

УДК 331.101.262

ОБОСНОВАНИЕ КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА РАБОЧЕЙ СИЛЫ В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИКИ ЗНАНИЙ

*Шраменко Е.В., к.е.н., доцент,
Плугина Ю.А., ассистент (УкрГАЗТ)*

У статті досліджено особливості економіки знань. Доведено необхідність врахування їх впливу на персонал. Обґрунтовано критерії оцінки якості робочої сили в умовах нової економіки.

Ключові слова: економіка знань, персонал, якість робочої сили.

Постановка проблеми. Трудовые ресурсы являются одним из важных элементов процесса производства. В условиях усилившейся конкуренции требования к персоналу, к качеству рабочей силы повышаются. На смену простой исполнительности приходят и становятся приоритетными такие качества как самостоятельность, инициативность, умение креативно мыслить.

Ограниченность природных ресурсов и их неравномерное размещение, с одной стороны, ускорение темпов научно-технического прогресса, с другой, предполагают соответствующую гибкость знаний, умений, навыков работника и способствует изменению требований к нему. В связи с этим все большее внимание уделяется повышению качества рабочей силы.

Однако общество развивается. Современные тенденции его развития свидетельствуют о переходе от индустриальной экономики к экономике знаний, которая характеризуется использованием информационных технологий и интеллектуального капитала. Академик Макаров отмечает, что наиболее явными признаками перехода от экономики, базирующейся на использовании природных ресурсов, к экономике, основанной на знаниях, является тот факт, что в настоящее время инвестиции в знания растут быстрее, чем инвестиции в основные фонды. В странах - членах Организации экономического сотрудничества и развития (ОЕСД) в 90-е годы - в среднем на 3,4% в год против 2,2%. Из всего объема знаний, измеренных в физических единицах, которым располагает человечество, 90% получено за последние 30 лет, так же, как 90% из общего числа ученых и инженеров, подготовленных за всю историю цивилизации, - наши современники. [1]

В связи с этим влияние экономики знаний должно быть учтено при оценке качества рабочей силы.

Анализ последних исследований. Экономика знаний рассматривается в работах многих ученых. Фриц Махлуп [1] стал первым ученым, который ввел в обиход данное понятие. Л.И. Федулова [2, 3] выделяет отличия традиционной экономики от

других видов экономик: информационной, инновационной, новой и экономики знаний. Проблема установления взаимосвязи экономики информации и знаний с инновационной экономикой решают в своей работе О.В. Пархоменко и В.А. Пархоменко [4]. А.М. Колот определил ключевые черты экономики знаний [5].

Однако, рассматривая новую экономику, ученые никоим образом не связывают ее с качеством рабочей силы и не учитывают особенности экономики знаний при его оценке. Те же из исследователей, которые занимаются кадровым менеджментом, хотя и отмечают необходимость изменений в структуре и характеристиках рабочей силы, выделяют лишь новые требования к качеству рабочей силы. При этом кадровый состав анализируется только исходя из характеристик пола, возраста, образования, уровня квалификации, стажа работы и других социально-демографических признаков [6, 7].

В связи с этим **целью статьи** является обоснование базовых критериев оценки качества рабочей силы в условиях экономики знаний.

Изложение основного материала. Для достижения поставленной цели необходимо рассмотреть сущность понятия качество рабочей силы, а также выявить основные требования экономики знаний. В экономической литературе подходы к определению качества рабочей силы весьма ограничены. Авторы работы [8] данное понятие трактуют как «... обобщенную характеристику уровня развития рабочей силы, который позволяет обеспечить адекватное качество индивидуального и коллективного труда на основе эффективного использования новых и новейших технологий, рациональных форм организации производства и рабочих процессов.» Перевозчиков В.А. делает вывод о том, что содержание экономической категории «качество рабочей силы» подразумевает определенный уровень развития профессионально-квалификационных качеств человека, позволяющих ему выполнять определенные виды трудовой деятельности в рамках соответствующей сложности и интенсивности [7]. Дудина О.И. и Зеленков В.А.

определяют качество рабочей силы как совокупность свойств человека, проявляющихся в процессе труда и включающих в себя квалификационный комплекс и трудовую активность работника [9].

Из всех социальных последствий НТР наиболее существенное влияние на качество рабочей силы оказывают изменения в содержании и характере труда, что проявляется в

1) изменении функции труда. Простые, узкие, однообразные функции сменяются комплексом новых;

2) уникализации труда. Увеличивается число наименований профессий, не имеющих аналогов, которые требуют от работников высокой квалификации, способствуют процессу углубления их специализации;

3) изменениях в структуре квалификационного комплекса: если ранее его ведущим компонентом являлись навыки и умения, зависящие от опыта работы, то теперь основное значение приобретают знания;

4) изменении уровня и структуры напряженности труда. Если раньше напряженность труда включала прежде всего физическую нагрузку, то теперь — в основном нервно-психическую,

а также сдвиги в профессионально-квалификационной структуре кадров [9].

Все эти изменения определяют приоритетность знаний в деятельности современных работников. При оценке качества рабочей силы, а также качественного состава работников должны учитываться особенности экономики знаний.

