

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ  
АЗЕРБАЙДЖАНСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

**АЗЕРБАЙДЖАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ**

**«ЦЕНТР МАГИСТРАТУРЫ»**

*на правах рукописи*

Мехтиева Нармин Тарлан гызы

**МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ**

на тему:

«Интеллектуальный потенциал и его роль входа на рынок труда»

Шифр и название направления: ИИМ – 020000 «Инженерная экономика и управление»

Шифр и название специальности: ИИМ – 020018 «Управление персоналом»

гр. 2163

Научный руководитель: проф. Кулиев Т.А.

Руководитель  
Магистерской программы: доц. Мамедов А.

Зав. кафедрой: проф. Кулиев Т.А.

Баку – 2015

## Оглавление

|  |       |
|--|-------|
| Введение .....   | 3-5   |
| Глава I. Теоретико-методологические вопросы формирования рынка труда ..... | 6-21  |
| 1.1. Особенности формирования рынка труда .....                            | 6-12  |
| 1.2. Функционирование рынка труда .....                                    | 13-16 |
| 1.3. Взаимодействие субъектов рынка труда .....                            | 17-21 |
| Глава II. Трудовой потенциал работника и рынок труда .....                 | 22-62 |
| 2.1. Трудовой потенциал и его оценки .....                                 | 22-36 |
| 2.2. Качество рабочей силы и человеческий капитал .....                    | 37-47 |
| 2.3. Факторы, влияющие на качество рабочей силы и рынка труда .....        | 48-62 |
| Глава III. Об оптимизации конъюнктуры рынка труда .....                    | 63-73 |
| 3.1. О конъюнктуре рынка труда .....                                       | 63-70 |
| 3.2. Пути совершенствования взаимоотношений на рынке труда .....           | 71-78 |
| Заключение .....   | 79-80 |
| Список использованной литературы .....                                     | 81    |

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность темы.** Рынок труда становится важнейшим звеном национальной и мировой рыночной цивилизации, на нем формируются трудовые ресурсы творческого типа, осуществляющие повседневную эволюцию общества. Речь идет о той или иной форме инициативы интеллектуальности, конкурентоспособности рабочей силы, совершенствованию технологии и методов обслуживания населения. Исследования показывают, что активный созидательный труд в настоящее время в той или иной мере входит в содержание деятельности большей части работающего населения, прежде всего специалистов с высшим и средним специальным образованием, административно - управленческого персонала, высококвалифицированных рабочих, работников услуг. Это ведущий отряд национальной рабочей силы, охватывающий в западных странах от 40 до 50% занятых в народном хозяйстве.

Рынок труда представляет собой систему общественных отношений согласования интересов работодателей и наемной рабочей силы. В настоящее время в период мирового экономического кризиса изучение рынка труда является актуальной темой исследования. Это обусловливается упадком промышленного производства и возросшим уровнем безработицы. В связи с этим важно изучать сам рынок труда, его регулирование, а так же взаимодействие его участников.

Именно эти соображения и определяют актуальность выбранной темы. Объектом исследования в данной курсовой работе является рынок труда, а предметом - взаимоотношения его субъектов.

**Цель работы.** Целью работы является изучение вопросов формирования, функционирования рынка труда на основе интеллектуального потенциала, качества рабочей силы, связи и взаимодействия его субъектов.

**Объект исследования.** Объектом исследования являются формирование и развитие рынка труда, изучение взаимосвязи конкурентоспособности, качество рабочей силы с возможностью выхода на рынки труда.

**Предмет исследования.** Предметом исследования выступают последствия использования механизма функционирования рынка труда в условиях рыночной модели экономики.

**Степень научной разработанности проблемы.** Изучение вопросов политики и механизмов функционирования рынка труда, взаимосвязи интеллектуального потенциала и выхода рабочей силы на рынки труда посвящены многие работы. Разработки в этом направлении велись в рамках концепции регулятивности и либерализма. К ним можно отнести работы А.Смита, Дж. Мила, А.Маршала, К.Маркса, П.Самуэльсона, Д.Гилдера, Дж.М.Кейнса и других. Важнейшими теоретико-методологическими работами являются экономические исследования, посвященные вопросам рынка труда. К этим вопросам обращались также ученые-экономисты, как Л.С.Дляхман, Н.Е.Колесников, В.С.Пригарин, В.И.Котелькин, Т.А.Кулиев и другие.

Вместе с тем, при наличии глубоких исследований по данной проблеме, вопросы взаимосвязи субъектов рынка труда, а также взаимосвязи интеллектуального потенциала работника и выхода на сферу рынка труда еще не находили должного отражения в теоретических и практических исследованиях.

**Задачи исследования.** Задачей исследования является изучение рыночного механизма взаимосвязи и взаимодействия рынка труда, выявить основные факторы, определяющие соотношения между интеллектуальным потенциалом работников и их выхода на арену рынка труда.

**Теоретическая и методологическая база исследования.** Теоретической и методологической базой исследования послужили соответствующие концепции и теоретические модели ведущих научных школ и направлений экономической науки, труды отечественных и зарубежных экономистов.

**Информационная база.** Работа основана на данных Государственного Статистического Комитета Республики.

**Научная новизна.** В диссертации представлены комплексные, системные взаимодействия рыночного механизма рынка труда и рассмотрены совершенствования некоторых сторон данной проблемы.

**Структура диссертации.** Диссертационное исследование состоит из введения, 3-х глав, заключения и списка литературы.

Первая глава посвящена теоретическим основам исследования рынка труда. Во второй главе рассматриваются вопросы, связанные с взаимосвязью трудового потенциала работника и рынка труда, а в третьей главе рассмотрены вопросы, связанные по оптимизации конъюнктуры рынка труда.

В заключении представлены выводы и предложения, способствующие определению путей совершенствования экономического механизма рынка труда.

# ГЛАВА I. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ ФОРМИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА

## 1.1. Особенности формирования рынка труда

Рынок труда, как и рынки капиталов, товаров, ценных бумагах и т.д., является составной частью рыночной экономики. На нем предприниматели и трудящиеся совместно ведут переговоры, коллективные или индивидуальные, по поводу трудоустройства, условий труда и заработной платы.

Исследуя механизм функционирования рыночной экономики, Карл Маркс исходил из того, что рабочая сила как «совокупность физических и духовных способностей, которым обладает организм, живая личность человека», является товаром, а производственные отношения базируются на свободной купле-продаже рабочей силы, где ее ценой является заработная плата.

В тот период домонополистического капитализма удовлетворение спроса на рабочую силу со стороны предпринимателей и спроса на условия труда со стороны работников осуществлялось стихийно, через одномоментные действия не несущих обязательства сторон, условием обмена было материальное вознаграждение работника за труд определенного количества и качества. Поэтому понятие «рынок труда» Маркс относил к сфере обращения.

С развитием капитализма, переходящего в монополистическую стадию усложнились экономические связи и экономические отношения, претерпел существенные изменения и рынок рабочей силы. Рабочее движение привело к расширению понятия «условия нагни». Они стали включать в себя не только зарплату и рабочее время, но и гарантии занятости, оплаченное, но не отработанное рабочее время (т.е. отпуск), различные социальные выплаты и т.п.

Изменилось отношение к рабочей силе и у предпринимателей. Развитие современного производства предъявило повышенные требования к качеству рабочей силы: квалификации, профессиональной и общеобразовательной подготовке, творческому отношению к труду, высокому качеству работы. Бизнес активно включился в профессиональную подготовку кадров, авансируя тем самым работников материальными затратами на учебу.

Вложение средств на подготовку кадров в связи с научно-техническим прогрессом и стремительным развитием экономических отношений определило политику закрепления кадров, их стабилизации.

Поэтому сокращение потребности в рабочей силе в определенные периоды, ранее приводившие к росту безработицы, стало в известной мере регулируемым процессом, встроенным в рыночный механизм. Это, в свою очередь, оказывает ей существенное влияние не только на социально-экономические, но и на политические процессы. Так, беспрецедентный рост безработицы в Германии в годы крупнейшего мирового экономического кризиса 1929-1933 годов, когда каждый третий трудящийся оказывался безработным, сыграл свою роль в становлении фашистской диктатуры.

Сейчас рынок труда представляет собой систему общественных отношений, отражающих уровень развития и достигнутый на данный период баланс интересов между присутствующими на рынке силами: предпринимателями, трудящимися и государством.

Организационной формой выражения таких интересов на рынке труда являются ассоциации предпринимателей, с одной стороны, и профсоюзы - с другой. Государство же выступает в качестве работодателя на государственных предприятиях и инвесторе, финансируя крупные проекты и программы развития. Однако главная его функция заключается в определении правил регулирования интересов партнеров и противостоящих сил. В результате определяется та равнодействующая, которая служит базой решений и основным механизмом регулирования рынка труда, куда включается

и система социальной защиты, и система стимулирования развития производительных сил.

Механизм регулирования рынка труда охватывает весь спектр экономических, юридических, социальных и психологических факторов, определяющих функционирование рынка труда. Оно осуществляется через систему трудоустройства, включая широкую сеть бюро по занятости, банки данных о рабочих местах, государственные программы помощи в приобретении профессиональных знаний и трудоустройства незанятому, но желающему работать населению, целевые программы предприятий, предусматривающие переподготовку кадров в связи с планируемой модернизацией производства, проведение на предприятии политики стабилизации кадров и т.п. Все эти составные части рыночного механизма регулирования занятости в разных отраслях находятся в разном соотношении в зависимости от экономических и исторических условий развития данной отрасли.

Рынок труда в корне отличается от других рынков (сырье материалов, оборудование и др.). Эти различия приводятся ниже:

1. Купля-продажа других товаров происходит по существующей договоренности мгновенно.

2. Потребление других товаров не связано с какой-либо деятельностью и расходом энергии. Рабочая сила требует учитывать психофизиологические затраты.

3. При купле-продаже других товаров, как субъектов рынка, они не выступают в качестве социально-экономических носителей рыночных отношений. Но на рынке труда происходит пересечение интересов в разных точках и вариантах.

4. Для рынка труда присущи микро и макро проблемы занятости и служебное трудовое законодательство.

Рынок труда, составляя основную часть и структуру рыночной системы, является системой социально-экономических и юридических отношений,

связанных с местным трудом, трудовой силой и куплей-продажей трудовой силы. Но если занятость осуществляется не в форме места, т.е. по желанию работника (в частном секторе, теневой экономике, в смешанной занятости), то вышеуказанные отношения приобретают иной характер.

Формирование и развитие рынка труда связано прежде всего с эволюцией особенно с тем периодом экономической истории, когда появилась и стала развиваться устойчивая система трудовых отношений между работодателями и наемными работниками по поводу купли и продажи труда.

Формирование рынка труда включает в себя в условиях развитой рыночной экономики следующие элементы: принципы государственной политики в области занятости и безработицы; систему подготовки кадров; систему найма, контрактную систему; фонд поддержки безработных; систему переподготовки и переквалификации; биржи труда; правовое регулирование занятости.

На рынке труда встречаются продавец и покупатель, как при любой сделке купли - продажи. Продавцы – это работники, предлагающие свою рабочую силу (способность к труду), а покупатели – это трудовые коллективы или отдельные предприниматели, которые могут самостоятельно решать, сколько и каких работников им требуется.

На рынке труда действует закон спроса и предложения на рабочую силу, который влияет на заработную плату. Закон спроса и предложения на рабочую силу отражает несоответствие свободных рабочих мест составу приходящих на рынок труда работников по количественным и качественным параметрам. На рынке труда происходит жестокий, беспощадный отбор наиболее способных, предприимчивых. Слабых и неспособных рынок не щадит. Но вместе с тем он стимулирует высококвалифицированный труд, способствует созданию жесткой взаимосвязи между вкладом каждого и полученным конкретным результатом.

Международный опыт свидетельствует, что рынок труда не может существовать вне конкурентной, основанной на частной собственности экономики и демократических общественных институтов. Тоталитарное общество даже теоретически исключает возможность существования такого рынка, ибо не считает человека равноправным, юридически и экономически независимым от государства субъектом. Такому государству не столь важно, используется ли людской потенциал эффективно и согласно с личными интересами человека или нет. Для него значимо другое - иметь человека в полном и безоговорочном подчинении для любых нужд, а личные интересы удовлетворять по минимуму, что исключает экономическую и социальную независимость человека. Это обеспечивает хотя и малоэффективную, но почти полную управляемость людскими массами. Свободный рынок труда в таких условиях просто не нужен, более того, он был бы серьезной помехой, хотя его антипод - распределение рабочей силы, обслуживающее дефицитную по своей природе, принадлежащую государству экономику тоже называется рынком труда.

Национальный рынок труда охватывает все общественное производство – через него каждая отрасль получает необходимые ей кадры не только заданного профессионально – квалификационного состава, но и определенных культурных и этико-трудовых достоинств, адекватных требованиям экономики.

Системный подход к изучению рынка труда позволяет раскрыть все взаимосвязи и взаимоотношения его элементов. Так в литературе широко известно понимание системы как совокупности находящихся во взаимодействии элементов связано с Л.Берталанфи. Теория систем определяет эту категорию как совокупность взаимодействующих элементов, которые находятся в отношениях и связях, составляющих целостное образование, имеющее новые свойства, отсутствующие у ее элементов. Шеметов П.В. отмечает, что большинство определений сводятся к одному: система – это некоторое множество элементов, созданное для достижения

заданной цели; иначе – совокупность или комбинация предметов или частей, образующих комплексное единое целое.

