

УДК 65

Ю.Н. Царегородцев, Ю.Е. Ефремова
ВЛИЯНИЕ РЫНКА ТРУДА
НА КАЧЕСТВО РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Дан анализ понятий рынка труда, в том числе внутреннего рынка труда организации, рынка рабочей силы и ее качества. Сделан вывод, что организация и управление профессиональным развитием персонала требует наличия эффективной гибкой многоуровневой иерархической системы.

Ключевые слова: рынок труда, рыночная экономика, развитие персонала.

В условиях рыночной экономики обеспечение конкурентоспособности отдельных предприятий и отраслей в целом во многом определяется состоянием материально-технической базы производства.

Вместе с тем, материальное и духовное богатство общества создано трудом человека. Причем важен не труд вообще, а труд высокопроизводительный, обеспечивающий выпуск продукции требуемого качества и в необходимом количестве. В этих условиях увеличение объемов производства не может быть достигнуто без совершенствования качества рабочей силы. То есть реализация требования достижения и поддержания требуемого качества продукции, возможность гибко реагировать на изменения в экономике, технике и технологии, должна решаться на основе обеспечения требуемого уровня компетенций персонала. В связи с этим для совершенствования организационно-экономического механизма профессионального развития персонала предприятий важное значение имеет исследование влияния формирующегося рынка труда на качество рабочей силы.

Использование и воспроизводство рабочей силы определяется закономерностями, действующими в данных

социально-экономических условиях. Управление использованием и развитием рабочей силы требует единого подхода к понятиям рынка труда, в том числе внутреннего рынка труда организации, рынка рабочей силы и ее качества. Вместе с тем, анализ литературных источников свидетельствует об отсутствии единого мнения в данной области. В частности, существует мнение, что на рынке товаром является труд, а заработная плата является платой за этот труд. Другие ученые утверждают, что труд сам по себе не является товаром и поэтому под рынком труда следует понимать рынок рабочей силы. Некоторые ученые ставят знак равенства между рынком труда и рынком рабочей силы на том основании, что рабочая сила включает способности к труду. При этом подчеркивается, что не все способности используются в процессе труда. В соответствии с этим, работодатель платит работнику не за наличие способностей, а за их фактическое использование в трудовой деятельности [1]. Из этого следует, что работник должен быть заинтересован в развитии и использовании своих способностей, поскольку это повышает его жизненный уровень. В свою очередь, работодатель должен быть

заинтересован в развитии профессиональных и иных способностей работника, поскольку это способствует повышению качества и интенсивности его труда, более полному использованию оборудования и повышению эффективности производственно-хозяйственной деятельности организации. В этом случае объектом обмена являются используемые способности к труду, которые представляют собой профессиональные знания, навыки и опыт и характеризуют качество рабочей силы. Таким образом, как считает ряд авторов, работодатель оценивает производственные способности работника по результатам труда, размеру его трудовых услуг. Это подтверждается заключением индивидуальных и коллективных трудовых договоров.

Привлекательность данной точки зрения в том, что она отвечает существующему отечественному и зарубежному мнению о повышении экономической продуктивности человека в процессе приобретения и совершенствования им специального или профессионального образования, вознаграждаемой более высокой оплатой его трудовых услуг. Это связано с тем, что вне человеческого труда производственные или природные ресурсы не могут что-либо произвести. Только человек, используя свою рабочую силу, средства и предметы труда способен реализовать задачи производства.

Более того, происходящие в процессе развития производства усложнение средств труда и повышение качества продуктов труда прямо связано с совершенствованием рабочей силы, практической реализацией полученных теоретических знаний. В результате понимания этого изменилось отношение предпринимателей к рабочей силе, которые активно вклю-

чились в подготовку кадров, авансирова учебу работников и материальную поддержку обучающихся. Переподготовка кадров, их непрерывное образование определили политику закрепления и стабилизации кадров. Следствием этого следует считать достигнутые в последние годы положительные изменения в развитии социального партнерства между персоналом предприятий, предпринимателями и государством.

Подчеркивая значимость аспектов качества труда, ряд исследователей отмечает, что рынок труда – это товарно-денежные отношения, обусловленные спросом на рабочую силу, зависящим от спроса общества на тот или иной товар, использованием профессиональных способностей и их вознаграждением, временем использования рабочей силы. При этом труд представляет собой целесообразное функционирование индивидуума, процесс создания материальных благ и предоставления полезных для человека и общества услуг. В процессе труда происходит расходование физической и умственной энергии, затраты знаний и умений в особой целесообразной форме, которые для сохранения или повышения конкурентоспособности предприятий, должны компенсироваться заработной платой и осуществлением мероприятий по поддержанию или повышению уровня профессиональной подготовки персонала.

Важным аспектом исследования рынка труда организации является его деление на внешний и внутренний рынки. Внешний рынок труда включает лиц не имеющих работы и ищущих ее, желающих поменять место своей работы и ограничен географической зоной, включающей населенные пункты, находящиеся на расстоя-

нии, позволяющем ежедневно ездить на работу в данную организацию.

