

ТРЕБОВАНИЯ К КАЧЕСТВУ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ

Расширение производственного профиля работников — одно из условий наиболее полного использования достижений научно-технического прогресса, повышения эффективности использования рабочей силы в условиях рыночной экономики. Вместе с тем необходимо учитывать, что рыночная экономика наряду с выявлением взаимосвязей и интеграцией отдельных профессий усиливает тенденцию к дифференциации знаний и умений и дальнейшей специализации.

Как показывает практика, с развитием форм собственности изменяются и требования, предъявляемые к работникам на рынке труда. Раньше работодатель исходил из учета 3–5 социальных, профессиональных и психологических качеств и характеристик нанимаемого работника. В настоящее время их число увеличилось в 2–3 раза и главным критерием становится конкурентоспособность работника, его высокий профессионализм.

Если раньше высшего образования было достаточно для 20–25 лет практической работы, то сегодня оптимальный срок его эффективности составляет 5–6 лет, а в отраслях, определяющих научно-технический прогресс, — 2–3 года. Это означает, что в некоторых

отраслях инновационные циклы короче, чем время подготовки специалистов, что еще раз подтверждает необходимость непрерывного образования.

Гармоничное развитие страны неразрывно связано с реализацией комплекса мер по развитию профессионального образования и рынка труда, обеспечению отраслей народного хозяйства квалифицированными кадрами.

В индустриально развитых странах рынок труда очень подвижен и способен приспособляться к изменениям в экономической конъюнктуре, поскольку значительная часть рабочей силы квалифицирована.

Особенности функционирования рынка труда существенно влияет на качество рабочей силы и определяет появление новых профессий, форм и видов профессиональной деятельности.

Следует предположить, что в национальной экономике Беларуси есть проблемы с качеством трудовых ресурсов:

- во-первых, качественный уровень трудовых ресурсов организаций уступает требованиям, предъявляемым на рынке труда. Сложившаяся профессионально-квалификационная структура рынка рабочей силы маловосприимчива к изменяющимся отношениям в сфере производства. Много неквалифицированных трудовых ресурсов. У работодателей существует дефицит инновационных качеств трудовых ресурсов. В США удельный вес трудовых ресурсов высокого качества равен 47 %, а в Германии — 56 %;

- во-вторых, в условиях модернизации производства работодателям требуются профессионально мобильные квалифицированные работники. Вместе с тем во многих организациях сохраняется высокая периодичность переподготовки кадров и повышения их квалификации. Программы обучения работников на предприятиях ориентированы в основном на получение первичной квалификации.