DOI: 10.17117/na.2016.02.01.067

Поступила (Received): 26.02.2016

<http://ucom.ru/doc/na.2016.02.01.067.pdf>**Андрианова С.С.****Качество рабочей силы как фактор роста социально-трудового потенциала российской экономики****Andrianova S.S.****Quality of the workforce as a factor in the growth of social and labor potential of the Russian economy**

Актуальность темы исследования определяется возрастающей обусловленностью социально-экономического развития государства от уровня развития социально-трудового потенциала человеческих ресурсов, соответствующего новым требованиям, формируемым в условиях экономики знаний. Как следствие, важнейшими направлением экономической политики многих стран становится повышение качества рабочей силы

Ключевые слова: экономика, рабочая сила, социально-трудовой потенциал

Андрианова Светлана Сергеевна

Преподаватель

Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова Московский приборостроительный техникум

г. Москва, Нахимовский проспект, 21

Topicality of the research is caused by the increasing conditionality of social-economic development of the state on the level of development of social and labor potential of human resources corresponding to the new requirements generated in the knowledge economy. As a consequence, the major direction of economic policy in many countries is the improvement of the quality of the workforce

Key words: economy, work force, social and labor potential

Andrianova Svetlana Sergeevna

Teacher

Russian university of economic named G.V. Plekhanov Moscow instrument college Moscow, Nakhimovsky ave., 21

Актуальность темы исследования определяется возрастающей обусловленностью социально-экономического развития государства от уровня развития социально-трудового потенциала человеческих ресурсов, соответствующего новым требованиям, формируемым в условиях экономики знаний. Как следствие, важнейшими направлением экономической политики многих стран становится повышение качества рабочей силы.

В данной связи возникает потребность в разработке и реализации методических подходов к анализу механизмов влияния качества рабочей силы на социально-трудовой потенциал населения, на темпы экономической динамики.

Повышение качества рабочей силы в Российской Федерации является не только объективной необходимостью в условиях формирования экономики знаний, но и основным фактором роста социально-трудового потенциала человеческих ресурсов и российской экономики в целом.

Необходимо отметить, что отсутствие единого подхода к трактовке понятий «трудовой потенциал» и «социально-трудовой потенциал» обусловлено тем, что труд как процесс является многофункциональным, а распространенный в научных исследованиях системный подход предполагает рассмотрение данного процесса с позиций различных его функций в экономике.

Для уточнения существующих определений, не позволяющих использовать понятие социально-трудового потенциала автономно от уровней экономической организации, можно предложить определять данную категорию способностью трудовых ресурсов как социальной формы невещественных экономических ценностей производительно использоваться в общественном производстве и распределении на различных уровнях экономической организации с целью создания добавленной стоимости или получения дохода.

В целях более точного определения наиболее значимых направлений управленческого воздействия выявленные тенденции необходимо сгруппировать по принципу причинно-следственной взаимообусловленности на:

Тенденции, активизирующие позитивные качественные изменения рабочей силы в соответствии с современными требованиями рыночной экономики: повышение образовательного потенциала работников; возрастающая мотивация к повышению квалификации персонала и увеличению индивидуальных инвестиций в человеческий капитал под влиянием конкуренции на рынке труда; тенденции, замедляющие позитивные качественные изменения рабочей силы: ослабление государственной политики и государственного регулирования во всех отраслях социальной сферы; повышение платности и снижение доступности социальных услуг (здравоохранения, образования, культуры); недоиспользование ресурсов работодателей на развитие рабочей силы, в том числе на социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, на дополнительное профессиональное образование и др. с учетом развития и совершенствования отношений социального партнерства.

Тенденции, стагнирующие качественные изменения рабочей силы: ухудшение здоровья и высокая смертность населения в трудоспособном возрасте; отток квалифицированной рабочей силы из российской экономики; снижение отдачи от индивидуальных инвестиций в образование за счет обесценения рабочей силы, связанной с нелегальным рынком труда и т.п.