Согласно марксистской теории рабочая сила — это способность человека к труду, совокупность физических и духовных способностей, которые человек использует в своей деятельности. Соответственно качество тем выше, чем более эффективно реализована эта способность.

Критерий (с греч. Criterion — признак для суждения) — признак, основание, мерило оценки чего-либо. Поэтому определяя критерии оценки качества рабочей силы в условиях экономики знаний необходимо выделить те признаки, которые позволяют максимально реализовать способности человека.

Первым критерием, по нашему мнению, должен быть интеллектуальный критерий. В последнее время «неосвязаемые» активы учитываются при капитализации компаний, и нередко их стоимость выше стоимости «осязаемых» активов. Л.И. Федулова отмечает, что экономика знаний характеризуется высокой степенью интеллектуализации производства. В связи с этим при определении качества рабочей силы и качественного состава работников должна, прежде всего, учитываться интеллектуальная составляющая.

Второй критерий может быть определен как инновационный. В экономике, которая основана на знаниях важным является не просто создание нового знания, но и эффективное его использование, которое обеспечивает повышение производительности труда. Однако, в настоящее время получение и возможность реализации знаний напрямую зависят от обеспеченности работников новыми прогрессивными технологиями. Знания и опыт работников не могут быть полностью реализованы без устранения технологического отставания производства. Возможность использования технических и технологических инноваций, которые в свою очередь тесно связаны с управленческими и технологическими инновациями, также сказывается на качестве рабочей силы и определяет качественный состав работников.

Колот А.М. отмечает, что в условиях новой экономики интеллектуальный капитал и инновационный труд признаются главными факторами экономического роста.

Инновации являются той необходимой составляющей, без которой ценность имеющихся знаний может быть сведена к нулю. Впрочем, как наоборот. По мнению А.Репьева новая экономика — это «...мир, в котором инновации важнее, чем массовые продукты...» [10] На наш взгляд без учета инновационной составляющей качество рабочей силы оценить не возможно.

Третьим критерием оценки качества рабочей силы является социальный.

Это обусловлено тем, что еще одной особенностью новой эры знаний является неотделимость знания от продукта от его носителя. В связи с этим усиливается влияние человеческого фактора на результаты производственного процесса. От отношения человека к труду, уровня его ответственности и культуры во многом зависит эффективность деятельности всего предприятия.

Журавлева, Карташов и др. выделяют среди характеристик качества рабочей силы объем общеобразовательной подготовки работников; уровнем общей культуры; уровнем профессионализма и квалификации; наличием опытом и навыками работы; нравственной надежностью.

Выводы и перспективы дальнейших исследований. Таким образом, в новых динамичных условиях, в которых живет общество, обусловленных высоким уровнем информационных технологий и высокой степенью автоматизации производства, выводы об уровне качества рабочей силы и качественном составе работников на предприятии должны делаться на основании оценки трех составляющих: интеллектуальной, инновационной и социальной. Перспективами дальнейших исследований может стать обоснование

комплекса показателей для оценки каждой из выделенных составляющих.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1 Макаров В.Л. Экономика знаний: уроки для России // Вестник российской академии наук Т 73, № 5, 2003.- С. 450

2 Федулова Л.І. Концептуальні засади економіки знань // Економічна теорія. – 2008. - № 2. – С. 37-59.

3 Федулова Л.І. Економіка знань у контексті поглядів Пітера Друкера // Економічна теорія. – 2007. - №3. – С.86-99.

4 Пархоменко О.В., Пархоменко В.А. Взаємозв'язок економіки інформації і знань з інноваційною економікою // Молодь і ринок. – 2008. - №7-8. – С.18-21.

5 Колот А.М. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування

економіки знань // Економічна теорія. - 2007. - №2. – С.3-13.

6 Щёкин Г.В. Основы кадрового менеджмента: Учебник. — 5-е изд., стереотип. — К.: МАУП, 2004. — 280 с.

7 Перевозчиков В. А. Повышение качества рабочей силы предприятий сервисного обслуживания на основе совершенствования мотивационного механизма// автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук. – М, 2007. – 24 с.

8 Журавлев П.В., Карташов С.А., Маусов М.К., Одегов Ю.Г. Персонал. Словарь понятий и определений. – М.: Экзамен, 2000. – 512 с.

9 Дудина О.И., Зеленков В.А. Современные требования производства к качеству рабочей силы и оценка персонала предприятий. Часть 1, 2 // Кадры предприятия. – 2007. - № 4, №5.

10 Репьев А.П. Есть ли нам место в «новой экономике»?// <http://www.repiev.ru/articles/NewEconomy.htm>

Анотация. В статье исследованы особенности экономики знаний. Доказана необходимость учета их влияния на персонал. Обоснованы критерии оценки качества рабочей силы в условиях новой экономики.

Ключевые слова: экономика знаний, персонал, качество рабочей силы.

Summary. The features of knowledge economy are explored in the article. The necessity of account of their influence on a personnel is proved. The criteria of estimation of labour force quality are grounded in the conditions of new economy.

Keywords: the economy of the knowledges, personnel, quality of the labour.

Рецензент к.э.н., доцент УкрГАЗТ Сухорукова Т.Г.

Эксперт редакционной коллегии к.э.н., доцент УкрГАЗТ Полякова Е.Н.