

Головачев А.С.,

доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры экономики  
и управления предприятием Минского института управления

Суша Н.Н.

## РЕГУЛИРОВАНИЕ РАЗВИТИЯ ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО СПЕЦИАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ С УЧЕТОМ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА И ПОТРЕБНОСТИ В СПЕЦИАЛИСТАХ

Основные результаты экономики на всех уровнях в существенной мере определяются качеством управления и труда руководителей и специалистов. Чем выше это качество, тем лучше организация производства, тем активнее развивается инновационно-инвестиционная деятельность на предприятиях, тем меньше затрат живого и овеществленного труда на единицу продукции (услуг, работ), тем выше конкурентоспособность товара, больше получаемый эффект и выше эффективность производства.

Выделяя специфическую форму труда руководителей и специалистов, которая проявляется в функциях и результатах совокупного производительного труда, необходимо отметить ряд других особенностей этой работы – информационный характер, творческую насыщенность, самостоятельность и ответственность исполнителей. В этой связи труд руководителей и специалистов является инновационным, результатом которого выступают инновации в производимом продукте, технике, технологиях, формах и методах управления, организации производства, в расширении рынка реализуемого товара. Особенности труда руководителей и специалистов предопределяют следующую методологию оценки его эффективности [1].

Во-первых, методологический аппарат измерения, критерии, система показателей и методы оценки соотношения результатов и затрат этого вида труда должны основываться на маркетинговых исследованиях рынка и анализе перспектив социально-экономического развития страны (отрасли, предприятия), роли и места в нем руководителей и специалистов.

Во-вторых, в связи с тем, что типовое нормирование труда руководителей и специалистов ограничено, для его организации, оценки и стимулирования должны разрабатываться основные принципы, регламентирующие документы и показатели количественной и качественной оценки затрат и результатов.

В-третьих, в систему показателей для оценки результатов и затрат труда руководителей и специалистов должны включаться не только показатели целей предприятия (рост прибыли, рентабельность и эффективность производства), но и те, которые отражают результативность этого вида труда по обеспечению целевой функции предприятия, в том числе показатели развития НИОКР, активизации инновационно-инвестиционной деятельности, совершенствования технологий, управления, организации производства и труда, расширения рынка сбыта.

В-четвертых, особенности труда руководителей и специалистов обусловили необходимость применения при оценке его эффективности двух уровней показателей: 1) результатов того предприятия, в котором

реализуются функции и разработки коллективного труда этих работников; 2) индивидуального труда, отражающего личный вклад данного работника в итоги работы данного предприятия.

В-пятых, чтобы обобщить весь набор двух уровней показателей необходимо каждый из них сопровождать коэффициентом весомости, в котором должны найти отражение значимость каждого показателя и степень его зависимости от труда данного руководителя или специалиста.

В-шестых, среди показателей, отражающих личный вклад данного руководителя (специалиста), главными должны быть показатели количественной оценки, качества исполнения им своих должностных функций, его инициативы и творчества.

В-седьмых, вся система оценки качества и эффективности труда руководителей и специалистов должна быть ориентирована на конечные результаты. Развитие такого подхода связано не только с проблемами совершенствования системы показателей результатов деятельности, но и с ориентацией всей системы управления производством и прежде всего – планирования и стимулирования труда на конечные результаты деятельности предприятия. Совершенствование оценки этого вида труда здесь выступает как составная часть общей задачи повышения прибыли, рентабельности, эффективности ресурсов, конкурентоспособности и финансовой устойчивости предприятия.

При оценке эффективности коллективного труда руководителей и специалистов предлагается использовать затратный и ресурсный подходы. Суть затратного подхода сводится к определению соотношения результата предприятия (объема реализованной продукции) к затратам на производство и реализацию продукции (к сумме затрат на оплату труда всех работников предприятия, текущих затрат в оборотные средства и стоимости основных фондов, скорректированной на нормативный коэффициент их эффективности).

Суть ресурсного подхода – определение интегрального показателя эффективности коллективного труда руководителей и специалистов через показатели эффективности использования производственных ресурсов: трудовых, материальных (оборотных) и основных средств (фондов). В данном случае средневзвешенный индекс эффективности коллективного труда руководителей и специалистов в динамике за определенный

период предлагается определять, используя индексы производительности труда, фондоотдачи и материалоотдачи [2].

Дифференциация этих подходов определяет эффективность труда руководителей и специалистов через систему показателей рентабельности реализованной продукции, производства, основного и оборотного капитала, инвестиций, а также показателей финансовой устойчивости и конкурентоспособности предприятия. В качестве одного из показателей эффективности коллективного труда руководителей и специалистов можно применить отношения условно высвобожденных работников в производстве за счет роста производительности труда промышленно-производственного персонала к численности занятых на предприятии руководителей и специалистов. Оценка эффективности труда через показатель конкурентоспособности товара предопределяет необходимость определения влияния труда руководителей и специалистов на снижение себестоимости и повышение качества продукции. При этом рациональным представляется проведение факторного анализа себестоимости и качества продукции.