Применяя теорию систем и учитывая экономические и социальные функции рынка труда, можно рассматривать его как сложную открытую социально-экономическую систему с особыми свойствами и процессами, взаимодействием с внешней средой.

Формирование рынка труда как социально-экономическая система представляет собой совокупность целостных взаимосвязанных упорядоченных в определенном отношении элементов и подсистем, взаимодействующих между собой и с внешней средой, созданную для достижения общих социальных и экономических целей субъектов рассматриваемых рынков и государства.

Функционально – организационная структура рынка труда включает в себя в условиях развитой рыночной экономики следующие элементы:

- принципы государственной политики в области занятости и безработицы;
- систему подготовки кадров; систему найма, контрактную систему;
- фонд поддержки безработных; систему переподготовки и переквалификации; биржи труда;
- правовое регулирование занятости.

Система отношений на рынке труда складывается из трех основных компонентов: отношения между наемными работниками и работодателями; отношения между субъектами рынка труда и их представителями; отношения между субъектами рынка труда и государством. Основная функция рынка труда состоит в обеспечении через сферу обращения перераспределения рабочей силы в народном хозяйстве.

Соотношение спроса и предложения товаров и услуг в странах с развитой рыночной экономикой характеризуется, по крайней мере, тремя обстоятельствами:

1. Объемы предложения товаров и услуг на рынке, полностью удовлетворяющие платежеспособный спрос, весьма близки или даже выше рациональных норм потребления на душу населения.

2. Уровень оплаты труда определяется стоимостью рабочей силы и обеспечивает покупательную способность на очень высоком уровне удовлетворения потребностей.

3. Антимонопольные меры эффективно обеспечивают наличие жесткой конкуренции между продавцами (производителями) за покупателя (заказчика). Действие этих трех факторов предопределяет такое соотношение спроса и предложения, при котором цены на основные потребительские товары и услуги общедоступны.

## 1.2. Функционирование рынка труда

Рынок труда в современных условиях постепенно приобретает основные общественно-значимые характеристики. Он играет важную роль в воспроизводстве рабочей силы, отвечающей требованиям современного высокотехнологического производства, обеспечивает распределение и перераспределение трудовых ресурсов, создает побудительные стимулы для их эффективного использования, устраняет сформировавшуюся за годы господства командно-административной системы неэффективную структуру занятости и постепенно заменяет ее более рациональной структурой. Его развитие обуславливает необходимость универсализации работников, их многопрофильной профессиональной подготовки, развития способностей к перемене видов труда в соответствии со структурными изменениями в экономике и конъюнктуре на рынке труда. Усиливается заинтересованность рабочих и служащих в повышении собственной конкурентоспособности, своего профессионального мастерства, уровня квалификации. Рынок труда активизирует мобильность рабочей силы, усиливает ее миграцию, как в рамках отрасли, так и в межотраслевом, межрегиональном направлениях, что открывает определенные возможности решения проблем занятости трудоспособного населения. Повышается роль рыночных рычагов в оплате труда и, следовательно, усиливается экономическая мотивация труда, что ведет к росту его производительности. Все более ускоряется адаптация населения к действующим в экономике страны рыночным отношениям, вырабатывается экономическое поведение рыночного типа.

Вместе с тем, как отмечено выше, воздействие рынка приводит к чрезмерной дифференциации в оплате труда и доходах различных групп населения, порождает бедность и нищету, безработицу, учитывая, что товаром на рынке труда выступает рабочая сила, или способность к труду и она является товаром особого рода, непосредственно связанным с самим человеком, личностью, затрагивающим ее самые существенные свойства,

права, общественный статус, то следует отметить важность социально-экономических отношений по поводу её купли-продажи.

Рынок труда, как и любой товарный рынок, развивается по законам спроса и предложения.

Предложение рабочей силы – это потребность различных групп трудоспособного населения в получении работы по найму и на этой основе – источника средств существования. Предложение труда обуславливается следующими факторами:

- 1) численностью населения, прежде всего трудоспособного;
- 2) средним количеством рабочих часов за определенное время (неделя, месяц, год);
- 3) количественным составом населения, его квалификационным уровнем, соответствующей структурой.

Спрос на рабочую силу отражает потребность экономики в определенном количестве работников на каждый данный момент времени. Обычно эта потребность выражается в физических лицах или в среднегодовом исчислении. Общий спрос количественно должен быть равен численности занятых плюс имеющиеся вакансии. Спрос на труд является показателем, в котором отражается множество экономических явлений и процессов, порождающих этот спрос, и возникает в силу наличия рабочих мест.

Предложение рабочей силы следует определять с учетом статистической информации о численности и половозрастной структуре трудовых ресурсов, экономической активности различных категорий населения, уровня занятости лиц старших возрастов и подростков. Спрос на рабочую силу формируется по отраслям и в количественном выражении должен совпадать с общей дополнительной потребностью предприятий и организаций в работниках (вне зависимости от организационно-правовых форм и форм собственности). При расчете спроса на рабочую силу определяются потребность предприятий в новых работниках и потребность предприятий в

работниках, необходимых для замены выбывающих (вне зависимости от причин). Таким образом, удастся установить численность лиц, которые могут быть трудоустроены.

В качестве исходной информации используются данные текущего статистического учета и специальных обследований, проводимых непосредственно на предприятиях. На этой базе с учетом структурных изменений проводится анализ перспектив развития отдельных сфер занятости. Отраслевой разрез информации характеризуется двумя группами показателей: структурой занятых в народном хозяйстве и структурой занятых в отраслях промышленности.

Как экономическая категория рынок труда выражает отношения между собственником денег (покупателем, или работодателем) и наемным работником, владельцем (собственником) рабочей силы по поводу купли-продажи последней. Указанные экономические отношения облакаются в юридическую форму (договор, контракт, соглашение), базирующиеся на трудовом законодательстве страны (и/или отдельного региона). Рынок труда, будучи подсистемой в комплексе рыночных отношений, зависит от уровня зрелости других рынков, и от степени развития всей экономической системы.

Вместе с тем наемные работники, продавая рабочую силу, в свою очередь, предъявляют спрос на жизненные средства на вещных товарных рынках. Тем самым они способствуют их росту, стимулируют развитие всей экономической системы. Сам же рынок труда выступает своего рода связующим звеном в системе общественного воспроизводства.

Переход Азербайджана от командно-административной системы к рыночным отношениям предполагает формирование и функционирование новых структур, одной из которых является рынок труда.

Современное социально-экономическое развитие республики характеризуется рядом специфических особенностей: уменьшением численности занятых в экономике, массовым высвобождением работников из материальной сферы, их переходом из государственного сектора в

негосударственный, рост безработицы и увеличение ее продолжительности, высокий уровень трудовой миграции.

Рост безработицы и вызванное ею, снижение уровня жизни сокращает спрос на товары и услуги, что ведёт к сокращению занятости. Превышение предложения рабочей силы над спросом на нее позволяет работодателям снижать оплату труда, увеличивать продолжительность рабочего времени не оплачивать больничные листы, отпуска, в одностороннем порядке расторгать договора о найме. Снижая уровень жизни, безработица усиливает дифференциацию населения. Многие из потерявших работу в переходный период до него имели высокий социальный статус, им была гарантирована занятость, пенсионное обеспечение, бесплатное образование и услуги здравоохранения. Потеряв работу, люди теряют не только источник регулярного дохода, но и накопления знания, опыт, квалификацию. Рост безработицы является одной из главных причин снижения уровня рождаемости, увеличения смертности, роста преступности, эмиграции молодёжи за пределы страны и др.

### 1.3. Взаимодействие субъектов рынка труда

Субъектами рынка труда выступают, во-первых, фирмы, предъявляющие спрос на рабочую силу и предлагающие рабочие места; во-вторых, работники как активная часть домохозяйств, предлагающие свою рабочую силу; в-третьих, государство и профсоюзы, осуществляющие баланс интересов между фирмами и работниками. Элементами рынка труда являются спрос на рабочую силу (потребность фирмы в работниках данной профессии и квалификации), предложение рабочей силы (численность работников, желающих получить наиболее подходящую для них работу), заработная плата как цена труда, конкуренция между работниками за наиболее выгодные сферы приложения своей рабочей силы, а также между работодателями за более высокую полезность нанимаемых работников. На рынке труда так же, как и на других рынках, действует закон спроса и предложения.

Закон спроса выражается в обратной зависимости между величиной заработной платы и количеством спрашиваемой рабочей силы: чем выше заработная плата, тем при прочих равных условиях меньше величина спроса, и наоборот. Также субъектами рынка являются продавцы и покупатели. В качестве продавцов и покупателей выступают домохозяйства (в составе одного или нескольких лиц), фирмы (предприятия), государство. Большинство субъектов рынка действуют одновременно и как покупатели, и как продавцы. Все хозяйственные субъекты тесно взаимодействуют на рынке, образуя взаимосвязанный «поток» купли-продажи.

Объектами рынка являются товары и деньги. В качестве товаров выступает не только произведенная продукция, но и факторы производства (земля, труд, капитал), услуги. В качестве денег – все финансовые средства, важнейшими из которых являются сами деньги.

Рынок, как самостоятельное образование включает три основных элемента: рынок товаров и услуг, рынок труда, рынок капитала. Все эти три

рынка органически взаимосвязаны и воздействуют друг на друга. Развитость рынка и рыночных отношений зависит от развития всех его составляющих.

Социальное партнерство - система институтов и механизмов согласования интересов участников производственного процесса: работников и работодателей. Развитие социального партнерства в его различных формах – важная составная часть процесса усиления социальной направленности современной рыночной экономики, ее социализации. В системе социального партнерства интересы работников представлены, как правило, профсоюзами, интересы работодателей - союзами предпринимателей. В так называемом трипартистском ее варианте третьим непосредственным участником процесса согласования интересов выступает государство, которое одновременно является и гарантом выполнения принятых соглашений. Согласование интересов достигается путем переговорного процесса, в ходе которого стороны договариваются об условиях труда и его оплате, о социальных гарантиях работникам и их роли в деятельности предприятия.

Развитие системы социального партнерства создает возможность достижения относительного баланса интересов работников и работодателей на основе сотрудничества, компромисса, ведет к социальному консенсусу. Оно служит действенным инструментом сочетания экономической эффективности и социальной справедливости.

В индустриально развитых странах социальное партнерство принимает различные формы. Так называемая корпоративистская система предполагает использование специальных органов, процедур и механизмов. Она получила распространение в Австрии, Швеции, Японии, ФРГ, Швейцарии, Нидерландах. В Австрии, например, социальное партнерство реализуется посредством широкой сети консультативных советов и комитетов, паритетных комиссий как на общенациональном, так и на отраслевом уровнях. В странах, где специальные институты социального партнерства отсутствуют, действует так называемая плюралистическая система (Великобритания, США, Канада). Здесь согласование противоречивых

интересов осуществляется на уровне всего общества с помощью обычного политического процесса (партий, парламентов, профсоюзов) и развития сотрудничества работников и работодателей на уровне отдельных компаний. Выделяются большие, средние и малые социальные группы. В большие социальные группы (помимо классов) входят совокупности людей, существующие в масштабе всего общества в целом: это социальные слои, профессиональные группы, этнические сообщества (нации, народности), возрастные группы (молодежь, пенсионеры) и т.д. Осознание принадлежности к социальной группе и соответственно ее интересов как своих происходит постепенно, по мере формирования организаций, защищающих интересы группы (например борьба рабочих за свои права и интересы через организации рабочих). К средним социальным группам относятся производственные объединения работников предприятий, территориальные общности (жители одной деревни, города, района и пр.).

К многообразным малым группам относятся такие группы, как семья, дружеские компании, соседские общности. Их отличают также некие родственные контакты друг с другом.

Особенностью социальных групп в странах с развитой экономикой в настоящее время является их мобильность, открытость перехода из одной социальной группы в другую. Сближение уровня культуры и образования различных социально-профессиональных групп приводит к формированию общих социокультурных потребностей и тем самым создает условия для постепенной интеграции социальных групп, систем их ценностей, их поведения и мотивации. В результате можно констатировать обновление и расширение самого характерного в современном мире - среднего слоя (среднего класса).

Существенные свойства взаимодействия субъектов рынка труда как социально-экономической системы:

1. Целенаправленность. Взаимодействие субъектов как система имеет собственные цели, кроме того, состоит из субъектов (работодателей

(предприятий, организаций), личностей (потенциальные студенты, студенты/слушатели), собственно вуз), каждый из которых имеет свои потребности. Цели взаимодействия субъектов как системы должны сочетать цели рассматриваемых субъектов.

2. Ориентация на социальные потребности. Взаимодействие субъектов рассматриваемых рынков обеспечивает удовлетворение специфических потребностей индивидов, работодателей, общества и государства.

3. Иерархичность структуры, означающая, что каждый субъект занимает свое определенное место, выполняет определенные функции, вступает в определенные отношения с другими субъектами.

4. Информационная обеспеченность. Информационное воздействие вуза как субъекта управления на взаимодействие субъектов рынка труда, как объекта управления должно быть информационно насыщенным и снабжено каналами информационных связей, способных оказывать влияние.

5. Неустойчивость отдельных элементов системы, что обусловлено характером поведения субъектов рассматриваемых рынков, которое может отклоняться от целей других субъектов.