Внутренний рынок труда предприятия является единой системой существующих и возможных отношений и взаимосвязей предприятия со своими реальными и потенциальными сотрудниками. Эти отношения могут быть структурированы организацией на основании качественных, количественных, пространственных и временных критериев. Оба эти рынка тесно взаимодействуют друг с другом, на основе предъявления требований к качеству рабочей силы. Так, если на внешнем рынке предприятие ищет нужные кадры, то функционирование внутреннего рынка предполагает высвобождение части работников предприятия. Это обусловлено тем, что при развитии производства устаревание прикладных и базовых профессиональных знаний в развитых странах происходит примерно за 8 лет, в технически и технологически продвинутых странах – за 5 лет. Это предполагает необходимость профессиональной самосовершенствования, без чего работник попадает в условия мобильности насильственной, выражающейся в высвобождении из производства и необходимости поиска нового места работы или вида деятельности.

В процессе перехода к стабильному состоянию работы с уменьшением численности занятых предприятие постепенно избавляется от неквалифицированного труда путем его естественной убыли или сокращения численности персонала. При технико-технологическом совершенствовании производства и стремлении к постоянной численности персонала растет удельный вес квалифицированного труда при снижении удельного веса труда неквалифицированного. То есть, работнику необходимо постоянно повышать квалификацию в рамках

одного вида профессиональной деятельности или менять профессию (специальность), что по существу означает осознанную либо насильственную необходимость постоянного обновления и приобретения новых знаний и умений, то есть непрерывного профессионального развития. Таким образом, тесно увязываются между собой понятия рынок труда, рабочая сила, качество рабочей силы, персонал организации.

Субъектами рынка труда выступают работодатели, работники, их представители, а также государство и его органы, реализующие функции в области регулирования труда и занятости. При этом важное значение имеет то, что государство также является значительным работодателем.

Существенным признаком работника, как составной части персонала организации, является наличие у него трудовых взаимоотношений с работодателем. Взаимоотношения, как правило, оформляются трудовым договором, включающим перечень качественных характеристик работника и взаимных обязательств сторон, способствующих достижению целей организации. Это подчеркивает важнейший признак персонала организации – обладание качественными характеристиками, включая: «способность (наличие конкретных знаний и профессиональных навыков, опыт работы ...); мотивации (круг профессиональных и личных интересов, стремление сделать карьеру, потребность в профессиональной и личной самореализации); свойства (наличие психологических, интеллектуальных, физических качеств, необходимых для определенной профессиональной деятельности)» [2]. Такое понимание персонала полностью отвечает мнению, что «рынок труда – это арена, где решаются проблемы оплаты и ус-

ловий труда, уровня квалификации, объема и интенсивности выполняемой работы, ответственности за нее и т.п.» [3].

Вместе с тем, работодатель, нанимая работника, предлагает ему определенное рабочее место, а работник, нанимаясь, оговаривает условия труда на данном рабочем месте. Соглашение будет достигнуто при совпадении их интересов. Это свидетельствует о том, что в современной рыночной экономике следует говорить о рынке живого труда и рынке рабочих мест как составных частях рынка труда. Объективность такого подхода определяется тем, что на новые современные высокопроизводительные рабочие места постоянно имеется спрос со стороны высококвалифицированных работников и предложение этих мест (в результате создания новых и реконструкции старых) предприятиями. Из последнего следует, что для повышения эффективности производственно-хозяйственной деятельности предприятию необходимо осуществлять опережающее профессиональное развитие персонала на новые, высокотехнологические и безопасные для здоровья персонала рабочие места. Это может осуществляться на основе конкурсного отбора работников или в рамках реализации планов развития их квалификации и карьеры. То есть следует говорить о подготовке резерва кадров на важные для предприятия должности.

При этом, под опережающим профессиональным развитием персонала (опережающим обучением) следует понимать обучение, основанное на приспособлении организации к изменяющимся условиям внешней среды путем получения и переработки информации необходимой для выработки, принятия и реализации управленческих решений, ориентиро-

ванных на ближайшую или отдаленную перспективу, имеющих четкие временные ориентиры и основания для своего осуществления. Опережающее обучение является составной частью дополнительного профессионального образования персонала и должно иметь временную границу опережения пропорциональную занимаемому должностному положению.

Оплата профессиональной подготовки работника к занятию нового рабочего места, полная или частичная, может осуществляться за его счет. Интерес работника объясняется тем, что в дальнейшем, за счет повышенной цены (заработной платы) за более квалифицированный, комфортный и безопасный для здоровья труд, он будет иметь более высокую оплату.

Таким образом, инвестиции в образование и квалификацию персонала в достаточной мере интересны работодателям и работникам. При этом работник будет инвестировать повышение своей квалификации до тех пор, пока нет снижения нормы прибыли на эти вложения. В свою очередь, работодатель будет финансировать развитие квалификации работника до тех пор, пока растет его доход (прибыль) или повышаются, а в случае острой конкуренции сохраняются, его позиции на рынке товаров и услуг.

