, по обеспечению приоритета науки, зависит не только от качества человеческого капитала на современном этапе, но и скорости и направления движения его развития.

Распространение информационных технологий, совершенствование организации труда, автоматизация процессов, внедрение трудосберегающих технологий не снижают общий уровень занятости, а вносят коррективы в ее структуру. Так, в связи с переходом от аграрного к индустриальному типу общества увеличилась потребность в рабочих, занятых в промышленности. На современном этапе, в связи с переходом от индустриальной к новой стадии развития общества, увеличивается потребность в работниках, занятых в сфере услуг, которая отчасти восполняется высвобожденными вследствие автоматизации производств и сокращения ручного труда работниками промышленности. Современный этап развития общественных отношений интересен тем, что эти изменения приобретают массовый характер, представляя собой не просто незначительные коррективы в структуре занятости, а глобальные изменения в сфере производственных и трудовых отношений.

Другой особенностью современного этапа является постоянно возрастающая скорость описываемых изменений. В развитых странах происходит замена физического труда интеллектуальным. С количественной стороны никакого дисбаланса в связи с изменением структуры занятости происходить не должно, однако на практике возникает ряд проблем, связанных с тем, что потребность в интеллектуальном труде сложно удовлетворить высвобождающимися трудовыми ресурсами, занятыми физическим трудом.

Инструменты социальной политики государства в сфере занятости населения, такие как поддержание высокого уровня занятости, минимизация безработицы, меры по недопущению сокращения даже неэффективных рабочих мест, имеют и обратную сторону, нивелируя ценность рабочего места. Это приводит к снижению конкурентной борьбы за рабочее место, лишению человека стимулов к повышению образования, переквалификации, сохранению низкоэффективных и малооплачиваемых рабочих мест, т.к. как отмечает Е.В. Ванкевич, «сформированное при помощи реальной безработицы ощущение ценности рабочего места, ценности образования является главным звеном в системе мотивации» [6, с. 49]. Формирование же инновационного типа экономики, увеличение числа инновационно-активных предприятий возможно при условии наличия мотивационной системы работников к высокопроизводительному труду.

Список использованных источников

1. Добрик, В. Системный подход к управлению трудовыми ресурсами. Плановое хозяйство. – Москва : Экономика, 1981. – № 1. – С. 27–33.
2. Система управления трудом в развитом социалистическом обществе / [Б.М. Сухаревский, Л.А. Костин, А.В. Бачурин и др.]. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Экономика, 1983. – 583 с.
3. Национальная стратегия устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2020 г. / Национальная комиссия по устойчивому развитию Респ. Беларусь; Редколлегия: Я.М. Александрович и др. — Мн.: Юнпак. — 200 с.
4. Наука и инновационная деятельность в Республике Беларусь. Статистический сборник. – Мн, 2013.
5. Солодовников, С.Ю., Перспективы развития занятости в Республике Беларусь в условиях модернизации экономики // С.Ю. Солодовников. Устойчивое развитие экономики: состояние, проблемы, перспективы: материалы пятой международной конференции, УО «Полесский государственный университет», г. Пинск, 28–29 апреля 2011 г. / [редколлегия: .К. Шебеко и др.] – Пинск: ПолесГУ, 2011. Ч. 1. 346 с.
6. Ванкевич, Е.В. Структурные изменения экономики и рынок труда: эффективность элементов подстройки. Белорусский экономический журнал, 2013. – №3. – С.41–57.