Взаимодействие субъектов рынка труда, как открытая система, динамично взаимодействует с окружающей средой. Воздействие изменяющихся факторов внешней и внутренней среды приводят к усложнению связей и структуры, возникновению новых свойств и процессов.

Подход к решению проблем взаимодействия сфер высшего образования и занятости - это способ обоснования управления взаимодействием субъектов как социально-экономической системой, что является первым шагом к решению существующих проблем путем решения общих социальных и экономических задач. При системном подходе общая сложная задача не разделяется на части, а напротив, усложняется, пока не будут учтены все существующие взаимосвязи. Взаимодействие субъектов рынков труда и образовательных услуг как социально-экономическая система представляет собой структуру «рынок образовательных услуг – вуз – рынок –

труда», элементы которой взаимосвязаны и совместно функционируют для достижения общей цели.

## **ГЛАВА II. ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ РАБОТНИКА И РЫНОК ТРУДА**

### **2.1. Трудовой потенциал и его оценки**

Как известно, процесс труда есть потребление рабочей силы. Одна и та же численность работников может различаться совокупной способностью к труду в силу различий в подготовленности, возрасте, отношении к труду и т.п., а отсюда и неодинаковым количеством труда (как абстрактного, так и конкретного), которое ими может быть реализовано в процессе производства. В данном случае говорят о различном трудовом потенциале одинаковых по численности групп работников.

В самом общем виде трудовой потенциал характеризует определенные возможности, которые могут быть мобилизованы для достижения конкретной цели. Трудовой потенциал работника - это его возможная трудовая дееспособность, его ресурсные возможности в области труда. В ходе практической деятельности потенциальные возможности не всегда используются в полной мере.

В настоящее время можно выделить: три направления в развитии представлений о потенциале. Сторонники первого считают, что потенциал - это совокупность необходимых для функционирования или развития системы различных ресурсов, главным образом экономических, непосредственно связанных с функционированием производства и ускорением НТП. Сторонники второго представляют потенциал как систему материальных и трудовых факторов (условий, составляющих), обеспечивающих достижение целей производства. Сторонники третьего рассматривают потенциал как способность комплекса ресурсов решать поставленные перед ним задачи, т.е. потенциал - это целостное выражение совокупной возможности коллектива для выполнения каких-либо задач. На этой основе делается вывод о синергетическом эффекте, совокупной возможности коллектива, т.е. чем удачнее сложилась структура объекта, чем

в большем соответствии находятся его структурные и функциональные элементы, тем выше его потенциал и эффективность.

Производство материальных благ и услуг предполагает два необходимых компонента: материальные ресурсы (сырье, оборудование и т.п.), с одной стороны, и человеческие ресурсы, т.е. работников с профессиональными навыками и знаниями – с другой. В таком понимании человеческие ресурсы как часть населения страны выступают как фактор экономического развития наравне с материальными ресурсами. Однако между этими факторами есть принципиальная разница.

Человеческие ресурсы – это люди, которые не только создают, но и потребляют материальные блага и услуги. Люди же далеко не одинаковы в своих материальных и духовных потребностях. Обусловлено это полом, возрастом, здоровьем, семейным положением, образованностью, и многими другими социальными, психофизиологическими качествами, из-за чего один человек непохож на другого. Представление о сущности потенциала предопределяет подход к его оценке, измерению и управлению. Действительно, когда потенциал рассматривается как совокупность ресурсов, его оценка заключается в установлении качественных и количественных характеристик значений отдельных видов ресурсов, причем их взаимное влияние не учитывается и не измеряется. Когда речь идет о системе ресурсов, то характеристики ее отдельных составляющих должны дополняться показателями, описывающими систему в целом.

Рассматривая потенциал как способность ресурсов давать определенные результаты и обеспечивать функционирование системы, следует учитывать и выражать в показателях все факторы, которые определяют такую способность. Для этого необходимо иметь как характеристики ресурсов всех видов, так и их результирующие (системные) характеристики, знать способ их использования и управления ими. Другими словами, необходимо знать не только ресурсы, но и накопленные, однако еще не используемые резервы. ("Резерв" - термин французского происхождения, означающий "запас". В

словаре русского языка отмечается, что резерв – это запас, откуда черпают новые силы, ресурсы. Но чтобы иметь резервы, необходимо их создавать. В этом и состоит принципиальный вопрос формирования производственного и трудового потенциала).

Для рассмотрения понятия "трудовой потенциал" работника (личности) еще раз обратимся к определению "рабочей силы", данному К.Марксом: "...совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека, и которые пускаются им в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительные стоимости". Данное определение относится преимущественно к индивидуальной рабочей силе, поскольку речь идет в нем об "организме и живой личности человека". Из этого определения следуют два важных вывода. Во-первых, до момента занятости человека трудом говорить о его рабочей силе можно лишь условно как о физической и духовной трудоспособности вообще, как о возможном потенциальном трудовом вкладе. Во-вторых, результат использования индивидуальной рабочей силы – это реальный трудовой вклад работника, он выражается в конкретном продукте, а также в определенном уровне производительности и эффективности труда, достигнутом данным работником. Таким образом, рабочую силу индивида по своему происхождению (свойство организма и живой социальной личности) и состоянию до использования в труде можно рассматривать как трудовой потенциал (ресурс) личности – источник рабочей силы. Превратиться в рабочую силу, быть использованным как рабочая сила – это назначение, объективная цель "трудового потенциала личности". С теоретической и практической точки зрения важность этого факта заключается в том, чтобы рассматривать рабочую силу не только как нечто заранее данное, но и как постоянный резерв повышения производительности и эффективности труда. Исходя из определения потенциала как материальной основы хозяйственных систем следует выделить следующие виды потенциалов:

- природно-ресурсный или в более широком смысле эколого-экономический потенциал, учитывающий также уровень экологического благополучия территории, ее рекреационные возможности;

- производственный, включая инвестиционный, учитывая, что инвестиции направляются на развитие или обновление основных фондов;

- инновационный, отражающий научно-технические факторы функционирования хозяйственных систем. К ним непосредственно примыкает образовательный потенциал, что можно характеризовать как интеллектуальный потенциал, включая и культурный уровень народа данной страны, региона;

- трудовой (кадровый) потенциал, учитывающий масштабы и качественные факторы трудовых ресурсов.

Денежная оценка трудового потенциала предприятия, учитывающая качественные факторы (квалификация, здоровье, структура и т.п.) рассматривается как кадровый потенциал и является важной составляющей цены предприятия. Есть мнение рассматривать трудовой потенциал не только как массу труда, которым обладает производственный объект, но и включать условия реализации этого потенциала (техническую вооруженность труда, уровень его механизации, организации и т.д.). В таком подходе, на первый взгляд, есть свой резон. Действительно, способность работника к труду реализуется в определенных технических, экономических, организационных, социальных и других условиях и от этого зависят результаты труда. Однако такое понимание характеризует не трудовой, а производственный потенциал предприятия. Одним из важнейших показателей, характеризующих производственные возможности предприятия, является численность промышленно-производственного персонала. Чем больше численность, тем при прочих равных условиях больше объем произведенной продукции. Такой путь увеличения объема производства классифицируется как экстенсивный. Однако показатель численности работников, даже по видам деятельности (занятые основной

деятельностью, занятые в непроизводственных подразделениях предприятия), по категориям промышленно-производственного персонала, недостаточен для полной характеристики трудового потенциала, особенно для целей управления кадрами в условиях рыночной экономики. Здесь необходима система показателей, характеризующих все стороны потенциала:

- функциональная, временная и пространственная структура;
- оценка с позиции человеческих ресурсов;
- оценка с позиции человеческого фактора производства.

Таким образом, содержание трудового потенциала раскрывает, с одной стороны, возможности участия работника (или всех членов коллектива предприятия) в общественно-полезной деятельности как специфического производственного ресурса, с другой – характеристику качеств работника (работников), отражающих степень развития его (их) способностей, пригодности и подготовленности к выполнению работ определенного вида и качества, отношения к труду, возможности и готовности трудиться с полной отдачей сил и способностей.

Соответственно и параметры трудового потенциала подразделяются на две группы :

1) параметры, характеризующие социально-демографические компоненты трудового потенциала коллектива предприятия:

- половозрастная структура, уровень образования, семейная структура, состояние здоровья и др.;

2) параметры производственных компонентов трудового потенциала:

- профессионально-квалификационная структура, повышение и обновление профессионального уровня, творческая активность.

Некоторые исследователи выделяют в трудовом потенциале две его стороны: производственно-квалификационную и психологическую. Однако для практики управления более значимой представляется система показателей, с помощью которой можно количественно охарактеризовать ту или иную сторону потенциала, чтобы выяснить, где он выше или ниже, как

изменился благодаря принятым мерам, насколько фактически используемая его величина отличается от возможной и т.д. Итак, в оценке трудового потенциала необходима характеристика его количественной и качественной сторон.

Для характеристики трудового потенциала с количественной стороны используются такие показатели, как:

- численность промышленно-производственного персонала и персонала непромышленных подразделений;

- количество рабочего времени, возможного к отработке при нормальном уровне интенсивности труда (границы возможного участия работника в труде).

Качественная характеристика трудового потенциала направлена на оценку:

- физического и психологического потенциала работников предприятия (способность и склонность работника к труду – состояние здоровья, физического развития, выносливости и т.п.);

- объема общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обуславливающих способность к труду определенного качества (образовательный и квалификационный уровни, фундаментальность подготовки и т.п.);

- качество членов коллектива как субъектов хозяйственной деятельности (ответственность, сознательная зрелость, интерес, сопричастность к экономической деятельности предприятия и т.п.). Оценка трудового потенциала работника должна предусматривать определение количества, качества, соответствия и меры использования этого потенциала в целях организации.

В самых общих чертах суть управления персоналом через оценку его потенциала сводится к решению трех взаимосвязанных задач. Во-первых, к формированию таких производительных способностей человека, которые наиболее полно соответствовали бы требованиям, предъявляемым к качеству

рабочей силы конкретным рабочим местом. Во-вторых, к созданию таких социально-экономических и производственно-технических условий на производстве, при которых происходило бы максимальное использование способностей работника к данному труду. В-третьих, эти процессы не должны причинять ущерб организму и интересам личности трудящегося.

Для управления персоналом весьма важно, уяснив механизм действия каждого из компонентов трудового потенциала работника, разработать систему взаимосвязанных мер, воздействующих на наиболее полное использование его резервов. О значительных резервах прироста производительности труда за счет его организации по способностям и создания условий для работы в "полную силу" говорят результаты научных исследований экономистов, социологов, физиологов труда и многих других специалистов.

Приступая к анализу такой проблемы как мотивация и стимулирование персонала в организации нельзя обойтись без определения таких ключевых понятий, как «потребность», «мотив» и «стимул», так как эти три категории имеют прямое отношение к рассматриваемым в нашей работе вопросам. Определение сущности этих понятий лежит в области многих наук, в том числе психологии, социологии, философии, экономики, медицины др. На наш взгляд, наиболее правильным является определение потребности у В.А.Василенко: потребность – это заложенная в нас природой и обществом программа жизнедеятельности. Если понимать мотив как желаемое целевое состояние в рамках отношения «индивид-среда», то, исходя из этого, можно наметить основные проблемы психологии мотивации. Вопрос о мотивации людей к труду в нашей стране всегда рассматривался с внеэкономических и внесоциально-психологических позиций. Да, путем сочетания палочной дисциплины и идеологических лозунгов, пусть и неэффективно, но какое-то время заставить работать дружную семью народов удавалось. Но с течением времени глаза раскрылись даже у самых недалёковидных, а дружная семья если не совсем распалась, то переживает хронические семейные неурядицы.

Поэтому мы должны научиться мотивировать своих сограждан не только к техническим условиям на производстве, при которых происходило бы максимальное использование способностей работника к данному труду. В-третьих, эти процессы не должны причинять ущерб организму и интересам личности трудящегося.

Для управления персоналом весьма важно, уяснив механизм действия каждого из компонентов трудового потенциала работника, разработать систему взаимосвязанных мер, воздействующих на наиболее полное использование его резервов. О значительных резервах прироста производительности труда за счет его организации по способностям и создания условий для работы в "полную силу" говорят результаты научных исследований экономистов, социологов, физиологов труда и многих других специалистов.

Приступая к анализу такой проблемы как мотивация и стимулирование персонала в организации нельзя обойтись без определения таких ключевых понятий, как «потребность», «мотив» и «стимул», так как эти три категории имеют прямое отношение к рассматриваемым в нашей работе вопросам. Определение сущности этих понятий лежит в области многих наук, в том числе психологии, социологии, философии, экономики, медицины др. На наш взгляд, наиболее правильным является определение потребности у В.А. Василенко: потребность – это заложенная в нас природой и обществом программа жизнедеятельности. Если понимать мотив как желаемое целевое состояние в рамках отношения «индивид-среда», то, исходя из этого, можно наметить основные проблемы психологии мотивации. Вопрос о мотивации людей к труду в нашей стране всегда рассматривался с внеэкономических и внесоциально-психологических позиций. Да, путем сочетания палочной дисциплины и идеологических лозунгов, пусть и неэффективно, но какое-то время заставить работать дружную семью народов удавалось. Но с течением времени глаза раскрылись даже у самых недалёковидных, а дружная семья если не совсем распалась, то переживает хронические семейные неурядицы.

