



Развитие новой модели мышления в формировании трудового потенциала

З.Х. Кумышева, А.Х. Думанова

ФГБУН Институт информатики и проблем регионального управления КБНЦ РАН

Аннотация: В статье рассматриваются проблемы формирования трудового потенциала как фактора определяющего конкурентные преимущества современной экономики. Авторами перечислены факторы влияющие на структуру, состав трудовых ресурсов и основные элементы развития трудового потенциала.

Ключевые слова: трудовой потенциал, трудовая миграция, опережающее развитие, компетенции, квалифицированные кадры

В условиях информационного общества, где знания являются предметом производства, накопления и источником добавленной стоимости, необходимо разработать такую систему формирования человеческих ресурсов и развития высокого уровня трудового потенциала, где потребность экономики в высококвалифицированных кадрах должна быть удовлетворена, приносить экономический эффект и вести к качественной трудовой жизни. Это, постулат не требующий доказательства, но требующий нового осмысления. Но, разработанные различного рода государственные программы и стратегии развития не работают на уровне региона, качество жизни ухудшается, трудовые ресурсы мигрируют, а подрастающая замена (трудоустройство) нацелена на получение профессиональных навыков за пределами региона (учеба в ведущих вузах страны). В обозримом будущем региональные экономики рискуют остаться без трудового потенциала. Информация как новый фактор опережающего развития экономики, требует изучения и проведения новых исследований в области синтеза новых, казалось бы совсем не взаимосвязанных, областей и направлений — психологии и информатики, биологии и информатики, нейробиологии и маркетинга, математики и музыки и т.д. Необходимо разрабатывать и

применять новые теории, интегрирующие в себе методы гуманитарных и точных наук. Основным методом синтеза в теории должен стать лозунг — сочетать не сочетаемое [1,2].

Основными средствами разработки новых теорий формирования трудового потенциала должны являться: мониторинг спроса и предложения на региональном рынке труда, применение новых систем мотивации, учет влияния информационной асимметрии на миграционные процессы, повышение уровня и качества жизни населения, регулирование кадровой политики (привлечение, подбор и отбор кадров, повышение профессиональных качеств сотрудников, повышение эффективности выполняемых работ), прогноз потребности в работниках, развитие инициативности и новаторства [3-5].

Ключевые проблемы воспроизводства человеческих ресурсов связаны с тем, что государственное регулирование носит частичный и спонтанный характер, из-за чего продуктивность процессов воспроизводства остается на низком уровне. В сложившейся ситуации государство должно взять основную ответственность за предоставление оптимальных условий развития человеческих ресурсов, согласованности спроса и предложения на рынке труда [6].

Ядро человеческих ресурсов, участвующих в трудовой деятельности и приносящее добавленную стоимость для экономики, это трудовые ресурсы. Соответственно, формирование человеческих ресурсов является основой процесса формирования количества предложений труда (численность рабочей силы). Воспроизводство человеческих ресурсов делится на: воспроизводство населения, воспроизводство трудовых ресурсов [7].

В стадию формирования человеческих ресурсов входит: 1) этап воспроизводства людей (изменение сознания функции репродукции), 2) получение образования, специальности и трудовой квалификации (выработка



навыков, выявление и развитие талантов с дошкольного возраста); 3) создание условий поддержания способности к труду [8].

Вторая стадия (распределение и перераспределение) ставит себе цель определить направление своей профессиональной деятельности, занять свою нишу на рынке труда и быть мобильным.

В стадию использования трудовых ресурсов входит (найм в организации предприятия) стремление достичь эффективной занятости населения и самозанятости (развитие своих творческих, физических, духовных способностей).

Негативными факторами влияющими на формирование человеческих ресурсов являются: сокращение естественного прироста населения, обусловленного снижением рождаемости и ростом смертности; неблагоприятная динамика половозрастной структуры населения; увеличение демографической и экономической нагрузки на трудоспособную часть населения; нерациональные миграционные потоки и размещение населения по территории России.

Отдельно хотелось бы отметить, что трудовая миграция в современных условиях стала доминирующим скрытым фактором изменения трудового потенциала. В составе мигрирующих, львиная доля принадлежит населению в трудоспособном возрасте. Возрастает тенденция учебной миграции, так как развитый потенциал ребенка и стремление получить высококвалифицированные знания толкает молодежь школьного возраста выезжать за пределы Кабардино-Балкарской республики и поступать в ведущие вузы страны и зарубежья. Для реализации способностей подрастающего поколения, республика не создает условия. Данная когорта населения будет реализовывать свои репродуктивные функции уже за пределами республики, а значит снижение рождаемости в дальнейшем сильно повлияет на численность и состав её трудового потенциала [9,10].

Таблица № 1 Основные показатели численности населения КБР

Показатели	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Среднегодовая численность населения, тыс. чел.	871,7	859,7	859,4	859	858,7	850,6	861,5
Приходится на 1000 чел. трудоспособного возраста лиц							
Моложе трудоспособного возраста	347	328	332	339	347	354	362
Старше трудоспособного возраста	251	266	273	284	294	307	322
Число родившихся на 1000 чел.	10,3	14,6	15	16	15,6	15,6	14,6
Число умерших на 1000 чел.	10,4	9,4	9,4	9	9	8,8	8,8
Уровень занятости, %	44	50,6	50,6	54,4	58,7	61,6	60,4
Уровень безработицы, %	23,9	12,7	10,5	8,9	10,5	9,5	10,1
Коэффициент миграционного прироста на 1000 чел.	-127	-50	-65	-72	-72	-41	-41

В условиях когда новый уклад экономики трактует внедрение новых профессий перечисленные проблемы еще больше обостряются.

