

ББК 65.9 (2Р) 24  
С 744  
УДК 338 (470)

Под редакцией профессора *В. А. Гуртова*

С 744     **Спрос** и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России : сб. докладов по материалам Девятой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (31 октября – 1 ноября 2012 г.). – Кн. I. – Петрозаводск : Изд-во ПетрГУ, 2012. – 351 с.

ISBN 978-5-8021-1450-6

Рассматриваются проблемы рынка труда и рынка образовательных услуг в регионах России. Проводятся анализ рынка труда, прогнозирование развития системы образования и работы центров занятости населения.

ББК 65.9 (2Р) 24  
УДК 338 (470)

ISBN 978-5-8021-1450-6

© Петрозаводский государственный университет, оригинал-макет, 2012

– планировать бюджетные расходы на мероприятия по содействию занятости населения строго в соответствии с установленными государственными заданиями, усилить меру ответственности за расходованием бюджетных средств.

В соответствии с постановлением Правительства Республики Карелия № 50-П от 15 февраля 2012 г. министерством разработаны проекты Административных регламентов на республиканском уровне по предоставлению государственных услуг в сфере занятости населения, утверждение которых в настоящее время не представляется возможным в связи отсутствием федеральных государственных стандартов государственных услуг в области содействия занятости населения.

Обеспечение скоординированной и отлаженной работы центров занятости населения по предоставлению услуг в электронном виде через использование возможностей информационных каналов и сети Интернет (информационно-справочные терминалы, информационный портал министерства), налаживание взаимодействия с «кадровыми агентствами», расположенными на территории муниципальных образований, и предприятиями, решение других организационно-регламентных, технических, информационных, консультационно-методических вопросов позволят в среднесрочной перспективе улучшить работу центров занятости населения, повысить ее результативность и эффективность

## **МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ КАЧЕСТВА РАБОЧЕЙ СИЛЫ**

**Т. М. Глушанок**

*ФГБОУ ВПО «Петрозаводский государственный университет»,  
г. Петрозаводск*

*glushanok2010@yandex.ru*

В последние годы ввиду острой конкуренции на российском рынке труда растет спрос на квалифицированную рабочую силу. Низкий квалификационный уровень производственного персонала стал одной из основных причин слабой конкурентоспособности производимых товаров и услуг, низкой прибыльности предприятия.

В рыночной экономике выигрывает то предприятие, у кого эффективнее управление предприятием, выше качество обслуживания, качество выпускаемого продукта, производительность труда, а эти показатели напрямую зависят от качества работающего персонала. В связи с

этим предприятие стремится найти на рынке труда работника, который заинтересован в качестве произведенного продукта, экономии ресурса, снижении себестоимости. Подготовка и выпуск на рынок труда образованной и творчески активной рабочей силы, обеспечение ее квалификационной и территориальной мобильности является одной из первооснов жизнедеятельности экономики предприятия и страны в целом.

При этом задача государства состоит в обеспечении достаточных вложений в общую подготовку работника, что тем самым способствует эффективному содействию предпринимательству. Сами же предприятия должны осуществлять инвестиции в узкую специализацию, передачу навыков, умений, повышение квалификации, продвижение по службе, т. е. в повышение конкурентоспособности работника и закрепление его в коллективе.

Конкурентоспособность работника – это способность к индивидуальным достижениям в труде, представляющим вклад в достижение организационных целей. Конкурентоспособность работника определяется качеством рабочей силы, соответствующим рыночной потребности в функциональном качестве труда<sup>1</sup>.

Анализ литературных источников по проблемам рынка труда показал, что в работах отечественных ученых-экономистов достаточно распространенным явлением стало использование наряду с термином «качество рабочей силы» таких понятий, как «квалификация», «человеческий капитал», «трудовой потенциал». Уточним данные понятия и определим, так ли они нужны для характеристики рабочей силы.

Под качеством рабочей силы понимается совокупность свойств человека, проявляющихся в процессе труда и включающих квалификацию и личностные характеристики работника: его физиологические и социально-психологические особенности (состояние здоровья, умственные способности), а также адаптированность, в том числе гибкость, мобиль-

---

<sup>1</sup> Система показателей конкурентоспособности работника включает: базовые показатели, определяющие потенциальную и фактическую эффективность труда, т. е. показатели, связанные с социально-демографическими, психофизиологическими и мотивационными особенностями рабочей силы, а также уровень и содержание знаний, умений, навыков, полномочий работника; частные показатели, отражающие желания и предпочтения работодателей в рабочей силе и качестве труда, т. е. показатели, характеризующиеся мерой рыночной востребованности качественно определенной способности к труду, а также обусловленные возможностями обеспечения доходности труда, восприятия новой информации, приращения профессиональных знаний, самоинвестирования в человеческий капитал, потенциалом коммуникативных связей в определенном виде деятельности.

ность, мотивируемость, инновационность, профориентированность и профпригодность.

Квалификация, в свою очередь, является сложной категорией, которая включает ряд составных частей. Сюда можно отнести профессиональные знания, компетентность, сноровку. Квалификация работника – это совокупность его общего и специального профессионального образования, необходимых знаний, умений, профессиональных навыков и производственного опыта для выполнения в данных организационно-технических условиях определенных видов работ определенной сложности (разряда).