Поэтому мы должны научиться мотивировать своих сограждан не только к добросовестному, но и к содержательному труду, ориентированному на создание научных и технических ценностей, конкурентоспособных в современном мире. Поэтому и мировой опыт в области мотивации должен пригодиться нам в первую очередь.

В разных странах существуют различные модели мотивации и стимулирования труда. Например, в Японии, в ее основе лежит иерархия рангов. В США система стимулирования трудовой деятельности предполагает обоснование стратегических и тактических целей организации, установление на этой основе целей подразделения и каждого сотрудника, выбор средств для достижения целей, согласование общих, частных и индивидуальных целей.

В качестве базиса чаще всего используются поведенческие модели Маслоу, Альдерфера и Мак-Грегора, которые призваны объяснить некоторые существующие "странности" в поведении людей. Почему голодные и практически бездомные сограждане не будут эффективно трудиться на благо общества – об этом теории Маслоу и Альдерфера. Почему трудящиеся иногда ломают "умные" машины вместо того, чтобы ударно на них трудиться, поможет объяснить теория Мак-Грегора.

Но если необходимо перейти от простого понимания сути происходящего к конкретным и эффективным управленческим действиям, а именно таковы проблемы, стоящие перед большинством отечественных менеджеров, то без применения теории мотивации просто не обойтись.

Наиболее парадоксальный и значимый результат получен в ходе исследований, проведенных Герцбергом с группой сотрудников. Им удалось установить, пусть и на малой и неслучайной (две профессиональные категории) выборке, что влияющие на мотивацию факторы можно разделить на две группы и что факторы этих двух групп независимы друг от друга. Собственно факторы неудовлетворенности ("гигиенические" факторы по Герцбергу) и удовлетворенности (соответственно факторы мотивации) могут

быть любимыми и зависеть от конкретной ситуации, но их различное и независимое влияние на поведение человека сохраняется. В работах других авторов (Э.Майо, как представителя Ховторнской группы, Э.Шейна и других) рассматривается более простой и, вместе с тем, более прикладной аспект мотивации – а что же все-таки делать с данными конкретными людьми в данной конкретной ситуации. Рационально- экономическая теория говорит однозначно: платить и побольше. Однако наши национальные особенности в менеджменте, так это только то, что именно наши сограждане склонны тем меньше работать, чем больше получают. Теория ожидания (В.Врум, Портер и Лаулер) в этом смысле более практична и больше соответствует реальным условиям. Заметим, что при любом методе исследования обнаруживается, что социально- психологические тенденции деятельности как отдельной личности, так и само – и взаимоправляемых конгломератов личностей устремлены в будущее. Как частный случай такого подхода, теория ожидания показывает взаимосвязь отдачи людей от ожидаемого ими соответствия вознаграждения их усилиям.

Характеристика качественной стороны трудового потенциала также может быть произведена с использованием количественных показателей. Например, для оценки состояния здоровья применяются показатели частоты и тяжести заболеваний в расчете на 100 работников (т.е. состояние здоровья оценивается косвенно через уровень заболеваемости), для оценки уровня квалификации - средний разряд рабочих, уровня образования - среднее количество классов общеобразовательной школы, количество месяцев профессиональной подготовки и т.д.

Следует отметить, что сбор такого рода информации, особенно в части получения качественных характеристик, затруднен и требует специальных исследований. Поэтому используется упрощенный подход, когда качественная характеристика трудового потенциала ограничивается данными, отражающими образовательный и квалификационный уровень,

наличие специальной профессиональной подготовки и ее продолжительность, половозрастной состав.

Конечно, заманчиво иметь некий синтетический показатель, который характеризовал бы значение всей совокупности разнородных факторов трудового потенциала. Тогда можно было бы сопоставлять величины трудового потенциала на тот или иной момент времени по различным коллективам, выявлять влияние отдельных факторов на общую его величину, что облегчило бы выбор" кадровой политики и способствовало бы более эффективному использованию трудового потенциала. Однако эта проблема остается пока не решенной.

Используемые в практике обобщающие показатели отражают не более двух-трех элементов трудового потенциала, да и то в основном с количественной стороны. Например, показатель совокупного фонда рабочего времени, возможного к отработке, рассчитывается как средневзвешенная величина, где весами служит численность работников, имеющих ту или иную установленную норму рабочего времени (недельную или годовую, установленную или фактическую длительность рабочего дня и т.п.). В частности, этот показатель используется для характеристики потенциальной массы труда применительно к населению территории (общества) или для оценки трудового потенциала на уровне предприятия.

В качестве обобщающего показателя для количественной оценки трудового потенциала через рабочее время используется количество времени (человеколет), которое могут отработать работники предприятия до выхода на пенсию. Динамика этого показателя, отражающего не только численность работников предприятия, но и их половозрастную структуру, позволяет видеть процесс старения коллектива предприятия (особенно, если его кадровая политика длительное время была ориентирована на стабилизацию коллектива). Имеются рекомендации, согласно которым при количественной характеристике трудового потенциала целесообразно отражать не только массу отработанного (или возможного к отработке) рабочего времени, но и

учитывать квалификационную структуру коллектива работников (через тарифные коэффициенты, а еще лучше - через коэффициенты редукции труда, с помощью которых представляется возможным привести сложный труд к простому).

Для оценки трудового потенциала могут применяться и условно-натуральные показатели. В частности, по результатам специальных исследований рассчитываются коэффициенты, характеризующие потенциальные производственные возможности каждой половозрастной группы работников. Трудовой потенциал предприятия в целом определяется как средневзвешенная величина этих коэффициентов, где весами служит доля той или иной половозрастной группы в общей численности (в результате в одном коллективе такой оценкой будет, например, показатель 0,85, в другом - 0,95). Подобный метод оценки трудового потенциала был реализован и применительно к населению республики. В основе расчета лежали специально рассчитанные коэффициенты, характеризующие отношение производительности труда каждой половозрастной группы к среднему уровню. Однако данный метод полезен при значительных сдвигах в половозрастной структуре работников, что на уровне предприятия за небольшой период времени (1-5 лет) встречается редко.

Развитие рыночных отношений в экономике республики, осуществление политической и правовой реформ в обществе значительно ускоряют процесс изменений во всех областях, в том числе и в сфере формирования, распределения, перераспределения и использования трудовых ресурсов. Для решения проблем воспроизводства, эффективного использования и развития трудового потенциала необходима экономико-статистическая оценка происходящих в этой сфере процессов и анализ их результатов на основе совершенствования системы используемых показателей и методов их анализа.

Конкурентные преимущества страны в современном технологическом мире в наибольшей степени зависят от качества ее трудовых ресурсов и

инвестиций в человеческий капитал с целью улучшения этого качества и усиления способности людей к творчеству, инновациям и адаптации к новой экономике, основанной на знаниях. Становление и развитие рыночной системы в современных условиях предполагает поиск и разработку подходов к оценке трудового потенциала страны. Рассмотрение человеческого капитала, как составляющей национального богатства, имеет не только теоретическое, но и практическое значение поскольку глубокое всестороннее его исследование может стать важным вкладом в эффективное развитие областей и республики в целом.

Таблица 1

Динамика численности населения Азербайджана(на начало года)

| Годы | Все насел,<br>тыс.чел | в том числе         |                    | все насел., в процентах |                    |
|------|-----------------------|---------------------|--------------------|-------------------------|--------------------|
|      |                       | Городское население | Сельское население | Городское население     | Сельское население |
| 2000 | 8032,8                | 4107,3              | 3925,5             | 51,1                    | 48,9               |
| 2001 | 8114,3                | 4149,1              | 3965,2             | 51,1                    | 48,9               |
| 2002 | 8191,4                | 4192,6              | 3998,8             | 51,2                    | 48,8               |
| 2003 | 8269,2                | 4237,6              | 3998,8             | 51,2                    | 48,8               |
| 2004 | 8349,1                | 4358,4              | 4031,6             | 51,2                    | 47,8               |
| 2005 | 8447,4                | 4423,4              | 3990,7             | 52,4                    | 47,6               |
| 2006 | 8553,1                | 4502,4              | 4024,0             | 52,6                    | 47,4               |
| 2007 | 8666,1                | 4564,2              | 4050,7             | 52,7                    | 47,3               |
| 2008 | 8779,9                | 4652,2              | 4101,9             | 53,0                    | 47,0               |
| 2009 | 8997,0                | 4727,8              | 4127,7             | 53,1                    | 46,9               |
| 2010 | 8997,6                | 4774,9              | 4169,2             | 53,1                    | 46,9               |
| 2011 | 9111,1                | 4829,5              | 4222,7             | 53,0                    | 47,0               |
| 2012 | 9235,1                | 4888,7              | 4281,6             | 52,9                    | 47,1               |
| 2013 | 9356,0                | 4968,0              | 4387,9             | 53,1                    | 46,9               |
| 2014 | 9477,0                | 5041,8              | 4435,2             | 53,2                    | 46,8               |

В 2013 году Государственный комитет статистики Азербайджана дал среднегодовую информацию численность населения страны составила 9 млн. 356 тыс., при этом отмечая, что более миллиона граждан страны из этого числа проживали за пределами страны (в России, Турции, Украине и других странах), около 120 тыс. на территориях, контролируемых силами НКР, и около 240 тыс. являлись иностранными гражданами, проживающими в Азербайджане.

Городское население на 1 июля 2013 года составило 53,4 % от населения, а сельское — 46,9 %. Мужчины составили 49,7 % от общего населения, женщины — 50,3 %, то есть на каждые 1000 мужчин приходится 1013 женщин.

Ожидаемая продолжительность жизни родившихся составляет 72,6 года, в том числе у мужчин — 69,9 лет, у женщин 75,4 лет. (данные на 2008 год). На 01.01.2014г. население Азербайджана составило 9 477 тыс. чел. Эти данные позволяют сделать вывод о возможности участия значительной части населения в трудовой деятельности.

Таблица 2

Динамика занятости населения в странах СНГ(тыс.чел.)

|             | 2005    | 2006    | 2007    | 2008    | 2009    | 2010    | 2011    |
|-------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Азербайджан | 4062,3  | 4110,8  | 4162,2  | 4215,5  | 4271,7  | 4329,1  | 4375,2  |
| Беларусь    | 4414,1  | 4470,2  | 4518,3  | 4610,5  | 4643,9  | 4665,9  | 4632,0  |
| Казахстан   | 7261,0  | 7403,5  | 7631,1  | 7857,2  | 7903,4  | 8114,2  | 8301,6  |
| Кыргызстан  | 2077,1  | 2096,1  | 2152,7  | 2184,2  | 2216,4  | 2243,7  | 2280,0  |
| Армения     | 1097,8  | 1092,4  | 1101,5  | 1117,6  | 1089,4  | 1104,8  | 1120,8  |
| Молдова     | 1319,0  | 1257,0  | 1247,0  | 1251,0  | 1184,0  | 1134,4  | 1173,5  |
| Россия      | 68168,9 | 68854,9 | 70570,5 | 70965,1 | 69284,9 | 69803,6 | 70732,0 |
| Таджикистан | 2090,0  | 2137,0  | 2149,7  | 2167,9  | 2219,2  | 2233,0  | 2250,0  |
| Узбекистан  | 10196,3 | 10467,0 | 10735,4 | 11035,4 | 11328,1 | 11628,4 | 11919,1 |
| Украина     | 20680,0 | 20730,4 | 20904,7 | 20972,3 | 20191,5 | 20266,0 | 20324,2 |

Уровень занятости экономически активного населения (отношение численности занятых в экономике к экономически активному населению) в I полугодии 2011 года в большинстве стран СНГ находился в пределах 91-95%. Значительная часть занятых экономической деятельностью сосредоточена на крупных и средних предприятиях: в Армении, Казахстане и Таджикистане - 29-40%, Украине - 52%, России - 66%, Беларуси - 70%.

В общей численности работающих на крупных и средних предприятиях удельный вес работников занятых в промышленности, строительстве и сельском хозяйстве, составил от 18% в Кыргызстане до 48% в Беларуси. Доля занятых в сфере услуг в большинстве стран СНГ существенно превышает долю занятых в отраслях материального производства и колеблется в пределах 52-82%).

Азербайджан в период с 2005 по 2011 год численность занятых увеличилось на 312,9 тысячи человек.

В России в период с 2005 по 2011 год численность занятых выросло на 2554,3 тысяч человек.

На Украине в период с 2005 по 2011 год численность занятых снизилось на 359,8 тысячи человек.

## 2.1. Качество рабочей силы и человеческий капитал

Категория «качество рабочей силы» широко используется современной мировой экономической наукой. При этом следует учитывать, что рабочая сила - это не просто совокупность навыков, знаний, способностей, которыми обладает человек. Во-первых, это запас навыков, знаний, способностей. Во-вторых, это такой запас навыков, знаний, способностей, который целесообразно используется человеком в той или иной сфере общественного воспроизводства и способствует росту производительности труда и производства. В-третьих, это такое использование данного запаса в виде высокопроизводительной деятельности, которое приводит к росту заработка работника. И в-четвертых, увеличение доходов стимулирует, заинтересовывает человека путем вложений, которые могут касаться здоровья, образования, накопить новый запас навыков, знаний и мотиваций, чтобы в дальнейшем его вновь эффективно применить. Соответственно, качество рабочей силы – это совокупность свойств человека, проявляющихся в процессе труда и включающих в себя квалификационный комплекс и трудовую активность работника.

