

УДК 331.102.344

ББК 65.9(2)24

И-24

Иващишина М.В., кандидат экономических наук, доцент кафедры учета, анализа и статистики факультета информационных систем в экономике и юриспруденции Майкопского государственного технологического университета.

ИНТЕЛЛЕКТУАЛИЗАЦИЯ ТРУДА И РОЛЬ ОБРАЗОВАНИЯ В ФОРМИРОВАНИИ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

(рецензирована)

В данной статье освещаются информация о росте уровня интеллектуализации труда, одном из важнейших составляющих которого является интеллектуальный капитал.

Ключевые слова: интеллектуализация труда, человеческий капитал, интеллектуальный капитала, интеллектуальный потенциал, качество трудовых ресурсов, творческий характер, природное качество трудовых ресурсов, функциональное качество трудовых ресурсов.

В условиях перехода к постиндустриальной экономике резко повышается уровень интеллектуализации труда. Его признаками являются:

- 1) особенности целеполагания – создание нового знания;
- 2) особый вид деятельности – познание, критическое осмысление действительности, системное мышление человека.

Рост уровня интеллектуализации труда, повлекший за собой кардинальные изменения в структуре спроса и предложения на высококвалифицированные трудовые ресурсы, одним из своих следствий имел появление в современной экономической теории направлений, исследующий так называемый «человеческий капитал».

Человеческий капитал – это способность предлагать неочевидные решения, он источник вдохновения и прогресса. Его главное предназначение – создание и распространение инноваций (продукта, технологий, системы или структуры управления). Человеческий капитал образуется и проявляется в ситуациях, когда большая часть времени и способности работников уходят на достижение новизны. Одним из важнейших составляющих «человеческого капитала» является «интеллектуальный капитал». Определение «интеллектуального капитала» носит достаточно общий характер и подразумевает сумму тех знаний всех работников компании, которая обеспечивает ее конкурентоспособность. Политико-экономическая сущность интеллектуального труда отражает систему экономических отношений, содержанием которых является воспроизводство новых знаний. Оно выражается в том, что в процессе интеллектуального труда происходит:

- 1) потребление квалифицированной рабочей силы и использование способностей работников, прежде всего, творческих, интеллектуальных;
- 2) опредмечивание производительной силы в определенных результатах, которые имеют как материальную (вещественную), так и нематериальную (идеи, открытия и т.д.) формы воплощения;
- 3) саморазвитие творческих сил человека, реализация его сущностной природы.

Под влиянием научно-технического прогресса, как во всем мире, так и в России, происходит непрерывный процесс интеллектуализации труда всех категорий работников. Непрерывно возрастает удельный вес работников, имеющих высшее и среднее образование.

Однако, наряду с отмеченными положительными моментами, нельзя не отметить

некоторые негативные стороны, такие как качество образования, низкие заработки специалистов, нежелание работать по специальности. Экономическое положение стран в современном мире определяется интеллектуальным потенциалом.

До 40% прироста валового потенциального продукта наиболее развитые страны мира получают в результате эффективной системы образования. По оценкам американских экспертов 1 доллар затрат в систему образования позволяет получить 3-6 долларов прибыли. Для создания более высокого уровня подготовки работников по сравнению с требованиями существующего в данный момент технического базиса, необходимо создание «задела» общего образования и квалификации. Его величина зависит как от наличия ресурсов, выделяемых обществом на его формирование, так и возможностей производства использовать более высокий образовательный и профессиональный уровень работников. Рассматривая систему профессионального образования с позиции регионального отраслевого подхода к ее структуре, можно выделить следующие основные задачи, решаемые данной системой:

- 1) подготовка, переподготовка и повышение квалификации рабочих и специалистов различного уровня с ориентацией на современные требования региона;
- 2) социологический анализ потребности региона в трудовых ресурсах;
- 3) методическое и научное обеспечение региональной системы профессиональной подготовки кадров;
- 4) управление и регулирование взаимосвязи производственных объединений и предприятий с региональной системой профессионального образования.