В связи с этим можно предложить направления модернизации миграционной политики, обеспечивающие трансформацию политики, основанной главным образом на запретительном подходе в политику, основанную на инновационных приоритетах и избирательной трудовой миграции с преференциями для квалифицированных кадров, как иностранных, так и отечественных. Такими направлениями могут стать:

– Кооперация между ведомствами, руководящими трудовой и миграционной политикой, для определения экономической потребности в мигрантах и наиболее эффективных путей обеспечения их занятости, противодействия теневой занятости мигрантов; координация миграционной политики и прогнозов экономической потребности в мигрантах;

- Разработка региональной политики в области трудовой миграции с учетом особенностей развития региона и особых условий развития мегаполисов;
- Развитие цивилизованного рынка посреднических услуг, в том числе за счет создания профессионального объединения организаций и индивидуальных предпринимателей, оказывающих услуги по регистрации, получению разрешительных документов, трудоустройству мигрантам, с целью формирования, внедрения и постоянного совершенствования профессиональных стандартов для его участников;
- Обеспечение процедуры отбора рабочей силы на основе сертификата об образовании, стажа работы по специальности, возрастного ценза, дополнительных профессиональных требований, состояния здоровья.

Превалирующий в настоящее время подход, по сути сводящийся к борьбе с нелегальной миграцией силовыми методами, должен уступить место более взвешенному и экономически обоснованному подходу, базирующемуся на оценках экономической потребности в мигрантах и создании адекватных каналов для легализации как временных, так и постоянных мигрантов. Защита социальных прав мигрантов также должна найти адекватные институциональные формы, реально обеспечивающие для них правовое пространство, ограничивающие коррупцию и произвол властей и работодателей.

Подводя итоги выше изложенного необходимо выдвинуть требования к качеству рабочей силы для реализации стратегических направлений, предусмотренных Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, формирование которых должно опираться на решение трех базовых задач.

1. Достижение такого качества образования, которое способно обеспечить экономически активному населению высокую профессиональную компетентность, интеллектуальный и творческий потенциал, способность воспринимать инновации и быть участником нововведений.

2. Воспитание потенциальной рабочей силы с установкой на профессионально-личностную самореализацию, которая предусматривает доминирование в структуре мотивации стремления развить собственные способности в будущей деятельности.

3. Переход от узкой специализации в профессиональной подготовке к подготовке многопрофильного специалиста, т.е. обеспечение универсализации подготовки, формирование способности к принятию нестандартных решений в процессе трудовой деятельности.

Список используемых источников:

1. Правовые акты и нормативные документы Российской Федерации. Трудовой кодекс РФ.
2. Федеральный закон № 86-ФЗ от 19 мая 2010 г. «О внесении изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» и отдельные законодательные акты Российской Федерации».
3. Федеральный закон № 385-ФЗ 23 декабря 2010 г. «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».
4. Аронова С.А. К понятию «Качество рабочей силы».
URL:<http://umc.gu-unpk.ru/umc/arhiv/2003/2/pdf/Aronova.pdf>

5. Барковский А., Барковский И. Привлечение в Россию иностранных трудовых мигрантов: необходимость селективного подхода // Общество и экономика. 2011. № 1.
6. Буланов В., Катайцева Е. Человеческий капитал как форма проявления человеческого потенциала // Общество и экономика. 2011. № 1.
7. Бушуева Н.В. Проблема человеческого капитала в современной России: тендерный аспект // Уровень жизни населения регионов России. 2011. №6.
8. Волох В. Проблемы и перспективы формирования миграционной политики в условиях перехода к инновационной экономике // Власть. 2011. №3.
9. Демина С.А. Структурные диспропорции формирования рабочей силы в условиях реформирования экономики России // Уровень жизни населения регионов России. 2012. № 3.

© 2016, Андрианова С.С.

Качество рабочей силы как фактор роста
социально-трудового потенциала российской
экономики

© 2016, Andrianova S.S.

Quality of the workforce as a factor in the growth of
social and labor potential of the Russian economy