Широкую гамму показателей имеет система оценки индивидуального труда руководителей и специалистов. Суть данной проблемы можно свести к определению научно обоснованных нормативов эффективности этого вида труда, оптимизации квалификационной структуры работающих, расчету потребности предприятий, отраслей, экономики страны в специалистах с высшим и средним специальным образованием.

Методической основой разработки нормативов труда руководителей и специалистов является характер и содержание их работы, оптимальные соотношения ее содержания и целевой направленности. Целевая функция содержания труда руководителей и специалистов предполагает выполнение творческих, формально-логических и технико-исполнительских задач. К творческому труду авторы относят те задачи, для решения которых нет разработанных алгоритмов. Формально-логический труд характеризуется наличием алгоритмов для решения инженерно-управленческих задач, их логическим обобщением и принятием обоснованных решений. Технико-исполнительский труд осуществляется только по разработанным алгоритмам [3].

Для руководителей и ведущих специалистов с высшим образованием оптимальной является такая структура содержания их труда, которая обеспечивает преобладание творческой работы над формально-логической, а последней – над технической. Однако, как показывает исследование ав-

тора, в трудовом процессе руководителей и специалистов на промышленных предприятиях страны доля работ творческого характера в зависимости от инициативы и должности работников колеблется в пределах 15–45 %, большой удельный вес занимают работы формально-логического характера – в среднем 35 % и технического характера – около 35 %. Последние виды работ не свойственны функциональным обязанностям руководителей и специалистов с высшим образованием. Они являются следствием низкого уровня организации труда этой категории работников.

Возникает необходимость в совершенствовании структуры содержания труда работников, должности которых требуют высшего образования. По нашему мнению, эта структура должна содержать 40–60 % творческих работ, 30–45 % формально-логических и 10–15 % технических работ. При этом структура целевой направленности труда руководителей и специалистов с высшим образованием должна измениться в следующей динамике: затраты труда на обеспечение достигнутого уровня производительности и эффективности производства с использованием технических видов работ должны уменьшиться с 25–45 % (существующая структура) до 10–15 % (прогнозируемая структура); затраты труда, направленные на достижение запланированной эффективности производства (результат формально-логических работ) должны измениться с 20–50 % (существующие параметры) до 30–45 % (параметры на будущее); затраты труда по обеспечению эффективности производства и конкурентоспособности товаров на перспективу (результат в основном творческих работ) должны увеличиться с 15–45 % до 40–60 %.

Сравнение различных вариантов структуры труда руководителей и специалистов по его содержанию и целевой направленности показывает, что максимальный эффект от этого вида труда достигается при преобладании работ, которые обеспечивают достижение перспективной эффективности производства над работами по обеспечению запланированной эффективности производства, а последних – над работами по обеспечению достигнутого уровня эффективности производства. Ускорение темпов роста производительности общественного труда возможно лишь при условии преобладания реализации мер перспективного характера над мерами текущими.

Структура содержания труда руководителей и специалистов вызывает необходимость совершенствования методов прогнозирования потребностей субъектов хозяйствования в специалистах. Среди существующих методов перспективными, по на-

шему мнению, являются нормативные методы прогнозирования, основой которых является оценка будущих социально-экономических целей развития экономики с учетом ограничений в области демографических и экономических ресурсов. Возможности прогнозирования наиболее полно реализуются, если формализованные методы, их нормативные и статистические компоненты объединены в цикле обратной связи. Сопоставление результатов нормативных и статистических прогнозов служит основанием для корректировки и принятия окончательного решения об использовании вариантов прогноза в практике планирования потребности в специалистах высшего и среднего специального образования.

Благодаря переходу от прогнозирования поведения единичного объекта к прогнозированию развития сложных динамических систем экономики, потребности всех отраслей народного хозяйства в специалистах с учетом фактора времени и необходимости активизации инновационно-инвестиционной деятельности, прогноз потребности в специалистах превращается в один из основных инструментов обоснования перспективных вариантов социально-экономического развития страны.

Для определения общей потребности в специалистах необходимо исходить из целей их инновационно-производственной деятельности, которая заключается в том, чтобы прежде всего создавать предпосылки для дальнейшего роста эффективности производства на перспективу, во-вторых, работать над достижением запланированного прироста эффективности производства и, в-третьих, поддерживать уже достигнутый уровень эффективности производства. Эта триединая цель с выделением такой последовательности приоритетов стоит перед всеми дипломированными специалистами. В качестве основного показателя эффективности их труда целесообразно использовать производительность живого и овеществленного труда. В итоге, удельный вес дипломированных специалистов в составе всех работающих может быть представлен в виде функции от суммы трех слагаемых: потребности в специалистах для обеспечения прироста производительности труда: а) в перспективном году ( $t+n$ ); б) в базовом году ( $t$ ) и в) для обеспечения уже достигнутого уровня производительности труда.