В более обобщенном виде качество рабочей силы – это сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые активно используются в той или иной сфере производства, содействуют росту производительности и качеству его труда и тем самым влияют на рост заработка данного человека.

При характеристике понятия «качество» необходимо учитывать следующие особенности:

- в современных условиях качество рабочей силы является главным фактором экономического роста;
- формирование рабочей силы высокого качества требует от самого человека и всего общества значительных затрат;

- рабочая сила в виде навыков и способностей является определенным запасом, то есть может накапливаться;

- инвестиции в квалификационный комплекс рабочей силы и здоровье работника обеспечивают, как правило, его обладателю получение в будущем более высокого дохода;

- качественные характеристики рабочей силы не только подвержены физическому и моральному износу, но и способны накапливаться и приумножаться;

- характер и виды вложений в человека обусловлены историческими, национальными, культурными особенностями и традициями. Но лишь те вложения в человека могут быть признаны инвестициями в рабочую силу, которые общественно целесообразны и экономически необходимы. Можно выделить следующие основные признаки современного работника, имеющие важное значение для организации:

- готовность развивать сотрудничество;

- умение убедительно представлять свои идеи в устной и письменной формах, эффективно работать в команде, сочетать самостоятельность с готовностью помогать лидеру в достижении организационных целей;

- проявление инициативности, технической компетентности;

- предприимчивость, активность, другие интеллектуальные способности.

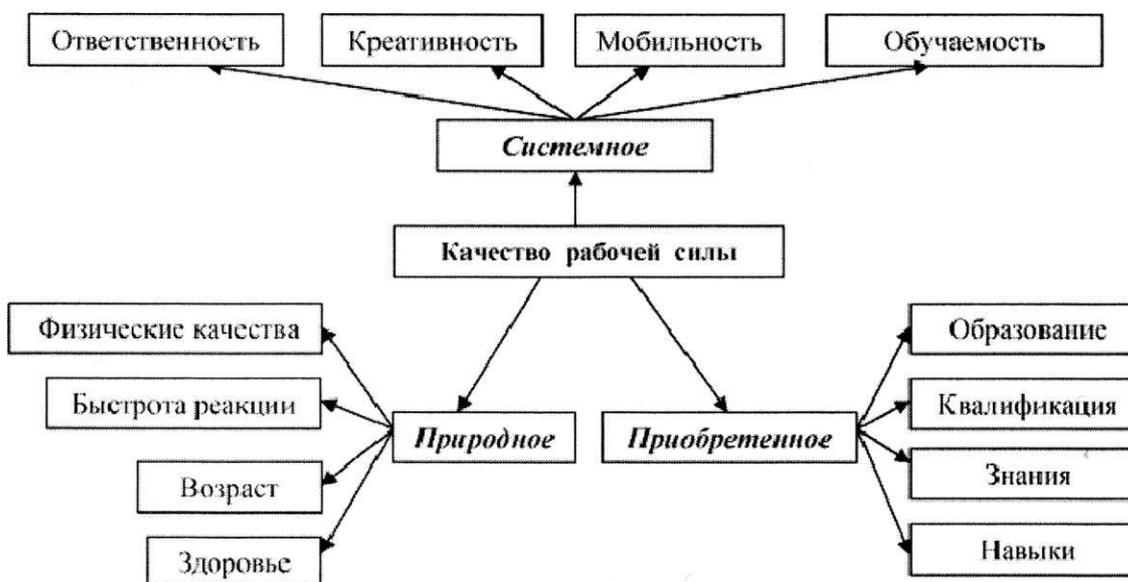
Определенные требования к качеству рабочей силы предъявлялись на практике с момента вовлечения человека в общественную деятельность, но само понятие «качество рабочей силы» не является сформированным в экономической науке. Можно выделить два подхода к определению понятия качества рабочей силы:



Согласно первому подходу, качество рабочей силы трактуется как уровень развития приобретенных свойств рабочей силы и характеризуется такими показателями, как профессионализм, образование, навыки и опыт. Считается, что основой качества рабочей силы в данном случае являются духовные способности человека.

Сторонники второго подхода считают, что качество рабочей силы целесообразно рассматривать не только с позиции приобретенных свойств, но также и природных способностей человека к труду. Следовательно, элементами, определяющими качество рабочей силы, могут быть как приобретенные умения человека – уровень квалификации, уровень профессиональной и экономической подготовки, знания и навыки, так и природные свойства, которые включают пол, возраст, состояние здоровья, быстрота реакции и др. характеристики. Таким образом, содержание понятия качества рабочей силы нельзя рассматривать только лишь с позиции развития приобретенных свойств человека, так как имеющиеся у человека образование и уровень профессиональной подготовки непосредственно связаны с физическими и духовными способностями индивида. Основываясь на анализе имеющихся подходов к определению качества рабочей силы, оно определяется как совокупность свойств человека, проявляющихся в процессе труда и включающих в себя квалификацию и личностные характеристики работника, то есть такие его физиологические и социально-психологические особенности, как состояние здоровья, умственные способности, а также адаптированность, в том числе, гибкость, мобильность, мотивируемость,

инновационность, профориентированность и профессиональная пригодность. Исходя из этого определения предлагается следующая классификационная структура качества рабочей силы:



Все составляющие этого определения включают комплекс требований к работнику со стороны работодателя, общества, потребителей результатов труда трудящегося.

Кроме того, в современной экономической теории наряду с категорией «качество рабочей силы» используется понятие «человеческий капитал».

Качественные характеристики рабочей силы можно рассматривать как человеческий капитал. Этот капитал включает в себя:

- накопленный запас навыков, знаний, умений;
- такой запас навыков, знаний, способностей, которые целесообразно используются человеком в той или иной сфере общественного производства;
- целесообразное использование данного запаса в виде высокопроизводительной деятельности;
- увеличение дохода стимулирует заинтересованного человека путем вложений, которые могут касаться здоровья, образования и увеличить, накопить свой запас навыков, знаний, чтобы в дальнейшем его снова применить.

Из множества характеристик, составляющих потенциал человека, теория человеческого капитала исследует те, которые существенно влияют на

изменение доходов. Это относится преимущественно к здоровью, творческим способностям, образованию, профессиональным навыкам, предприимчивости, мобильности.

Следует признать, что в современном рыночном хозяйстве на первое место выдвигаются человеческие ресурсы и человеческий капитал.

Происходящие в современном обществе социальные изменения определяют основные направления и тенденции развития человеческого капитала. С каждым годом становится все более очевидным, что развитие человеческого капитала и его общее качество становятся для любой страны важным фактором, определяющим успех социальных и экономических преобразований.

Человеческий капитал традиционно понимается как совокупность качеств человека, его способностей к труду, которые определяют его производительность и могут стать источником дохода для самого человека, организации и общества в целом.

Основными сущностными характеристиками человеческого капитала являются:

- определенный запас знаний, навыков и других производительных качеств и способностей человека, являющийся результатом инвестиций в человека;

- этот запас знаний человека существует потенциально и реализуется в той или иной сфере общественного воспроизводства путем его включения в процесс общественного труда. Накопленный запас знаний является основой роста производительности труда и производства, основой экономического роста страны;

- целесообразно используя накопленный запас знаний, работник получает соответствующий доход в виде заработной платы, а общество — в виде национального дохода. Чем эффективнее используется человеческий капитал, тем выше должны расти доходы работника и общества в целом;

- повышение доходов работника и общества должно стимулировать их к дальнейшему накоплению новых запасов знаний, навыков и опыта, путем инвестирования в человеческий капитал. Поэтому человеческий капитал – это сформированные в результате инвестиций и накопленные человеком способности и качества, которые при целесообразном использовании приводят к росту производительности труда и доходов.

Формирование теории человеческого капитала проходило во второй половине XX в. Одним из основоположников был Гарри Беккер, который опубликовал в 1962 г. статью "Инвестиции в человеческий капитал", а в 1964г. — монографию "Человеческий капитал: теоретический и эмпирический анализ".

Одно из первых определений человеческого капитала дано М. Критским: «В основе человеческого капитала лежит движение экономического субъекта как новой силы общественного прогресса и интеллектуальной деятельности».

Капелюшников человеческий капитал рассматривает как «имеющийся у каждого запас знаний, способностей, мотиваций». Они, по его мнению, «составляют капитал, так как их формирование требует отвлечения средств в ущерб текущему потреблению, но при этом они служат источников повышения производительности и заработков в будущем.

С.Дятлов дает следующую трактовку понятия человеческий капитал. С одной стороны, это форма выражения производительных сил человека, с другой - денежная оценка, сформированная в результате инвестиций в человека его потенциальной возможности приносить доход. Следовательно человеческий капитал - «это сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного производства и тем самым влияют на рост доходов данного человека. По Б. Генкину, это «совокупность качеств, которые определяют производительность и могут стать источниками дохода для человека, семьи, предприятия и общества».

И. Никитина считает, что человеческим капиталом наделяются практически все индивидуумы, в той или иной мере приносящие пользу обществу, в том числе домохозяйка, воспитывающая нравственных детей и тем увеличивающая духовные ресурсы страны. Н.В. Кротовой предлагает включать в структуру человеческого капитала не только способности людей к производительному труду, но и социальные, психофизический, мировоззренческие и культурные свойства человека, способные приносить доход. Таким образом человеческий капитал можно определить как меру воплощенной в человеке способности приносить доход, т.е. это воплощенный в человеке запас способностей, знаний, навыков, опыта, культуры и мотиваций, способный генерировать поток доходов длительное время и отражающий совокупность дружеских, интеллектуальных и психологических качеств и способностей личности.

При исследовании понятия "человеческий капитал" возникает вопрос: почему вся совокупность производительных способностей человека трактуется как капитал? Доказательством тому служат следующие аргументы:

- производительные способности человека являются особой формой капитала потому, что они являются неотъемлемым личным достоянием и богатством человека, его собственностью, а поэтому их нельзя купить и продать, отчуждая от собственника;

- производительные способности человека обеспечивают своему обладателю получение более высокого дохода в будущем за счет отказа от части текущего потребления, т. е. временную упущенную выгоду;

- производительные способности человека способны приносить не только доход в денежной форме в виде заработной платы, но и давать психологический, социальный, моральный результат;

- формирование производительных способностей человека требует
- значительных затрат и от индивида, и от общества;

- производительные способности человека имеют свойство накапливаться в результате инвестиций и приобретения производственного опыта.

Поэтому производительные способности человека являются его капиталом, и, будучи включенным в систему общественного воспроизводства, являются одной из форм совокупного капитала общества.

В чем же особенности человеческого капитала? Какие специфические черты отличают его от физического капитала?

Во-первых, человеческий капитал отличен от физического капитала степенью ликвидности, так как со временем ценность его возрастает. Во-вторых, человеческий капитал с трудом поддается диверсификации, поскольку степень отдачи от его использования зависит от желания индивида, от его личных интересов, материальной и моральной заинтересованности, ответственности и культуры. В-третьих, инвестиционный период у человеческого капитала значительно длиннее, чем у физического капитала. Так, инвестиционный период физического капитала ограничивается максимум пятью годами, а инвестиционный период человеческого капитала совпадает с продолжительностью трудовой жизни работника (особенно в области непрерывного образования). В-четвертых, степень риска вложений в человеческий капитал выше, чем в физический капитал, поскольку реализация человеческого капитала связана с желанием человека трудиться, с его трудоспособностью. В-пятых, эффект от реализации человеческого капитала может быть разнообразным, начиная от роста доходов в виде заработной платы и кончая моральным удовлетворением, повышением социального статуса в коллективе и обществе, увеличением доли свободного времени и др. К основным элементам человеческого капитала обычно относят:

- капитал образования, включая общие и специальные знания;
- капитал подготовки на производстве (квалификация, навыки, производственный опыт);
- капитал здоровья;

- обладание экономически значимой информацией (например, о ценах, доходах; прогнозы);
- капитал миграции, обеспечивающий мобильность работников;
- мотивация трудовой деятельности.

Большое значение имеет деление человеческого капитала следующие виды:

- общий (перемещаемый) человеческий капитал, который может быть использован практически в любой специальности и на любом рабочем месте. Он является результатом общей подготовки (например, умение работать на компьютере);

- специальный (неперемещаемый) человеческий капитал, который может быть использован лишь в ограниченном пространстве. Он создается в результате специальной подготовки для реализации преимущественно на конкретном предприятии или на данном рабочем месте.

Таким образом, человеческий капитал представляет собой определенный комплекс производительных способностей человека, которыми обычно считают здоровье, природные особенности человека, уровень его образования и профессионала, а также трудовую мобильность индивида.

Один из авторов концепции человеческого капитала С. Фишер дал следующее определение человеческого капитала: «Человеческий капитал есть мера воплощенной в человеке способности приносить доход. ЧК включает врожденные способности и талант, а также образование и приобретенную квалификацию».

В этом определении человеческий капитал объявляется якобы естественным свойством человека приносить доход. И в нем нет даже намека на то, что это свойство связано с частной собственностью на средства производства, с трудом и вообще с определенной системой экономических отношений. В реальной капиталистической действительности человек, будучи наемным работником, продающим свою рабочую силу капиталисту, может рассматриваться как часть переменного капитала, используемого буржуем для

производства прибавочной стоимости. А сам по себе человек как таковой не может быть капиталом вне системы капиталистических экономических отношений. Если же он сам является владельцем средств производства или если он входит в состав кооператива, то и в этом случае человек не может рассматриваться как капитал. Только продаваемая им рабочая сила, повторяю, является переменным капиталом для эксплуатирующего его капиталиста. Никаких исключений из этого экономического отношения не существует.

