

Н. Г. Бобкова

*Доцент кафедры финансового менеджмента
Байкальская международная бизнес-школа
Иркутского государственного университета*

СУЩЕСТВУЮЩИЕ ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ ПОНЯТИЯ «КАЧЕСТВО РАБОЧЕЙ СИЛЫ»

Особенностью ситуации, сложившейся в настоящее время в российской экономике, является низкая конкурентоспособность на мировом рынке. Несмотря на наличие богатых природных ресурсов, высококвалифицированных кадров и уникальных научных разработок, по многим показателям экономического развития Россия отстает не только от развитых стран, но и от ряда развивающихся. Это обусловлено в первую очередь тем, что в условиях инновационной экономики основным фактором роста становится человеческий капитал, который уже не рассматривается как технически заменяемый фактор производства. Наоборот, он выступает в качестве фактора, определяющего конкурентоспособность компании и способствующего повышению производительности. Неспособность быстро реагировать на изменения внешней среды посредством модернизации производства, оптимизации методов управления и поиска лучших способов удовлетворения возникающих потребностей покупателей приводит к снижению конкурентоспособности и ослаблению роли страны на международном уровне. В данном контексте особую актуальность приобретает проблема повышения качества рабочей силы.

Несмотря на то, что понятие «качество рабочей жизни» широко применяется отечественными и зарубежными исследователями, оно до сих пор не является сформированным. Наиболее часто в отечественной экономической литературе качество рабочей силы определяется как «совокупность свойств человека, проявляющихся в процессе труда и включающих в себя квалификацию и личностные характеристики работника: его физиологические и социально-психологические особенности (состояние здоровья, умственные способности), а также адаптированность, в том числе гибкость, мобильность, мотивируемость, инновационность, профориентированность и профпригодность» [10, с. 75].

Качество рабочей силы должно способствовать удовлетворению потребностей и запросов общества. Продуктивный и качественный труд с позиции работника – это возможность обеспечить себе более высокий уровень оплаты труда; с позиции работодателя – это обеспечение конкурентоспособности предприятия.

Традиционно качество рабочей силы оценивалось с позиции полученной квалификации работника: чем выше качество (чем выше квалификация), тем выше цена на труд (заработная плата). Так, например, М. Я. Сонин, Т. В. Рябушкин и А. З. Дадашев связывают качество рабочей силы с образовательным и профессионально-квалификационным развитием работника [8; 9]. По мнению Н. Д. Колесова рабочая сила «с качественной стороны характеризуется уровнем профессионально-квалификационной подготовки, производственного опыта, навыков, научно-технических знаний» [4, с. 8]. Однако в экономике знаний данный подход не оправдывает себя, так как не учитывает личностные характеристики работника (физические данные, умственные способности, мотивируемость и т. д.).

О необходимости учитывать физические и духовные способности человека также писал и К. Маркс, который рассматривал рабочую силу как совокупность способностей к труду, а качество рабочей силы как различный уровень этих способностей. Он дал определение нормальному, высокому и низкому качеству рабочей силы. Так рабочая сила нормального качества «...должна обладать установившейся средней степенью искусства, подготовки и быстроты. Эта сила должна затрачиваться с обычной степенью напряжения, с общественно обычной степенью интенсивности» [7, с. 248]. Высокое качество рабочей силы характеризуется высоким уровнем знаний, искусности и подготовленности: «...если один человек физически или умственно превосходит другого, то, стало быть, доставляет за то же время большее количество труда» [7, с. 275]. Низкое качество рабочей силы характеризуется полным отсутствием общей и специальной подготовки.

С необходимостью учитывать личностные характеристики работника также согласны и отечественные ученые. Так, например, Н. С. Яковчук отмечает, что качество рабочей силы определяется совокупностью «физических и интеллектуальных способностей работников»

[12, с. 59]. С. С. Кирсанова подчеркивает, что качество рабочей силы является сложной и многоплановой категорией, которая «воплощает ряд составляющих: уровень квалификации, профессиональной подготовки и образования; производственный опыт; состояние здоровья, пол и возраст человека» [3, с. 76]. А. Э. Котляр отмечает, что качественная характеристика рабочей силы «предполагает наряду с данными о физическом развитии определенный уровень образования, производственного опыта, навыков» и квалификации [5, с. 12–13]. В. К. Ломакин также пишет о том, что качество рабочей силы «помимо психологических, физических качеств и здоровья работников, включает ряд характеристик, определяющих уровень общего и специального образования, накопленный производственный опыт, общий культурный уровень развития, зависящий от всего комплекса жилищных условий» [6, с. 249].

Оценить качество рабочей силы можно только в процессе труда. Для такой оценки, по нашему мнению, должен применяться новый подход, в котором критерием качества является инновационная восприимчивость рабочей силы.

