



УДК 331.101.26

Н.В. Белая

## ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ В МОДЕРНИЗАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКЕ

**Ключевые слова:** модернизация экономики, трудовые ресурсы, рабочая сила, модернизация трудовых ресурсов, рынок труда, трудовой потенциал, занятость населения, демография, рабочее место.

### Введение

Взятый Правительством РФ курс на модернизацию экономики предполагает, в первую очередь, выведение страны из рецессии и восстановление докризисного состояния экономики и, во-вторых, преодоление экономической отсталости России, выходу на современный, сравнимый с передовыми странами уровень экономики и производства.

Вообще, термин «модернизация» имеет несколько значений, каждое из которых может быть применено к любому фактору экономического развития и прогресса.

В первом случае под модернизацией понимается усовершенствование, улучшение, обновление объекта, приведение его в соответствие с новыми требованиями и нормами, техническими условиями, показателями качества.

Во втором – это макропроцесс перехода от традиционного к современному обществу – так называемому обществу модерна.

И, наконец, модернизация – это взаимообусловленные общественные процессы и изменения во всех социальных институтах, которые характеризуются высокой мобильностью рабочей силы, ростом специализации и дифференциации труда, расчетом на собственные силы, знания, опыт и профессионализм, открытой стратификационной системой и т.д.

### Теоретический обзор

В ходе второй международной научной конференции «Модернизация экономики России» были сформулированы пять основных направлений модернизации [1]:

1) освоение производства продуктов современного технологического уровня в масштабах, позволяющих российским ор-

ганизациям занять достойные позиции на мировых рынках;

2) обновление производственного аппарата, замена устаревшего оборудования и технологий на современные, более производительные;

3) включение в мировые инновационные процессы, интеграция в мировую экономику, интенсивное использование всех важных нововведений;

4) осуществление структурных сдвигов в экономике, формирование производственной структуры, отвечающей критериям развитой индустриальной страны;

5) переподготовка, переквалификация или замена кадров, усвоение иного образа мышления, соответствующего требованиям времени.

Реализация названных направлений должна, по задумке властей, привести к повышению темпов экономического роста и, как следствие, к повышению качества и уровня жизни граждан, достойному месту России в мировом сообществе.

### Экспериментальная часть

На наш взгляд, до сих пор недостаточно внимания уделяется человеческому фактору экономики, в основном делается упор на высокие технологии, финансовые ресурсы, производство, технику. Поэтому в данной работе мы решили подробнее остановиться на таком важном факторе обновления и развития экономики, как трудовые ресурсы. Не секрет, что от людей в большей степени, чем от машин, оборудования, материалов и сырья зависит успех не только отдельной организации, но и страны в целом, ведь именно трудовые ресурсы представляют собой основное богатство и особую ценность для любого государства. Однако трудовые ресурсы для реализации возложенных на них целей и задач сами должны соответствовать меняющимся условиям, совершенствуясь и развиваясь. В связи с этим мы предлагаем внедрить термин «модернизация трудовых ресурсов» как составной элемент модернизационной экономики.

Модернизация трудовых ресурсов – преобразование и усовершенствование качественных и количественных характеристик трудовых ресурсов, приведение процессов их формирования, использования и воспроизводства в соответствие с требованиями меняющихся экономических и социальных условий. Модернизация трудовых ресурсов предполагает формирование нового образа мышления, получение образования, соответствующего потребностям инновационной экономики, овладение новыми профессиями, массовое распространение новых знаний и ценностей, освоение трудовой и экономической культуры, которые будут необходимы обществу. При этом важно учесть, что все новое ни в коем случае не отрицает старое, ведь именно накопленные и ранее полученные знания являются фундаментом дальнейшего совершенствования и развития.

Безусловно, обновление трудовых ресурсов страны – не сиюминутная задача. Это довольно длительный, комплексный процесс, который должен проходить в тесной связи с модернизацией всех остальных сфер экономики.

Предложение по модернизации трудовых ресурсов резонно вызывает вопросы: так ли оно необходимо и целесообразно? Действительно ли страна нуждается в этом? Актуальна ли потребность в таких изменениях? Ответ на эти вопросы даст краткая характеристика трудовых ресурсов России.

Во-первых, количественная компонента, т.е. само физическое наличие трудовых ресурсов в нужном количестве. Здесь наиболее острым моментом является демографический кризис, старение и сокращение численности населения России, что фактически означает сокращение трудовых ресурсов. В 2006 г. Россия вступила в период абсолютного сокращения численности населения трудоспособного возраста. В долгосрочной перспективе также сохранится тенденция естественной убыли населения. Так, по прогнозу Росстата к концу 2015 г. численность постоянного населения России составит около 134,3 млн чел., т.е. сократится по сравнению с 2009 г. на 7,6 млн чел. Наряду с этим ожидается ухудшение возрастной структуры населения за счет снижения в ней доли детей и подростков [2].