Другой, но взаимосвязанной проблемой является совершенствование методов определения дополнительной потребности в специалистах. Ее актуальность заключается в том, что научно-обоснованный прогноз дополнительной потребности в специалистах предопределяет рациональные объемы

и структуру развития высшего и среднего специального образования. Так, дополнительная потребность, например, в экономистах в году  $(t+5)$  определяет (с учетом отсева) прием студентов в экономические вузы в году  $t$ . Перепроизводство в подготовке одних специалистов и дефицит в других обусловлен отсутствием связи между дополнительной потребностью в специалистах и развитием высшего и среднего специального образования.

Известно, что слагаемыми дополнительной потребности в традиционном методе ее определения является потребность, необходимая: а) для удовлетворения прироста числа должностей в связи с развитием отрасли или предприятия для года  $(t+n)$ ; б) для возмещения в году  $(t+n)$  естественной убыли работников, замещающих должности специалистов; в) для замены тех практиков, которые замещают должности специалистов, но в результате аттестации не были признаны соответствующими занимаемой должности. Усовершенствовать этот метод можно путем учета потребности, вызываемой:

- выбытием работников, замещающих должности специалистов, на учебу в вузы и техникумы с отрывом от производства;
- текучестью кадров (эта величина носит обратимый характер, а поэтому она может быть как положительной, так и отрицательной);
- возмещением части выпускников средних специальных учебных заведений, которые были заявлены для удовлетворения потребностей в специалистах, но пошли работать в качестве рабочих или не приступили к работе по причине поступления в вузы.

Уменьшают дополнительную потребность те работники, которые после окончания учебных заведений без отрыва от производства займут должности специалистов. Необходимо также учитывать возможности удовлетворения дополнительной потребности за счет перевода на должности специалистов лиц, которые до этого использовали на рабочих местах.

Наряду с данными усовершенствованиями частного характера необходимо реализовать принципиально новый подход к определению дополнительной потребности в специалистах.

Во-первых, важно иметь в виду, что подготовка кадров ведется не для нужд одного года, в котором оканчивают учебные заведения определенные контингенты студентов (учащихся), а для всех последующих трех-четырёх десятилетий трудовой деятельности выпускников вузов и техникумов.

Во-вторых, планы дополнительной потребности в специалистах должны в большей мере, чем до

настоящего времени, учитывать прогнозные демографические ограничения не только по трудовым ресурсам в целом, но и по численности молодежи, имеющей соответствующий возрастной интервал студентов и учащихся (в основном 18–28 лет).

В-третьих, вопросы планирования дополнительной потребности в специалистах необходимо решать в комплексе с планированием воспроизводства других категорий работающих. При этом регулирующими показателями могут выступать соотношения приема и выпуска специалистов вузами, техникумами и профессионально-техническими училищами.

В-четвертых, подготовка кадров, ее объем и качество предопределяют квалификационную структуру молодых специалистов главным образом в будущем. Следовательно, при планировании развития образования надо исходить не из ближайшей, а более отдаленной перспективы, когда сегодняшние выпускники вузов и техникумов достигнут возраста, который определяет середину трудовой деятельности специалистов.

Исследования показывают, что дополнительная потребность в специалистах в определенный год находится в зависимости от общей потребности не того года, для которого осуществляется планирование, а года, отстоящего от базового на 15–20 лет вперед (т.е. на половину средней продолжительности трудовой деятельности специалистов). Эта причинно-следственная связь выражается не в абсолютных величинах необходимой численности специалистов, а в относительных показателях квалификационных и образовательных структур работающих. Например, если в году  $t$  в народном хозяйстве страны в общем приросте работающих новое пополнение поступающих на работу выпускников вузов и техникумов составляет около 60 %, то через 15–20 лет (при сохранении таких же тенденций изменения структуры подготовки кадров) удельный вес дипломированных специалистов среди работающих будет приближаться к 60 %. Поэтому структура подготовки кадров в настоящее время должна учитывать данную причинно-следственную связь.

Исходя из этого дополнительная потребность в специалистах должна определяться не через сумму абсолютных величин естественного выбытия, частичной замены практиков и прироста должностей специалистов в том же году, а с учетом относительной величины удельного веса специалистов в составе всех работающих в перспективном году  $(t+15-20)$  и требуемого удельного веса выпускников вузов и техникумов в составе молодежи соответствующего возраста.