

The problems of assessing the quality of the workforce in modern conditions

Chemezov A.N.

Chemezov Ayaal Nikolaevich - Master of II course

FGAOU "North-Eastern Federal University. M.K. Ammosov", Financial and Economic Institute, Department of Labor Economics and Social Relations

Abstract: *The article considers the need to assess the quality of the workforce in modern conditions as one of its main characteristics. Based on the analysis of foreign and Russian experience, problems of evaluation and ways to solve them have been identified. The article points out that it seems necessary to adopt in Russia the application of experience to allocate foreign countries and this is to develop a unified system of more evaluation of the available quality of the working force of Russia..*

Keywords: *quality of labor, quality assessment, qualification of personnel.*

Проблемы оценки качества рабочей силы в современных условиях

Чемезов А.Н.

Чемезов Айаал Николаевич – магистрант II курса

*ФГАОУ «Северо-Восточный Федеральный Университет им. М.К. Аммосова»,
Финансово-экономический институт, кафедра экономики труда и социальных
отношений*

Аннотация: В статье рассмотрена необходимость оценки качества рабочей силы в современных условиях как одной из основных ее характеристика. На основе анализа зарубежного и российского опыта выявлены проблемы оценки и пути их решения. В статье указывается, что представляется необходимым перенять в России опыт зарубежных стран и разработать единую систему оценки качества рабочей силы.

Ключевые слова: *качество рабочей силы, оценка качества, квалификация кадров.*

Проблемы оценки качества рабочей силы в современных условиях

В своем послании Федеральному Собранию от 01 марта 2018 г. Президент РФ В.В. Путин отметил: «У нас просто катастрофически не хватает не просто рабочих рук, а хорошо подготовленных специалистов по рабочим профессиям... Качество рабочей силы и система подготовки кадров меняется, при этом базовыми условиями развития экономики остается квалифицированный рабочий класс, инженерные кадры... Нужно создать сеть сертификационных центров, где каждый работник смог бы подтвердить свою квалификацию» [1].

Исходя из данного заявления, можно говорить о том, что в современных условиях на первое место выходит не столько наличие рабочей силы, сколько ее качество. В Докладе о человеческом развитии в России за 2017 год, опубликованном в декабре 2017 г. также отмечено, что «пришло время обратить внимание на состояние кадров, на качество рабочей силы, так как это определяющие факторы развития российской экономики» [2].

В Докладе указано, что в 2017 году наметились явные негативные тенденции к снижению потенциала качества рабочей силы в целом по стране. Это обусловлено потерей профессиональных навыков и квалификации безработных граждан, стремлением индивидуальных предпринимателей к применению в своей деятельности упрощенных технологий, наличие резерва дешевой рабочей силы за счет трудовых мигрантов, а также снижением престижности интеллектуального труда и труда высокого профессионально-квалификационного уровня, требующих длительной и обстоятельной профессиональной подготовки [2].

Также отмечены недостаточные мероприятия в сфере охраны труда и отдыха, практическое отсутствие взаимосвязей между учебой и производством, старение трудовых ресурсов [2]. При этом Правительство РФ рассматривает возможность увеличения трудового возраста до 63 лет [3].

В этих условиях становится очевидным, что сложность и масштабность указанных проблем предполагает применение эффективной системы оценки качества рабочей силы как в микро-, так и в макросреде.

Говоря об оценке качества рабочей силы, необходимо дать определение этого понятия. Содержание качества рабочей силы в российской (советской) экономической науке изучалось достаточно полно. К данному вопросу обращалось множество исследователей, например, А.Н. Волгин, А.Г. Здравомыслов, Ю.Г. Одегов, С.Г. Струмилин и др. Анализ методологических исследований позволил выделить следующее определение, данное проф. К.Г. Кязимовым: «Качество рабочей силы - обобщенная характеристика уровня развития рабочей силы (степени подготовленности и трудовой активности работников), который позволяет обеспечить адекватное качество индивидуального и коллективного труда на основе эффективного использования новых и новейших технологий, рациональных форм организации производства и рабочих процессов» [4].