Понятие «инновационная восприимчивость» в современной экономической науке является новым и дискуссионным [1; 2]. Мы предлагаем понимать его как готовность и способность рабочей силы к осуществлению инноваций.

Для успешной работы в долгосрочной перспективе работники должны не только научиться приспосабливаться к быстроменяющейся внешней среде, но и сами выступать в роли агентов изменений. Без инноваций это сделать невозможно. В свою очередь инновационная деятельность не может быть реализована без соответствующей инновационной восприимчивости рабочей силы.

Для оценки качества рабочей силы мы предлагаем использовать структуру, представленную на рис. 1.

Первый или базовый уровень – это полученная работником квалификация как соответствие требованиям государственного образовательного стандарта по соответствующей специальности/соответствующему направлению. В соответствии с государственными стандартами третьего поколения требования к результатам освоения образовательных программ сформированы в виде компетенций, которыми должен обладать выпускник. Количественная оценка степени соответствия данным компетенциям может быть получена методом экспертных оценок.

Второй уровень – это профессиональная пригодность работника как соответствие требованиям профессиограммы, которая включает в себя перечень норм и требований, предъявляемых конкретной профессией или специальностью к работнику. Профессиограмма также включает в себя перечень психологических характеристик, которым должны соответствовать представители конкретных профессий. Количественная оценка степени соответствия данным профессиограммы также может быть получена методом экспертных оценок.



Рис. 1. Уровни оценки качества рабочей силы

Третий уровень – это инновационная восприимчивость как соответствие требованиям инновационной экономики. Это готовность и способность к осуществлению инноваций. В настоящее время отсутствует общепринятая система показателей, характеризующих инновационную восприимчивость трудовых ресурсов. Как справедливо отмечают В. Н. Хасанова и М. Ю. Шапкин [11] разработка таких показателей, оценка влияния качественных показателей рабочей силы на количественный и качественный результат труда требуют дополнительных исследований. В рамках третьего уровня оценка качества рабочей силы может быть выражена с помощью, например, такого коэффициента, как количество изобретений, патентов, рационализаторских предложений, новых изделий на одного работающего.

В инновационной экономике акцент смещается с материальных ресурсов, которые рассматриваются как основные факторы роста в рамках ресурсной экономики, в сторону развития и капитализации знаний. Одним из решающих нематериальных фактором конкурентоспособности компаний и российской экономике в целом становится качество рабочей силы. Предложенный новый подход к оценке качества рабочей силы, где критерием выступает инновационная восприимчивость работников, создает предпосылки для формирования системы показателей оценки качества рабочей силы, а также для разработки путей его повышения.

Список литературы

1. Владимирова О. Н. Управление инновационной восприимчивостью региона: методология и инструментарий : автореф. дис. ... д-ра экон. наук / О. Н. Владимирова. – Красноярск, 2011. – 39 с.

2. Евсеев О. С. Инновационная восприимчивость национальной экономики в условиях модернизации / О. С. Евсеев // Молодой ученый. – 2012. – Т. 1, № 1. – С. 98–104.

3. Кирсанова С. С. Современные подходы к классификации рабочей силы / С. С. Кирсанова // Рос. экон. журн. – 1995. – № 11 – С. 76–77.

4. Колесов Н. Д. Рабочая сила в системе экономических отношений социализма / Н. Д. Колесов // Социально-экономические проблемы рабочей силы при социализме : тез. докл. / ред.: А. С. Пашков, В. Я. Феодоритов ; Ленингр. гос. ун-т. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1972. – 504 с.

5. Котляр А. Э. Рабочая сила в СССР: (вопросы теории воспроизводства) / А. Э. Котляр. – М. : Мысль, 1967. – 176 с.

6. Ломакин В. К. Мировая экономика : учебник для вузов / В. К. Ломакин. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2002. – 735 с.

7. Маркс К. Капитал. Т. 1. – М. : Изд-во АСТ; 2001.

8. Рябушкин Т. В. Трудовые ресурсы и эффективность производства / Т. В. Рябушкин, А. З. Дадашев. – М. : Знание, 1981. – 128 с.

9. Сонин М. Я. Воспроизводство рабочей силы // Экономика труда : учеб. пособие для вузов / под ред. Н. А. Иванова и Г. Л. Мечковского. – М., 1976. – 453 с.

10. Труд и социальное развитие : словарь. – М. : ИНФРА-М, 2001. – 266 с. : ил.

11. Хасанова В. Н. Методологические проблемы качества рабочей силы / В. Н. Хасанова, М. Ю. Шапкин // Экономика и управление. – 2010. – № 3 (64). – С. 176–179.

12. Яковчук Н. С. Воспроизводство рабочей силы и его особенности в условиях развитого социализма // Воспроизводство трудовых ресурсов и их использование / под общ. ред. И. Ж. Кузьминова, В. В. Цакунова, Н. С. Шекира. – М. : Мысль, 1977. – 168 с.