Вместе с тем, готовность работника к опережающему профессиональному обучению свидетельствует о значимости не только материальных, но также социальных и социально-психологических факторов, влияющих на результаты производственной деятельности, степень удовлетворенности трудом, социальными отношениями, возможностью развития личности.

Стремление работодателя к повышению квалификации работника обу-

словлено желанием повысить эффективность производства и размер собственной прибыли за время трудовой деятельности конкретного работника на данном предприятии. Это обусловлено тем, что работник нанимается к работодателю и предоставляет ему право распоряжаться своей рабочей силой, на отрезок времени, ограниченный действием трудового договора. Это отчуждение обусловлено необходимостью соблюдать работником действующие на предприятии правила и предписания. За этот период, если на предприятии в условиях чрезмерной нагрузки в течение рабочего времени физические и умственные способности восстанавливаются не полностью и работник не имеет возможности профессионально развиваться или использовать все свои профессиональные знания и умения, происходит понижение его конкурентоспособности и эффективности труда, что может привести к его увольнению. Для предотвращения таких ситуаций важная роль принадлежит государству, устанавливающему нормативы труда, профессионального развития персонала, а также использование других рычагов, например, установление правил и стандартов качества продукции и услуг.

Вместе с тем и предприятиям, например горнодобывающих отраслей промышленности, большинство которых является градообразующими, невыгодна такая ситуация ввиду ограниченной мобильности населения и значительных затрат на подготовку нового квалификационного работника.

В связи с этим большое значение имеет определение достаточности отчислений на повышение квалификации работников, установленных Минфином РФ на эти цели. Важность этого определяется тем, что в условиях

постоянного роста технологичности производства, перехода к постиндустриальному этапу развития экономики рынку труда требуется наличие работников высокого общеобразовательного и профессионального уровня, определенных профессий, специальностей и квалификаций. В противном случае может стать типичной ситуация, при которой наличие значительного количества безработных противостоит значительная нехватка квалифицированных работников определенных специальностей.

Наряду с такими требованиями как широкий профиль работников, динамизм, творчество и способность к программно-целевой оценке производственного процесса, все более четко вырисовывается еще одна особенность – растущая экономическая и социальная ответственность за возможные последствия ошибок в использовании современных технических средств и их потенциальные разрушительные последствия. В том числе, на угледобывающих предприятиях. В связи с этим, на производстве значительно увеличивается доля и ответственность управленческого труда, который, в свою очередь, значительно изменяется по своему содержанию. По мнению западных специалистов главными особенностями управленца как личности и как работника должны быть: способность концептуального понимания сферы и ситуации (учет экономических, производственных и других условий осуществления управленческой деятельности); способность пополнять свои знания в течении всей трудовой деятельности и адаптироваться к изменениям технической и технологической среды, требованиям мирового рынка.

Организация и управление профессиональным развитием персонала требует наличия эффективной гибкой

многоуровневой иерархической системы, в основе которой лежат государственные структуры, активно привлекающие к этой деятельности всех социальных партнеров, включая предпринимательские круги, профсоюзные организации, учебные заведения и др. При этом, в условиях становления социальных рыночных отношений в России, недопустимо наличие в области управления профессиональным развитием жестко детерминированных командно-административных структур. Требуется формирование организационно-экономичес-

кого механизма, включающего в качестве составных элементов самоорганизацию и целеполагание на основе перспективных планов развития предприятия, отрасли или региона. Это обусловлено тем, что обществу важнее не «подтягивать» квалификацию работников до соответствия производству, а развивать его способности, повышать уровень знаний поскольку в экономике все большую роль играют не материально-вещественные факторы, а научно-технические знания, квалификация, культура производства и т.д. **■**

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Волгин Н.А. Рынок труда и доходы населения. – М., 1996.
2. Журавлев П.В., Карташов С.А., Маусов Н.К., Одегов Ю.Г. Персонал. словарь понятий и определений. – М.: Экзамен, 2000.
3. Никифорова А.А. Рынок труда: безработица и занятость. – М., 1991.

Коротко об авторах

Царегородцев Ю.Н. – доктор экономических наук, профессор, зав. кафедрой,
Ефремова Ю.Е. – доцент кафедры Менеджмента,
Московского гуманитарного университета, info@mosgu.ru



ДИССЕРТАЦИИ

ТЕКУЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ О ЗАЩИТАХ ДИССЕРТАЦИЙ ПО ГОРНОМУ ДЕЛУ И СМЕЖНЫМ ВОПРОСАМ

Автор	Название работы	Специальность	Ученая степень
ООО «ГАЗПРОМ ПХГ» СТАВРОПОЛЬСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ АВАРИЙНО-ВОССТАНОВИТЕЛЬНЫХ РАБОТ И КАПИТАЛЬНОГО РЕМОНТА СКВАЖИН			
БАСОВ Сергей Александрович	Исследование и разработка технологий строительства и ремонта газовых скважин (на примере Северо-Ставропольского подземного храни-	25.00.15	к.т.н.

	лица газа)		
--	------------	--	--