Поскольку регионализация образования есть компонент общей системы, то анализ и решение этой проблемы возможен только при системном ее представлении и изучении. Поэтому при внедрении мероприятий по улучшению качества трудовых ресурсов на уровне региона необходимо принимать следующие меры:

- планировать и разрабатывать как общую потребность в рабочей силе заданного качества, так и по отдельным профессиям, включая их узкую специализацию;
- производить оценку имеющихся у работников способностей к труду, причем это должно быть не в виде теоретических исследований, а постоянного процесса отслеживания и анализа профессионально-квалификационной структуры;
- необходимо устанавливать причину несоответствия имеющихся знаний и умений работников требуемому уровню и выработать программу по его ликвидации, а также дальнейшему развитию и совершенствованию способностей человека к труду.

Качество трудовых ресурсов определяется квалификацией работника, его специальной и общей подготовкой, его состоянием здоровья. Проявление квалификационных свойств рабочей силы в процессе деятельности человека есть необходимый момент, определяющий сложность труда. Сложный труд приобретает способность создавать большую стоимость в результате увеличения общественно-необходимых затрат на воспроизводство более квалифицированной рабочей силы по сравнению с простой, вовлекая и перерабатывая в процессе сложного труда новую и разнообразную информацию, выполняет более сложные и динамические функции, имеющие творческий характер. При этом расходуется больше сил и энергии, т.е. повышается интенсивность функционирования рабочей силы. Таким образом, зависимость между качеством и интенсивностью труда опосредована его сложностью. Поскольку сложный труд характеризуется более высоким качеством, то последнее прямо и непосредственно связано с интенсивностью труда. Поэтому качество труда есть, прежде всего, проявление определенных свойств рабочей силы, физических и духовных способностей человека к труду, проявляющихся в обеспечении определенного уровня эффективности производства или удовлетворения потребности общества, коллектива и личности. Качество трудовых ресурсов формируется на протяжении всего активного периода функционирования человека. Основы определенного состояния качества рабочей

силы закладываются в период подготовки и переподготовки, на стадии, предшествующей непосредственному соединению личного и вещественных факторов производства. Процессы повышения качества, в том числе и качества трудовых ресурсов, относительно, как и само качество, уровень которого определяется, прежде всего, техническими параметрами производительных сил. Совершенствование последних под воздействием научно-технической революции создает предпосылки для повышения качества трудовых ресурсов.

Таким образом, качество трудовых ресурсов складывается из двух разновидностей – природного и функционального. Природное качество определяется такими свойствами, как физическая сила, здоровье, психологический уклад, талант, воля и др. Функциональное качество определяется свойствами профессионального знания, опыта, навыков, мастерства. Для того, чтобы получить возможность эффективно влиять на развитие качества трудовых ресурсов необходимо знать их параметры: демографический, медико-биологический, квалификационный, экономический и т.д.

Литература

1. Волгин Н.А., Обегов Ю.Г. Экономика труда. Учебник. – М.: Изд-во «Экзамен». 2004. – 735 с.
2. Волгин Н.А., Волгина О.Н. Оплата труда: Японский опыт и российская практика. Учебное пособие для студ. вузов обуч. по спец. «Экономика труда 2-е изд. М.: Дашков ИК. 2006. – 508 с.
3. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. Учебник. – М.: Норма-Инфра – 2001. – С.67
4. Гранберг А.Г. Основы региональной экономики. М., ГУ ВШЭ, 2001.
5. Журавлев П.В., Одегов Ю.Г., Волгин Н.А. Управление человеческими ресурсами: опыт индустриально развитых стран. Учебное пособие для студ.вузов. М.: Экзамен. 2002. – 448 с.
6. Кетова Н.П. Инновационный потенциал региона: развитие и регулирование / Н.П.Кетова// Экономическая система современной России. Концептуальные проблемы, приоритетные сферы, региональная специфика. – М.: ИВЦ «Маркетинг», 2001. – 184 с.