Концепцию ЧК есть смысл рассматривать как научное направление только в той ее части, в которой исследуются различные аспекты развития качественных характеристик рабочей силы армии наемных работников в капиталистическом обществе. А остальные аспекты концепции ЧК нельзя признать научно обоснованными.

О каких характеристиках потенциала рабочей силы наемных работников может идти речь? Постараемся определить их.

1. Образование человека, его знания, здоровье, профессионализм, инициативность.
2. Качество жизни населения.

Потенциал рабочей силы наемных работников следует рассматривать на различных уровнях:

- индивидуальном;
- предприятия, компании, корпорации, организации, учреждения;
- отраслевом;
- региональном;
- национальном;
- глобальном.

Основная же проблема человеческого капитала: какова связь между качеством труда и его оплатой и в какой степени эта связь искажается действием различного рода привходящих факторов?

Образование далеко не единственная детерминанта заработков. Мотивации, производственный опыт, уровень способностей, социальное происхождение, состояние здоровья - все это, так или иначе, отражается на

величине зарплаты. Поэтому приписывание образованию всей разницы в заработках между группами с разным уровнем подготовки приводит к завышению действительного экономического эффекта обучения.

Первый фактор – социальное происхождение - объясняет, кто получает высшее образование, но не объясняет, почему заработки этих людей выше. Следующий фактор – различия в уровне здоровья индивидуумов. Состояние здоровья каждого человека трактуется в концепции человеческого капитала как капитал, одна часть которого является унаследованной, а другая – благоприобретенной.

В течение всей жизни индивидуума происходит износ этого капитала, все более и более ускоряющийся с возрастом. Инвестиции, связанные с охраной здоровья, способны замедлять темп данного процесса.

Вместе с тем высокое образование и хорошее состояние здоровья могут быть независимыми следствиями какой-либо общей для них причины. Например, чем меньше у человека так называемая «субъективная норма предпочтения времени» (т.е. степень его предпочтения настоящих благ будущим), тем активнее он уже сегодня заботится о своем завтрашнем и послезавтрашнем дне.

На практике это может выразиться в большей склонности к сбережениям, в меньшей склонности к приобретению товаров в кредит, а также в готовности больше инвестировать в человеческий капитал - как в форме образовательных вложений, так и в форме вложений в «запас здоровья».

«Как образование, так и деятельность, связанная с поддержанием здоровья, предполагает несение текущих издержек ради будущих выгод, и представляется вполне очевидным, что индивидуумы отличаются друг от друга по степени своей готовности совершать такие дальновидные инвестиции».

### 2.3. Факторы, влияющие на качество рабочей силы и рынка труда

Оценка эффективности рынка труда очень важна, поскольку позволяет определить по существу качественный потенциал общества, особенности использования трудовых ресурсов, продуктивность инвестиций в их развитие.

Говоря об эффективности, важно установить ее критерии. Согласно формулировке, которую дает М.Марков, критерий - "это тот признак, на основе которого оценивается факт, определение, классификация, мерило"<sup>1</sup>. Выделение критериев фактически дает точку отсчета при установлении фактического состояния признаков и проявлений предмета изучения, анализируя которые можно установить степень его соответствия потребностям и интересам общества.

Критерии отличаются от показателей. Первые позволяют представить качественную характеристику признака, а вторые раскрывают меру, количественные параметры соответствующих признаков, граней и т.д., т.е. его количественную характеристик.

Критерии эффективности связаны с понятием "эффективности вообще", трансформируют его в себе и отражают соотношение между полученными общественными результатами и затратами на их достижение.

Критерии экономической эффективности показывают, насколько правильно рынок труда и входящие в него подсистемы направляют и организуют экономические процессы, поведение людей и подчиняют их экономической стратегии государства.

Эффективность оценивается со следующих позиций:

- в какой степени функционирующие подсистемы оказывают влияние на изменение качественных параметров рабочей силы, на рост общественной производительности труда;

- как качественные и количественные характеристики рынка труда влияют на экономический рост и изменяются под его воздействием;

- каковы временные затраты на изменение качественных и количественных характеристик рынка труда и входящих в него подсистем в соответствии с потребностями экономического роста;

- какие условия создает функционирующий рынок труда для развития экономических подсистем;

- в какой степени рынок труда тормозит экономические преобразования общества или способствует им.

По мнению Г.В.Атаманчук, основная сложность при выработке критериев эффективности рынка труда заключатся в определении категорий: "затраты" и "результаты". Проблемы прежде всего связаны с восприятием эффекта. Необходимо говорить об общественных или исключительно экономических затратах и результатах? Возникает и другой вопрос: следует рассматривать эффективность субъектов рынка труда или общественных институтов в целом?

Изучая рынок труда как систему, нельзя приписывать эффект только субъектам, необходимо разграничивать эффективность системы в целом и ее подсистем. А такое вычленение достаточно проблематично.

Неоднозначность процессов, происходящих на рынке труда, разветвленность его организационной структуры, разнообразие компонентов не позволяют определить универсальный критерии эффективности рынка труда. Но можно выделить несколько критериев, раскрывающих различные аспекты функционирования рынка труда и в совокупности позволяющих получить комплексное представление о его эффективности.

К наиболее высокому уровню относятся критерии общей эффективности организации и функционирования рынка труда. Они отражают состояние системы и ее роль в общественной жизни, являются обобщающими и характеризуют активность входящих элементов. Главный акцент здесь необходимо делать на выявляя зависимости между функционированием рынка труда и уровнем решения, основных проблем развития общества, структурой рынка труда и ее влияния на состояние трудовых отношений.

Данный класс критериев предполагает анализ качества организации соответствующих подсистем и их взаимодействия, а также анализ эффективности функционирования каждой из них.

Эффективность оценивается со следующих позиций:

1) в какой мере подсистемы рынка труда оказывают влияние на общую эффективность экономики, качество общественной жизни и общественных результатов;

2) насколько эффективна каждая подсистема и какое влияние она оказывает на функционирование системы рынка труда в целом;

3) какие условия создают подсистемы для будущего роста эффективности рынка труда;

4) как эффективность рынка труда влияет на развитие общества и отвечает ли его потребностям.

Управляющее воздействие критериев этого уровня заключается в том, чтобы создавать целеполагающие, организующие, регулирующие и контролирующие условия, необходимые для эффективного функционирования рынка труда в целом.

Критерии достижения социального эффекта отражают совокупный результат, который получает общество при рациональном функционировании включенных в рынок труда подсистем, правильного согласования их активности и взаимодействия с закономерностями развития, потребностями и интересами общества.

Как замечает Г.Атаманчук: «сущность социального эффекта видится также в том, что он должен быть устойчивым, воспроизводимым, прогрессирующим, содержать в себе не только «снятый» результат осуществленной деятельности, а источник и средство последующего развития, выступать постоянным и прочным звеном в цепи непрерывного воспроизводства общественной жизни».

С этой точки зрения нельзя признать социально эффективными случаи, когда экономический рост, производственная результативность, сокращение

безработицы, количество рабочих мест достигаются за счет нанесения ущерба условиям и факторам общественной жизни (здоровью людей, социальной инфраструктуре).

Критерии социальной эффективности раскрывают и показывают, насколько правильно рынок труда и входящие в него подсистемы направляют и организуют общественные процессы, поведение людей и подчиняют их общественной целесообразности.

Говоря о социальной эффективности, необходимо выделять не только критерии-результаты, но и критерии-средства, показывающие, какими формами и методами могут обеспечиваться высокие показатели экономической, социальной и духовно-идеологической сфер общества.

Рынок труда, воздействуя на общественные процессы, сам подвергается постоянному изменению, поскольку, в свою очередь, является элементом такой системы, как общество. Поэтому критерии социальной эффективности отражают еще и степень изменений, происходящих на рынке труда под воздействием общества.

Эффективность оценивается со следующих позиций:

- в какой степени рынок труда и его подсистемы соответствуют целям, поставленным перед обществом исходя из его потребностей и интересов;
- каковы затраты времени на изменения в соответствии с целями общества;
- какова величина издержек, которые формирует рынок труда при переходном состоянии для достижения соответствия общественным целям;
- насколько сложна организация рынка труда (чем сложнее его структура, тем медленнее рынок труда может реагировать на общественные изменения и общественные цели).

Критерии экономической эффективности отражают совокупный экономический результат, который получает общество в виде повышения общественного благосостояния, активного экономического роста, сокращения общественных издержек.

Главный акцент здесь следует делать на степени повышения общественной производительности труда, росте ВВП, оптимизации использования экономических ресурсов, сокращении общественных трудовых затрат.

Задачи управляющего воздействия критериев заключаются в том, чтобы создавать целеполагающие, организующие, регулирующие и контролирующие условия, необходимые для эффективного функционирования рынка труда в целом.

Если рассматривать рынок труда как систему, состоящую из определенных подсистем, то целесообразно выделить еще один критерий оценки эффективности как рынка труда в целом, так и входящих в него подсистем, - синергетический эффект.

Ранее понятия "синергия" и "эффект синергии" употреблялись только применительно к деятельности фирмы. Но их можно трактовать и более широко, распространив на функционирование экономических систем, использовать для характеристики многих социально-экономических процессов.

Синергию называют также эффектом " $2+2=5$ ", подчеркивая тем самым, что экономический субъект стремится к таким рыночным комбинациям, в которых эффект от суммы превышает сумму эффектов от составляющих ее слагаемых.

Использование эффекта синергии позволит создать метод качественной оценки совместных эффектов при функционировании рынка труда, ранжировать способности работника и возможности рынка труда относительно некоторого желаемого уровня, принимать решения о развитии сильных сторон рынка труда и устранении слабых. И в том и в другом случае будет достигнут экономический эффект: оптимизация использования как ресурсов государства в целом и конкретных фирм, так и человеческого потенциала.

Эффект синергии отчетливо проявляется при реализации работником стратегии экономического поведения, соответствующей его долгосрочным целям.

Рынок труда может быть сегментирован не только по географическому и отраслевому признакам. Поскольку "сегментация рынка труда – это разделение рабочих мест и работников на устойчивые замкнутые сектора, зоны, которые ограничивают мобильность рабочей силы своими границами", такие зоны могут определяться соотношениями между величиной трудовых услуг и величиной их оплаты. Рамками, ограничивающими мобильность рабочей силы, выступают неприемлемые или недостижимые соотношения. По существу, подобная сегментация делит рынок труда с точки зрения предложения трудовых услуг и отражает приоритетные линии поведения в сфере труда, которые формируются под влиянием стратегий экономического поведения граждан на рынке труда и находятся в непосредственной зависимости от них. Под этой стратегией понимается приоритетная, устойчивая, лично значимая жизненная направленность человека, связанная с выбором оптимального для него положения в сфере оплачиваемой занятости, формирующаяся исходя из ориентации на конкретный доход при конкретной величине трудовых затрат.

В результате реализуемые стратегии экономического поведения работников делят рынок труда на сегменты, характеризующиеся определенным уровнем дохода при определенных затратах труда.

Поскольку качество рабочей силы представляет собой исключительно сложную систему отношений по поводу формирования и развития способностей к труду, а также социальных отношений и связей, образуется сложная взаимосвязь причин его изменения.

Исследование механизма этих причин представляет большую трудность. Одним из возможных путей ее преодоления является их подразделение на источники и движущие силы этого изменения. Методологически такое подразделение оправдано, так как основывается на учете реального различия

между качеством рабочей силы как системой связей с внешними условиями и факторами и как внутренними соотношениями, противоречиями самого качества рабочей силы.

Под источниками изменения и развития качества рабочей силы следует понимать всю совокупность ее внутренних противоречий: противоречия между мотивационной структурой и квалификацией, квалификацией и интеллектуальной составляющей качества рабочей силы и т. д.. К движущим силам изменения качества рабочей силы относятся те причины, которые являются внешними относительно непосредственного качества рабочей силы. Такими внешними импульсами (факторами) можно считать политические, экономические, демографические факторы и т.д. Следует подчеркнуть, что выделение их в качестве внешних импульсов изменения качества рабочей силы несколько условно, так как в некотором роде движущие силы и источники развития качества рабочей силы взаимосвязаны: если первые опосредуются внутренними источниками развития качества рабочей силы, то последние не могут действовать вне и без движущих сил.

Только через изучение влияния факторов на изменение качества рабочей силы можно подняться до понимания внутренних источников его развития.

Это предполагает рассмотрение их как особых факторов. Внешние факторы (движущие силы) можно разделить на группы по сферам возникновения: экономические, политические, социальные, демографические, технические. Так как в действительности эти сферы являются взаимосвязанными, то зачастую факторы, воздействующие на качество рабочей силы, возникают на пересечении этих сфер. Поэтому представляется целесообразным выделить следующие группы факторов: социально-политические, социально-демографические, социально-экономические, технические, - причем используемая терминология носит принципиальный характер, так как факторы прямо или косвенно связаны с социальными процессами, происходящими в обществе, социальной ориентацией отдельных социумов, социальной политикой.

Представленная система факторов, действующая на макроуровне, присутствует и на мезоуровне, преломляясь через региональные особенности и приобретая в связи с этим индивидуальные черты.

Наряду с ними, следует отметить доходы, связанные с продуктивностью труда. Значимость и соотношение характеристик качества рабочей силы, влияющих на продуктивность труда, зависят от конкретно-исторических и социально-экономических условий.