В современной экономической теории наряду с категорией «качество рабочей силы» используется понятие «человеческий капитал». Человеческий капитал включает врожденные способности, талант, образование, приобретенную квалификацию [1, с. 303]. Человеческий капитал рассматривается также как особый вид капиталовложений, совокупность затрат на развитие воспроизводственного потенциала человека, повышение качества и улучшения функционирования рабочей силы [2, с. 275].

Это накопленный запас навыков, знаний, умений, которые целесообразно используются человеком в той или иной сфере общественного производства и способствуют повышению производительности труда [3, с. 63–64]. Целесообразное использование данного запаса в виде высокопроизводительной деятельности закономерно приводит к увеличению дохода, а увеличение дохода стимулирует человека делать вложения в новые знания и в дальнейшем снова их применить.

Рост значения человеческого капитала в производственных процессах усиливается тем, что в индустриальную эпоху конечный продукт труда в значительной степени складывался как функция времени, количества трудовых часов, потраченных на его создание, а в новую эпоху конечный продукт труда все больше становится функцией инновации, творчества работника. В связи с этим наиболее важными характеристиками рабочей силы становятся творческое мышление, способность к непрерывному обучению, к эффективной адаптации в быстро меняющихся условиях внешней среды. От специалистов требуется наличие высокой степени социальной кооперации, умение работать в команде с учетом норм поведения и взаимоотношений внутри организации.

Человеческий капитал отражает качества, которые могут стать источниками доходов для человека, предприятия, государства, и является более узким понятием в сравнении с понятием «потенциал» [4, с. 65]. В связи с этим выделяют еще одну категорию, близкую к понятию «качество рабочей силы» – «трудовой потенциал».

В советской экономической литературе трудовой потенциал был представлен как статистический показатель численности трудовых ресурсов в рассматриваемом периоде, и за многие десятилетия такая трактовка не менялась. Однако трудовой потенциал можно рассматривать и как экономическую категорию, характеризующую население как производителя материальных благ на основе совокупности всех его качеств. Эти качества определяют его трудоспособность: способность и склонность работника к труду, состояние его здоровья, выносливость, тип нервной системы, т. е. всего, что отражает психологический и физиологический потенциал наряду с объемом общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, определяющих соответствующую квалификацию.

В этом случае трудовой потенциал человека – это качественная оценка интеллектуальных и физических способностей, а также уровня развития самосознания и нравственных качеств человека, характеризующих применительно к его трудовой деятельности. Сложность проблемы определения потенциала человека связана с невозможностью точного определения границы способностей человека.

Анализируя различные понятия «качество рабочей силы», «квалификация», «человеческий капитал», «трудовой потенциал», можно отметить, что они в определенной степени пересекаются друг с другом, но в то же время не идентичны. Широкое использование этих понятий в научной теории можно объяснить тем, что профессиональная деятельность человека уже не сводится к решению только производственно-технических задач, она все больше сопряжена с активным участием работников в реализации социальных, экономических, коммерческих, правовых и управленческих задач.

При этом содержательные и количественные характеристики качества рабочей силы имеют и прикладное значение, так как многие предприятия, в зависимости от особенностей конкретного рабочего места, разрабатывают должностные инструкции, основу которых составляют методики НИИтруда, проффильный метод и др., учитывающие стандартные требования REFA [5, с. 279].

#### Список литературы

1. Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р. Экономика. М.: Дело, 1997.
2. Экономическая энциклопедия / Гл. ред. Л. И. Абалкин. М.: ОАО «Издательство «Экономика», 1999.
3. Роцин С. Ю., Разумова Т. О. Теория рынка труда. М.: Экономический факультет МГУ; ТЕИС, 1999.

4. *Спивак В. А.* Организационное поведение и управление персоналом. СПб.: Изд-во «Питер», 2000.

5. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. М.: Изд-во МГУ; Изд-во «ЧеРо», 1996.

## **РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ МОНИТОРИНГА ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**В. А. Гуртов, Л. М. Серова, И. С. Степуть**

*Центр бюджетного мониторинга ФГБОУ ВПО*

*«Петрозаводский государственный университет», г. Петрозаводск  
vgurt@psu.karelia.ru, larisa@psu.karelia.ru, stepus@psu.karelia.ru*

### **Введение**

Федеральная целевая программа развития образования на 2011–2015 гг., утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации № 61 от 7 февраля 2011 г., предполагает проведение комплекса мер, направленных на приведение подготовки специалистов системой профессионального образования в соответствие с потребностями рынка труда. Сформировать оценку востребованности специалистов на рынке труда можно лишь при наличии достоверных данных мониторинга трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования, включающих соответствие занимаемой должности/профессии на рабочем месте полученной выпускником образовательной специальности.

Существующие формы статистической отчетности и результаты социологических опросов не дают полной и достоверной информации о трудоустройстве выпускников, в том числе по полученной специальности. Кроме того, образовательные учреждения, работодатели и выпускники не имеют мотивации по предоставлению достоверной информации о трудоустройстве.

Рассмотрим предложения по развитию системы мониторинга трудоустройства выпускников, необходимые для формирования оперативных, достоверных и полных показателей трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования, в том числе по полученной специальности.

Все эти новые механизмы нашли отражение в Комплексной методике мониторинга трудоустройства выпускников, разработанной Петрозаводским государственным университетом по заданию Министерства