Во-вторых, качественная компонента. Стоит отметить, что даже в тех отраслях

экономики или в тех регионах, где трудовые ресурсы еще имеются в необходимом количестве, их качество совершенно неудовлетворительно. Наблюдается несогласованность между требованиями рынка труда и рынка образовательных услуг, которая обусловлена недостаточной ориентацией предложения рабочей силы по объемам, структуре и качеству ее подготовки на реальные потребности экономики. Спрос на образование среди молодежи часто регулируется иными критериями: внешними атрибутами, популярностью, модой, социальной престижностью. В этом смысле для некоторых людей вузы формируют лишь определенный социальный статус – «человек с высшим образованием», а не само высшее образование. Например, в настоящее время лишь 50-55% выпускников высших учебных заведений Алтайского края находят работу по своей специальности, остальные вынуждены вовлекаться в занятость, не соответствующую полученному образованию, устраиваться на работу, не требующую специальных знаний или постигать азы новой профессии прямо на рабочем месте [3]. С другой стороны, на данную ситуацию нужно взглянуть и иначе: в современных условиях любой специалист должен быть готов к смене профессий и рода деятельности, что лежит в основе успешной адаптации к рынку труда и будущего карьерного развития. К тому же избыток определенных специалистов вследствие низкого спроса на них ведет к перераспределению рабочей силы и обеспечению потребности в кадрах тех сфер и отраслей, которые испытывают кадровый дефицит.

В целом, основными тенденциями спроса на общероссийском рынке труда являются следующие:

- необходимость подготовки, с одной стороны, специалистов широкого профиля, способных к быстрому перепрофилированию в соответствии с потребностями рынка труда, с другой – высококвалифицированных специалистов узкого профиля для работы в наукоемких отраслях, подлежащих развитию;
- рост спроса на инженерно-технических работников с высшим образованием и высококвалифицированных рабочих;
- рост спроса на сезонных, временных работников;
- востребованность профессий в сельском хозяйстве;

- необходимость восстановления таких отраслей, как строительство, промышленность и транспорт, значительно сокративших свои объемы в кризисный период.

Третий момент – трудовая мотивация и трудовая этика. Даже если трудовые ресурсы есть, и их качество не вызывает нареканий, необходима соответствующая движущая сила, стимулирующая кадры к наиболее полному использованию своего потенциала. В этой связи не только сам работник, но и бизнес должен делать вклад в изменение трудовой мотивации и экономической культуры. К сожалению, на сегодняшний день чрезмерно распространена тенденция к быстрому обогащению, к политике «сделай деньги». Как следствие, сами работодатели предпочитают минимизировать издержки на построение системы мотивации, культурных и экономических ценностей и идут простым путем: нанимают более дешевую иностранную рабочую силу, которая имеет более низкий уровень притязаний и не обладает завышенными экономическими и социально необоснованными запросами. Несмотря на установленные квоты на иностранную рабочую силу, количество нелегальных мигрантов (так называемых гастарбайтеров) крайне велико, а это значит, что многие рабочие места уже заняты для отечественных трудовых ресурсов.

Неэффективное и нерациональное использование трудовых ресурсов явилось одним из факторов экономического отставания, и чтобы это отставание сократить, нужно коренным образом и на научной основе пересмотреть процессы их формирования, использования и воспроизводства. Тогда станет реальным решение социальных проблем, в том числе связанных с демографическим кризисом, старением населения и повышением его благосостояния даже при относительном уменьшении числа трудоспособных.

### **Выводы и предложения**

Таким образом, получается, что формирование трудовых ресурсов во многих отраслях не отвечает требованиям экономики и производства. Использование трудовых ресурсов не приносит той высокой отдачи, которая могла бы быть при правильном отношении. Воспроизводство их требует немалых затрат, а потому часто к людям относятся как к сырью: если не устраивает, то его можно закупать, а не воспроизводить.

Все вышеотмеченное говорит о том, что необходимо модернизировать и работу с трудовыми ресурсами, и сами трудовые ресурсы. Мы предлагаем следующие пути решения проблемы.