Говоря о методах оценки качества рабочей силы стоит выделить методики зарубежных и российских авторов.

Так, например, в Германии существует федеральная система оценки качества рабочей силы, разработанная В. Кейтлицем [5]. В ее основе лежит балльная система 6 элементов качества рабочей силы: знания и опыт, мышление, принятие решений, ответственность, информационные связи и контакты, профессиональные характеристики. Каждому из признаков присвоен весовой коэффициент. Набранное количество баллов и является оценкой качества рабочей силы.

В США министерством труда разработана система профессиональных требований [6]. Она включает следующие семь основных характеристик: необходимое обучение (отдельно общеобразовательное и специальное); направленность и уровень способностей; личностные характеристики работающего; его физические возможности; условия и организацию труда.

В России нет единой системы оценки, как в Германии и США, каждое предприятие применяет методы, которые считает наиболее приемлемыми для своих нужд. В целом, согласно методикам российских авторов, взаимосвязанными базовыми компонентами качества рабочей силы являются: объем общеобразовательной подготовки работников; уровень общей культуры; уровень профессионализма и квалификации (специальных знаний и умений, компетентности); наличный опыт и навыки работы; нравственная надежность [7]. Следовательно, оценка качества рабочей силы на российских предприятиях должна осуществляться по выделенным базовым компонентам. При этом фундаментальной основой качества рабочей силы является образовательно-профессиональный уровень.

Анализ показал основную проблему – отсутствие единой методологии. Поэтому работник, получивший высокую оценку, при переходе на другую работу может получить более низкие оценки, что в свою очередь может повлиять на уровень оплаты труда.

Для решения данной проблемы представляется необходимым перенять в России опыт зарубежных стран и разработать единую систему оценки качества рабочей силы.

Так, в 2002 г. Институтом социально-экономических проблем народонаселения РАН была разработана методика измерения и оценки качества рабочей силы [8]. Основными критериями являются энергетический потенциал, включающий психофизический потенциал (физическое здоровье, психическое здоровье) и интеллектуальный потенциал (когнитивный и творческий потенциал); социально-психологический потенциал (коммуникативность и культурный уровень, нравственный уровень, потребность в достижении). С помощью специальных процедур сбора информации и алгоритмов расчета выявляются индикаторы качества рабочей силы, т.е. «измерение качества».

Предлагается адаптировать данную методику к современным условиям и рекомендовать к использованию на российских предприятиях. Обязанности оценки можно возложить на сертификационные центры, о создании которых

говорил В.В. Путин. Это будет способствовать повышению эффективности управления кадрами на уровне города, региона, страны.

Список литературы:

- [1] Послание Президента РФ Федеральному собранию от 01 марта 2018 г. [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://kremlin.ru/> Дата обращения 19.03.2018
- [2] Доклад о человеческом развитии в России за 2017 год [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://ac.gov.ru/events/015604.html> Дата обращения 19.03.2018
- [3] В России планируется повысить пенсионный возраст [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://rg.ru/> Дата обращения 19.03.2018
- [4] *Кязимов, К.Г.* Требования рынка труда к качеству рабочей силы. Методические рекомендации / К. Г. Кязимов. - М.: ВНИИ профориентации и психологической поддержки населения, 2016. – С. 22.
- [5] *Адамс, Э.* Управление трудовыми ресурсами: практический опыт / Э. Адамс. – М.: Филинь. – С. 169.
- [6] Там же, С. 177.
- [7] *Кибанов, А.Я.* Основы управления персоналом / А.Я. Кибанов. – М.: Инфра-М, 2017. – С. 204.
- [8] *Зюзин, Д.И.* Измерение и оценка качества рабочей силы / Д.И. Зюзин. - М.: ИСЭПН РАН, 2003. – С. 11 – 12.