Наиболее важными, на нынешнем этапе развития, являются внедрение достижений науки и техники в производственные и технологические процессы, а также продолжающиеся рыночные преобразования экономики.

Из всех социальных последствий НТР наиболее существенное влияние на качество рабочей силы оказывают изменения в содержании и характере труда, а также сдвиги в профессионально-квалификационной структуре кадров.

Повышение качественных характеристик трудовой деятельности коллектива в современных условиях и интенсификации экономики, зависит прежде всего от способности к труду каждого отдельного его члена.

Научно-техническая революция, органически соединяя возможности своего развития и преимущества, обуславливает количественное и качественное изменение как вещественных, так и личного фактора процесса производства. Наряду с научно-технической революцией совершенствование качественных характеристик рабочей силы обусловлено процессом интенсификации экономики.

Повышение уровня качества рабочей силы требует дополнительных средств, необходимых для совершенствования форм и методов подготовки работника к трудовой деятельности, что ограничивает возможности развития других сфер и отраслей народного хозяйства. В связи с этим важно, во-первых, выявить тот уровень качества рабочей силы, который необходим общественному производству на данном этапе его развития; во-вторых, наиболее полно использовать способности к труду работника

социалистического общества. Эффективность процесса использования качественных характеристик, присущих рабочей силе, зависит от качества трудовой деятельности того коллектива, в котором данная рабочая сила функционирует. Все это делает проблему взаимосвязи качества рабочей силы и качества труда актуальной.

Изменение содержания и характера труда выражается в следующих процессах:

1) меняются функции труда. Простые, узкие, однообразные функции специализированного труда при обслуживании станков, конвейерных линий сменяются комплексом новых, более сложных функций по управлению, контролю, наладке, переоснастке, ремонту, программированию автоматизированных систем и роботизированного производства. Растет значение универсализации труда, его комбинирования;

2) проявляется тенденция уникализации труда. Увеличивается число наименований профессий, не имеющих аналогов, которые требуют от работников высокой квалификации, способствуют процессу углубления их специализации. Уникализация труда создает особую форму мобильности, или профессионализацию, которая не выходит за пределы избранной однажды профессии и связана с достижением все более высоких уровней профессионального мастерства;

3) происходят изменения в структуре квалификационного комплекса: если ранее его ведущим компонентом являлись навыки и умения, зависящие от опыта работы, то теперь основное значение приобретают знания. В современных условиях, когда общественное производство становится более динамичным, постоянно меняются задачи производственных единиц и методы их реализации, в деятельности работников все большее значение приобретают знание современных методов решения возникающих проблем, владение результатами новейших теоретических исследований и умение реализовать их на практике.

В этой связи объективно возрастает доля работников, отличающихся широтой и многообразием знаний.

Растет значимость творческих способностей работников. С одной стороны, человек с развитыми творческими способностями более успешно справляется с задачами профессионального обучения, достигает значимых успехов, с другой - развитые творческие способности необходимы в процессе трудовой деятельности и ее рационализации.

Повышается уровень компетенции работников, изменяется их социально- профессиональный статус в связи с изменениями в численности и роли различных функциональных групп в производственном процессе; меняется уровень и структура напряженности труда. Если раньше напряженность труда включала прежде всего физическую нагрузку, то теперь - в основном нервно-психическую.

Поэтому интенсивный труд в современном понимании предполагает высокий уровень развития психических, волевых качеств человека, отработанной общей координации движений.

Основной закономерностью в развитии профессионально-квалификационной структуры кадров современного высокотехнологичного производства является: изменение соотношения так называемых «белых и синих воротничков». В совокупной рабочей силе неуклонно снижается удельный вес «синих воротничков», т.е. рабочих, и соответственно растет удельный вес «белых воротничков» - ИТР и служащих; резкое усиление процесса ротации профессий. За короткое время исчезают не только отдельные устаревшие профессии, но и целые группы.

Так, существенно снижается удельный вес транспортных рабочих и грузчиков, станочников и частично сборщиков.

Появляются новые профессии: на смену рабочим-операторам приходят рабочие-наладчики, работники, управляющие механизмами и машинами. Сокращается численность сменных и старших мастеров, работников служб планового и технического бюро, бюро цехового контроля и отделов

заработной платы, а также вспомогательных рабочих. Появляются новые категории персонала, обслуживающего высокотехнологичное оборудование.

Одновременно возрастает доля инженерно-технических работников, занятых обслуживанием процессов управления (экономистов).

Рассмотренные социально-экономические последствия НТР предъявляют новые - повышенные - требования к качеству рабочей силы.

Под воздействием изменений в содержании труда, увеличения уровня его технической вооруженности, совершенствования профессионально-квалификационной структуры кадров, появления прогрессивных форм организации труда изменяются элементы модели качества рабочей силы.

В связи с изменением функций труда претерпевают значительную трансформацию требования к профессиональным знаниям работников. В частности, происходит их многократное расширение, углубление, обновление.

Высокотехнологичное производство требует такой подготовки техника, которая приближается к уровню, обеспечиваемому высшим образованием.

Как указывалось выше, происходит переоценка значимости накопленного ранее опыта (умения и навыков) в связи со сдвигами, происходящими в структуре профессионально-квалификационного комплекса. Его значение в условиях НТР снижается. А соответственно изменяется и значение возраста работника. Если ранее, когда накопленный опыт являлся ведущим фактором эффективности труда, высоко ценились, прежде всего, работники «наиболее производительных возрастов» (35-45 лет), то в условиях высокотехнологического производства, когда на первый план выдвигаются требования постоянного обновления и пополнения знаний, приоритет получают работники тех возрастов, которые обладают максимальными гностическими способностями (20-40 лет) и хорошим состоянием здоровья.

С ускорением ритма жизни и усложнением производства увеличиваются нагрузки на организм, повышается значение таких качеств, как быстрота

реакции, скорость принятия решения, собранность, сосредоточенность, внимательность, которые в значительной мере определяются состоянием здоровья. Поэтому неудивительно, что те предприятия, которые широко внедряют новые технологии, одновременно затрачивают значительные средства на мероприятия по укреплению здоровья своих работников, утверждению здорового образа жизни.

В свою очередь усложнение технологических процессов и оборудования существенно повышает значение такого качества работника, как его ответственность за порученное дело и за безопасность других людей, поскольку многократно возрастает величина вероятного ущерба из-за недобросовестного исполнения работником своих обязанностей.

Появляются также новые критерии определения профессиональной пригодности работников. Поскольку уменьшается доля рабочих мест преимущественно ручного труда, для которого большое значение имели физическая сила и выносливость работника, появляется возможность снятия ограничений для работников со сниженной трудоспособностью (инвалидов).

С другой стороны, так как повсеместно возрастают требования к состоянию нервно-психической системы работников, их стрессоустойчивости, все большее значение приобретают социальные факторы формирования психического здоровья нации.

Профессиональная пригодность работника тесно связана с его мотивируемостью. Научно-технический прогресс, как известно, является важнейшим фактором роста производительности общественного труда, а соответственно, и уровня жизни работников.

Практика показывает, что с ростом величины доходов существенно изменяется структура потребления, а вместе с ней и структура мотивов и стимулов к труду. Все большую ценность приобретают свободное время, содержание и условия труда, морально-психологический климат в коллективе и другие не денежные факторы.

Итак, ключевыми элементами качественных характеристик рабочей силы выступает уровень образования. Образование осуществляет производительную функцию по формированию и развитию общественного интеллекта на базе накопленных знаний и представлений. Оно обеспечивает формирование и повышение квалификационного уровня рабочей силы.

Как утверждает "Школа человеческого капитала", существует сильная зависимость между экономическим ростом и образованием, увеличением численности рабочей силы и уровнем инвестиций не в машины.

На основе этой зависимости Р.Лукас и П.Ромер предложили эндогенный механизм генерации экономического роста, источники которого связываются с накоплением человеческого капитала. Смысл его заключается в том, что в длительном периоде времени выпуск на единицу капитала может увеличиваться, даже когда вложения в основной капитал исчерпывают себя, технически подготовленный работник и растущее знание обеспечивают прирост производства.

Образование повышает производительность труда, что обеспечивает рост доходов. Влияние профессионального обучения сотрудников на экономический рост состоит в том, что работники, обладающие необходимым объемом знаний, умений и навыков, обеспечивают более высокую производительность и качество труда при рациональном, использовании материальных ресурсов.

Проведенные в середине 80-х годов исследования показали, что увеличение обучения рабочей силы на один год может привести к 3%-ному дополнительному росту ВВП. Результаты этого исследования различаются от региона к региону.

Для большинства групп развивающихся стран влияние расширения образования на ВВП отчетливо положительное. Чем выше первоначальный уровень образования, тем выше ВВП. Исключением явились страны присахарской Африки. Здесь увеличение уровня образования с 3,5 до 4,25 лет совпало с отрицательной динамикой производства ВВП, но на это повлияли

другие факторы. Поэтому подготовка и выпуск на рынок труда образованной и творчески активной рабочей силы является одной из первооснов жизнедеятельности народного хозяйства. Чем выше общий уровень развития экономики, чем более сложные задачи ей приходится решать, тем значительнее потребность в рабочей силе высшей квалификации.

Использование высокотехнологичной техники, автоматизация технологических процессов предполагают соответствующую гибкость знаний, умений, навыков работника требует дальнейшего совершенствования подготовки кадров к овладению этим оборудованием. Причем важной проблемой является необходимость изыскания и использования новых форм и методов подготовки кадров для работы с новейшей техникой, в связи с чем изменяется и сам процесс подготовки рабочих кадров.

Целостная система подготовки кадров, обеспечивающая воспроизводство квалифицированной рабочей силы в соответствии с потребностями развития производства и его постоянного технического обновления, должна быть рассчитана на то, чтобы воздействовать на каждого работника в течение всей его трудовой деятельности. Каждая ступень обучения призвана быть продолжением предыдущей и в наибольшей степени отвечать как способностям и возможностям работника, так и потребностям производства.

Исследования указывали, что по мере увеличения сроков обучения рентабельность ассигнований в профессиональную подготовку человека превосходит прибыльность вложений в физический капитал. В связи с этим затраты на образование выступают не как непроизводительное потребление, а как один из видов наиболее эффективных капиталовложений.

В странах, которые создали и поддерживают сильные образовательные системы, инвестиционный процесс обеспечивает возможности для устойчивого экономического роста.

Адекватная оценка вклада образования в экономический рост требует внимания к взаимосвязи основных параметров (уровень образования и

уровень развития), а также учета других явлений, отражающих как побочные эффекты процесса обучения, так и влияние на него различных социальных реалий.

Таким образом, конкурентоспособность, увеличение национального богатства, эффективность деятельности и т.д. напрямую зависят от качества рабочей силы.

## ГЛАВА III. ОБ ОПТИМИЗАЦИИ РЫНКОВ ТРУДА

### 3.1. О конъюнктуре рынка труда

Конъюнктура рынка – это соотношение спроса и предложения в разрезе всех составляющих структуру рынка труда. Она складывается в зависимости от состояния экономики (подъем или спад); отраслевой структуры хозяйства; уровня развития технического базиса; благосостояния (уровень дохода населения, в том числе душевного); развития рынка товаров, услуг, жилья, ценных бумаг; состояния социальной и производственной инфраструктуры; степени развития многоукладности экономики; меры развития интеграционных связей (отраслевых и территориальных). Кроме того, на нее оказывают влияние демографические, этносоциальные, политические, экологические и некоторые другие факторы.

В зависимости от соотношения между спросом и предложением конъюнктура рынка труда может быть трех типов:

- трудодефицитный, когда рынок труда испытывает недостаток предложения труда;
- трудоизбыточный, когда на рынке труда имеются большое число безработных и соответственно избыток предложения труда;
- равновесный, когда спрос на труд соответствует его предложению.

Текущая конъюнктура азербайджанского рынка труда характеризуется диспропорциями в соотношении спроса и предложения труда, которые носят застойный характер, что сдерживает движение работников между предприятиями, секторами экономики.

Сегментация рынка труда - это разделение работников и рабочих мест на устойчивые замкнутые сектора, зоны, которые ограничивают мобильность рабочей силы своими границами. Сегментами рынка труда являются первичный и вторичный рынки труда.

Первичный рынок труда – это рынок, для которого характерны стабильный уровень занятости и высокий уровень заработной платы,

возможность профессионального продвижения, прогрессивная технология, система управления и т.п.

Вторичный рынок труда характеризуется большой текучестью кадров и нестабильной занятостью, низким уровнем заработной платы, отсутствием профессионального продвижения, роста квалификации, наличием отсталой техники и технологий и отсутствием профсоюзов.

Причины деления рынка труда на сегменты:

- различие в уровне экономической эффективности производства;
- различие в уровне социальной эффективности труда;
- различие в уровне социальной эффективности производства.

Сегментация рынка труда предусматривает внутренний рынок труда, который можно охарактеризовать как систему социально-трудовых отношений, ограниченных рамками одного предприятия, внутри которого назначение цены рабочей силы и ее размещение определяются административными правилами и процедурами. Внутренний рынок труда обуславливается наличием и составом работников на предприятии, их движением внутри его, причинами перемещения, уровнем занятости, степенью использования оборудования, наличием свободных, вновь создаваемых и ликвидируемых рабочих мест. При рассмотрении процессов формирования труда любого уровня важно иметь в виду, что положение работника на нем обусловлено тремя состояниями: степенью подготовленности к работе (обучение и переобучение, инструктаж); поиском работы, предложением на рынке товара рабочей силы; занятостью в трудовом процессе на конкретном рабочем месте.