1. Для преодоления неблагоприятных демографических тенденций основной целью должно стать укрепление здоровья и снижение смертности населения, прежде всего, мужчин в трудоспособном возрасте, которые являются наиболее уязвимой частью трудовых ресурсов. Особое внимание следует уделять созданию благоприятных условий для жизнедеятельности семьи, обеспечивающих возможность рождения и воспитания нескольких детей;

2. Важно поддерживать женскую занятость с учетом ее особенностей: прерывностью в связи с рождением и воспитанием детей, сочетанием трудовой деятельности с функцией материнства, наметившейся тенденцией на освоение «мужских» профессий и т.д.

3. Чтобы обеспечить условия для эффективного использования трудовых ресурсов и трудового потенциала России, необходимы расширение производства и инвестиций для создания новых рабочих мест, а также активизация процессов развития малого и среднего бизнеса и предпринимательства.

4. Важнейшим направлением модернизации трудовых ресурсов должно стать повышение эффективности их использования и формирование с учетом потребностей экономики, обеспечение социальной поддержки временно незанятого населения, соблюдение баланса между структурой спроса на рабочую силу и структурой ее предложения, что предполагает подготовку кадров в соответствии с экономическими планами и прогнозами.

5. Приоритетным должно стать направление по преодолению дефицита рабочих мест в таких отраслях, как сельское хозяйство и промышленность, а также улучшения качества рабочих мест и условий труда.

Учитывая все вышесказанное, усилия по модернизации трудовых ресурсов должны привести к тому, что человеческие ресурсы страны будут постоянны, воспроизводимы и соответствующего качества. А государство, работодатели, предприниматели и бизнес должны относиться к людям как к обязательному компоненту их деятельности, своего рода среде обитания, в которой они живут.

**Библиографический список**

1. Модернизация экономики России [Электронный ресурс]. – Электрон. текст. дан. – М., 2001. – Режим доступа: <http://www.lecture.imhonet.ru/style/5254/> – Загл. с экрана.

2. Некрестьянова С. Рынок труда: наблюдается сокращение трудовых ресурсов / С. Некрестьянова // Кадровик.

Кадровый менеджмент. – 2008. – № 5. – С. 67-72.

3. Матвеева Н.А. Образование и занятость молодежи: противоречия и взаимодействия [Электронный ресурс] / Н.А. Матвеева. – Электрон. текст. дан. – М., 2007. – Режим доступа: <http://www.mosedu.ru/ru/pupil/articles/employment.php/> – Загл. с экрана.



УДК 330.13.7:06.012.5

**М.А. Беляева**

**ВНУТРЕННИЕ ФАКТОРЫ РИСКА ФИРМЫ**

**Ключевые слова:** объем понятия, классификация, классификация рисков, идентификация рисков, фактор риска, среда фирмы, маркетинговая среда, рисковая среда, внутренние факторы риска фирмы, факторы риска микросреды фирмы, факторы риска макросреды фирмы.

Необходимость классификации применительно к объектам управления объясняется, как минимум, двумя причинами. Первая заключается в том, что данная процедура помогает наиболее полно и точно идентифицировать объект управления. Во-вторых, разделение объекта на классы позволяет разработать (подобрать) и в дальнейшем использовать наиболее эффективные методы управления, учитывающие специфику каждого класса.

В формальной логике классификацией называют распределение предметов и явлений по классам так, что между всеми разновидностями устанавливаются однозначные родовидовые отношения. Отсюда классификация рисков представляет собой систематизацию множества рисков на основании каких-то признаков и критериев, позволяющих объединить подмножества рисков в более общие понятия.

Предпринятые ранее попытки разработать универсальную классификацию рисков привели к тому, что в настоящее время существует более 40 критериев классификации рисков, на основании ко-

торых выделяют около 200 различных видов риска. Достаточно спорным, на наш взгляд, является тот факт, что использование такого большого количества критериев классификации по своему прямому назначению – для точного определения объекта управления и разработки методов управления, учитывающих особенности каждого класса, – приведет к ожидаемому результату.

Изучение научной и учебной литературы, затрагивающей проблему классификации рисков в экономике, позволяет констатировать проблему, которая до настоящего времени не решена ни учеными, ни практиками: критерии классификации рисков не изучались на предмет их применимости к разным этапам управления рисками.

Представляется, что наиболее востребованной классификация рисков фирмы будет на первом этапе управления рисками – идентификация рисков. Целью идентификации рисков является построение максимально полного перечня рисков фирмы, то есть «должны быть выявлены все возможные факторы изменений» [1].

В качестве отправного пункта обоснования нашей точки зрения на данную проблему определим, что же, в сущности, является объектом воздействия в концепции управления рисками. Определение риска позволяет сделать следующее заключение: поскольку риск является вероятностным будущим событием, напря-