Стратегия развития экономики России нацелена на регулирование количественных показателей человеческих ресурсов (демографических, миграционных и т.д). Акцент должен быть перемещен на качественные характеристики, отражающие уровень знаний, компетенций, профессионализма, коммуникабельности и мобильности, как основных элементов трудового потенциала, влияющего на социально-экономическую успешность территории.



Исходя из вышеизложенного, проблема воспроизводства человеческих ресурсов является важной государственной задачей и требует эффективной демографической политики, основная цель которой образование благоприятной среды для количественного и качественного роста населения.

Подход к формированию трудового потенциала требует создание новой информационно-управляющей системы, особенностью которой являются новые модели мышления.

Литература

1. The Global Information Technology Report 2014. Rewards and Risks of Big Data. Geneva, 2014. pp. 81-87
 2. Data Analysis | The Global Innovation Index 2014
URL:globalinnovationindex.org/content/Page/Data-Analysis
 3. Думанова А.Х., Кумышева З.Х. Основные аспекты формирования человеческого капитала в условиях становления экономики знаний // Инженерный вестник Дона, 2016. №4 URL:
ivdon.ru/ru/magazine/archive/n4y2016/3938
 4. Кумышева З.Х. Алгоритм реализации региональной социальной политики в сфере занятости населения Материалы первой международной конференции Автоматизация управления и интеллектуальные системы и среды 2010 С.23-37
 5. Кумышева З.Х., Жигунова З.М. Экологический аспект устойчивого развития территорий // II международная научно-практическая конференция «Экономика и социум: современные модели развития общества в аспекте глобализации», г. Саратов, 2013, с. 95-99.
 6. Phillip R. Lane and Gian Maria Milesi-Ferretti Global Imbalances and External Adjustment after the Crisis // IMF Working Paper, 2014. pp. 5-14/ URL:
imf.org/external/pubs/ft/wp/2014/wp14151.pdf
-



7. Думанова А.Х. Теоретические проблемы изучения информационной асимметрии трудовой миграции // Известия КБНЦ РАН. 2016. №6(74).С.74-78
8. Международная программа по оценке компетенций взрослого населения // Центр гуманитарных технологий, 2006–2016, URL: gtmarket.ru/research/piaac/info.
9. Кумышева З.Х. Определение степени влияния природных и техногенных факторов на социально-экономическую среду // Инженерный вестник Дона, 2015, №2 URL: ivdon.ru/ru/magazine/archive/n2p2y2015/3059
10. Смирнов В.Т., Сошников И.В, Романчин В.И., Скоблякова И.В. Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование. Москва , 2005. р. 520

References

1. The Global Information Technology Report 2014. Rewards and Risks of Big Data. Geneva, 2014. pp.81-87
 2. Data Analysis | The Global Innovation Index 2014. URL: globalinnovationindex.org/content/Page/Data-Analysis
 3. Dumanova A.H., Kumysheva Z.Kh. Inzhenernyj vestnik Dona (Rus), 2016. №3 URL: ivdon.ru/ru/magazine/archive/n4y2016/3938
 4. Kumysheva Z.Kh. Materialy pervoj mezhdunarodoj konferencii «Avtomatizacija upravlenija i intellektual'nye sredy obitanija». Nal'chik 2010, pp 23-27
 5. Kumysheva Z.Kh., Zhigunova Z.M. II Mezhdunarodnaya Nauchno prakticheskaya konferentsiya «Ekonomika i sotsium: sovremennye modeli razvitiya obshchestva v aspekte globalizatsii» (Proc. II International Scientific and Practical Conference "Economy and Society: current models of social development in the aspect of globalization"). Saratov, 2013, pp. 95-99.
-



6. Phillip R. Lane and Gian Maria Milesi-Ferretti Global Imbalances and External Adjustment after the Crisis. IMF Working Paper, 2014. pp. 5-14 URL: imf.org/external/pubs/ft/wp/2014/wp14151.pdf
7. Dumanova A.H. Izvestija KBNC RAN. 2016. №6(74).pp.74-78
8. Mezhdunarodnaja programma po ocenke kompetencij vzroslogo naseleija. Centr gumanitarnyh tehnologij URL: gtmarket.ru/research/piaac/info [International program as evaluated by the competences of adult population Center of humanitarian technologies, 2006-2016].
9. Kumisheva Z.Kh. Inženernyj vestnik Dona (Rus), 2015. №2. URL: ivdon.ru/ru/magazine/archive/n2p2y2015/3059
10. Smirnov V.T., Soshnikov I.V., Romanchin V.I., Skobljakova I.V. Chelovecheskij kapital: sodержanie i vidy, ocenka i stimulirovanie. Moskva, 2005. P. 520 [Human capital: maintenance and kinds, estimation and stimulation. Moscow, 2005. 520 p].