Внешний рынок труда - это система социально-трудовых отношений между работодателями и наемными работниками в масштабе страны, региона, отрасли. Он предполагает первичное распределение работников по сферам приложения труда и их движение между предприятиями. Внешний рынок труда в значительной степени реализуется через текучесть кадров, он

обеспечивает движение работников с одних предприятий на другие и порождает безработицу.

Изменение экономической и социально-политической ситуации в стране в последние годы привело к возникновению ряда новых явлений в сфере занятости населения - сегментации рынка труда по формам собственности и статусу занятости, развитие неформального сектора, малого предпринимательства и др. Всех лиц, занятых в экономике в настоящее время, можно условно разделить на три группы: занятые в формальном государственном, формальном негосударственном (частном), неформальном секторах. К последнему из названных относится не зарегистрированная в соответствии с законодательством экономическая деятельность, занятые в которой не платят налогов.

В Азербайджане складывающийся неформальный сектор чрезвычайно разнороден. Граница между формальным и неформальным секторами, формальным сектором и экономической неактивностью, неформальным сектором и "теневой" экономикой, "теневой" и криминальной экономикой довольно условна. Поэтому целесообразно рассматривать неформальный сектор в широком плане, включая смежные с ним формы деятельности.

Внутри неформального сектора можно выделить несколько разновидностей занятости: по профессионально-квалификационному уровню доходов выделяются квалифицированная, достаточно хорошо оплачиваемая работа (частные уроки, медицинские услуги, пошив одежды, ремонт бытовой техники, строительные работы и т.п.), работа, не требующая квалификации (мелкая торговля, "челночный" бизнес, оказание различных услуг). Работа такого рода может дать как очень высокий, так и низкий доход. По способу осуществления неформальной деятельности и получения доходов выделяются индивидуально занятые работники, работники и владельцы мелких незарегистрированных производственных единиц, официально не оформленные работники в зарегистрированных организациях, неучетная, укрываемая от налогообложения деятельность предприятий формального

сектора, приносящая их сотрудникам неучтенные доходы, неучтенная деятельность работников формального сектора, осуществляемая на рабочем месте, и т.п. По статусу занятых в неформальном секторе выделяются лица, занятые только в неформальном секторе, и лица, занятые как в неформальном, так и в формальном секторе. Какие-либо показатели масштабов занятости в неформальном секторе в официальной статистике отсутствуют.

Наряду с разделением на формальный и неформальный секторы происходит сегментация занятости в рамках формального сектора. К новым явлениям на рынке труда можно отнести развитие занятости в негосударственном секторе экономики. В результате разгосударствления предприятий, создания новых негосударственных предприятий, развития самостоятельной занятости населения в азербайджанской экономике формируется обширный негосударственный сектор, часть которого по-прежнему связана с государством (колхозы, АО с контрольным пакетом акций у государства), часть же является полностью частной формой организации производства.

Распределение численности занятого населения по месту работы, статусу занятости, полу, возрасту и уровню образования дает представление о структуре спроса на рабочую силу, о перераспределении занятых между секторами экономики. По данным выборочного обследования населения по проблемам занятости основными факторами занятости в настоящее время является работа на государственных и муниципальных предприятиях и в организациях, товариществах, акционерных предприятиях открытого и закрытого типов. Акционерные общества сложно однозначно отнести к новым формам занятости, поскольку в их число входят и АО с контрольным пакетом акций у государства, и АО, созданные путем переименования государственных предприятий, т.е. многие из них по сути близки к государственному сектору.

Анализируя новые явления в сфере занятости, особо следует выделить малые предприятия. Развитие малого бизнеса происходит как за счет разукрупнения и демонополизации действующих предприятий, так и создания новых. Этот процесс идет весьма динамично и охватывает все большую часть экономически активного населения. С учетом совместителей и работающих по договору подряда сфера малого предпринимательства охватывает более 20% занятого населения. Рост занятости на малых предприятиях происходит во всех отраслях, но динамика численности занятых по отраслям существенно различается. В соответствии с Законом "О государственной поддержке малого предпринимательства" изменены критерии отнесения предприятий к малым (со средней численностью работников).

Субъектами малого предпринимательства считаются коммерческие организации, в которых средняя численность работников не превышает: в промышленности, строительстве и на транспорте - 100 человек, в сельском хозяйстве и научно-технической сфере - 60, в оптовой торговле - 50, в розничной торговле и бытовом обслуживании - 30, в прочих отраслях - 50 (ранее к малым относились предприятия со среднесписочной численностью: в промышленности и строительстве - до 200 человек, в науке - 100, в других отраслях производственной сферы - до 50, а непроизводственной - до 15 человек).

Необходимо отметить, что любая страна формирует свой рынок труда, который учитывает специфику ее экономики. Имеются страны, ориентированные на внешний и на внутренний рынок труда. Обычно модель национального рынка формирует: система подготовки, переподготовки, роста квалификации работников, система заполнения вакантных рабочих мест и способов регулирования трудовых отношений и т.д. В этой связи различают несколько наиболее известных моделей рынка труда. Рассмотрим лишь три: японскую, американскую, шведскую.

Японская модель

Для нее характерна система трудовых отношений, основывающаяся на принципе "пожизненного найма", при котором гарантируется занятость постоянного работника на предприятии до достижения им возраста 55-60 лет. Зарботки работников и размеры социальных выплат им прямо зависят от числа доработанных лет. Работники последовательно проходят повышение квалификации в соответствующих внутрифирменных службах и перемещаются на новые рабочие места строго по плану. Такая политика способствует воспитанию у работников фирмы творческого отношения к выполнению своих обязанностей, повышению их ответственности за качество работы, формирует заботу о престиже фирмы и внутрифирменный патриотизм. Предприниматели при необходимости сокращения производства, как правило, решают эти проблемы не путем увольнения персонала, а сокращением продолжительности рабочего времени или переводом части работников на другие предприятия по соглашению с ними.

#### Американская модель

Здесь для рынка труда характерна децентрализация законодательства о занятости и помощи безработным, которая принимается каждым штатом отдельно. На предприятиях действует жесткое отношение к работникам, которые могут быть уволены при необходимости сокращения объема применяемого труда или сокращения производства, продолжительность рабочего времени одного работника не меняется. Работники ставятся в известность о предстоящем увольнении не заблаговременно, а накануне самого увольнения. Коллективными договорами охвачена только четверть всех работников. Мало уделяется внимания внутрифирменной подготовке персонала, за исключением подготовки специфических для фирмы работников. Продвижение по службе идет не по линии повышения квалификации, а при переводе работника на другую работу. Подобная политика фирм ведет к высокой географической и профсоюзной мобильности работников и к более высокому, чем в Японии и Швеции, уровню безработицы.

## Шведская модель

Характеризуется активной политикой государства в области занятости, в результате чего уровень безработицы в этой стране минимальный. Главное направление политики на рынке труда – предупреждение безработицы, а не содействие уже потерявшим работу. Достижение полной занятости осуществляется путем проведения:

- ограничительной фискальной политики, которая направлена на поддержку менее прибыльных предприятий и сдерживание прибыли высокодоходных фирм для снижения инфляционной конкуренции между фирмами в повышении заработной платы;

- «политики солидарности» в заработной плате, которая преследует цель достижения равной оплаты за равный труд независимо от финансового состояния тех или иных фирм, что побуждает малоприбыльные предприятия сокращать численность работающих, сворачивать или перепрофилировать свою деятельность, а высокоприбыльные фирмы – ограничивать уровень оплаты труда ниже своих возможностей;

- активной политики на рынке труда по поддержке слабоконкурентоспособных работников. Для этого предприниматели получают значительные субсидии;

- поддержки занятости в секторах экономики, которые имеют низкие результаты деятельности, но обеспечивают решение социальных задач.

- Сегментация рынка труда позволяет проанализировать причины и факторы, влияющие на мобильность рабочей силы на рынке труда, определить его перспективы. Сегментирование производится по разным критериям и в зависимости от различных признаков. Их набор может включать следующие разновидности:

- демографические характеристики, которые включают пол, возраст, состав семьи;

- географическое положение (определенный регион, город, район и т.д.);

- социально-экономические характеристики рабочей силы на рынке труда (образование, профессиональные знания, уровень квалификации, стаж работы и т.д.);

- экономические показатели, характеризующие работодателей с точки зрения их финансового состояния, формы собственности, а также показатели, характеризующие наемных работников по их обеспеченности;

- психофизиологические качества работника (личные качества физическая сила, темперамент, их принадлежность к определенным слоям общества и т.д.);

- поведенческие характеристики с точки зрения мотивации занятости и др.

### 3.2. Пути совершенствования взаимоотношений на рынке труда

Целью социального партнерства является реализация интересов работодателей и наёмных работников и обеспечение социальной направленности производства, усиление заинтересованности трудового коллектива в эффективности производства. Элементами социального партнерства являются зависимость размера зарплаты от производительности труда, привлечение наемных работников к управлению предприятием и участие в прибылях, владение акциями и др. Факт владения акциями предприятия со стороны наемных работников несколько противоречив, так как являясь владельцами акций они могут попасть в зависимость от руководства предприятия и потерять право на защиту и диалог с администрацией предприятия.

Основные принципами социального партнерства являются:

- 1) равноправие сторон;
- 2) заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- 3) полномочность представителей сторон;
- 4) свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- 5) добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- 6) реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- 7) обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- 8) контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
- 9) ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений;
- 10) уровни: федеральный, региональный, отраслевой, территориальный, уровень организации.

Важнейшим элементом социального партнерства является национальное трудовое законодательство и международные конвенции. Разработчиком международных норм трудовых отношений и процедуры контроля за их

выполнением является Международная Организация Труда. Целью разработки конвенций является: содействие обеспечению полной занятости, повышение уровня жизни, охраны труда, соблюдения прав человека, выполнение экономических и социальных программ, сотрудничество между предпринимателем и наемными работниками.

Трехсторонние отраслевые тарифные соглашения между органами государственного управления, профсоюзами и представителями собственников (работодателей) заключаются с целью установления обязательств сторон в области социально-трудовых отношений. Соглашениями регулируются вопросы организации и оплаты труда, социальных гарантий, найма и увольнения.

В отличие от развитых стран, Азербайджан находится в переходном периоде, для которого характерно возникновение и формирование предпринимательства, обострение противоречий между наемными работниками и работодателями, рост уровня жизни населения. В сложившихся условиях нельзя надеяться на то, что все проблемы разрешатся с помощью рыночного саморегулирования. Следовательно, для разрешения возникающих противоречий необходимо государственное вмешательство. Однако, несмотря на то, что в стране приняты законы, регламентирующие деятельность рыночных субъектов и ратифицированы основные конвенции МОТ, отсутствует механизм их реализации, что негативно влияет на состояние социально-трудовой сферы. Превышение предложения рабочей силы над спросом на нее и отсутствие налаженного механизма регулирования трудовых отношений приводит к нарушению прав наемных работников. Наиболее распространенными нарушениями являются:

- 1) низкий уровень оплаты труда, не обеспечивающий воспроизводство рабочей силы;
- 2) увеличение продолжительности рабочего дня;
- 3) нарушение охраны труда и др.

Социальное партнерство реализуется в условиях, когда есть объективная экономическая заинтересованность участников, существуют организационно правовые формы, представляющие интересы сторон. Наибольший эффект от социального партнерства достигается в тех случаях, когда наемные работники участвуют в прибылях и привлекаются к управлению предприятием. В современном обществе забастовки и давление одной из сторон не приветствуется. Профсоюзам необходимо искать новые формы разрешения трудовых конфликтов, а также активизировать деятельность по сотрудничеству с государством при принятии законов в области социально-трудовой сферы, и обеспечении механизма их реализации.

Формирование рынка труда является проблемой современного макро и микро экономического управления. Это связано с динамичным равновесием между объектом производства, демографическими и социальными процессами, с концепцией согласования текущих и долгосрочных целей и управления этими весьма сложными процессами.

Здесь объектом управления также должна быть структура и объем занятости, количество рабочих мест и проблема высвобождения рабочей силы (потенциальное и реальное) с учетом научно-технического прогресса (НТП). Смена экономических отношений, парадигма существенным образом влияет на характер формирования рынка труда. Кроме того, обобщение опыта формирования и функционирования рынка труда некоторых стран, в том числе США, Германии, Японии, Российской Федерации и др. стран в нашей республике показывает, что подход к данной проблеме имеет свои существенные особенности. Анализ формирования и функционирование рынка труда в вышеуказанных странах и в других государства мира показывает, что данная особенность обусловлена следующими причинами: длительностью переходного периода; уровнем цивилизованного типа занятости; инвестиционной возможности и политике; темпами роста валового национального дохода; спецификой политики каждого государства

и демографическими ситуациями и т.д. Например, американский рынок труда имеет в основном 4 концепции:

- а) концепция классической теории (Дж.Перри, Р.Холл и т.д);
- б) кейнсианская;
- в) монетаристская школа рынка труда;
- г) институциональная.

В этих концепциях имеются элементы и мысли взаимодополняющих и взаимоисключающих моментов. На основе этих и других концепций в мировом масштабе отдельные ученые разрабатывают и предлагают различные модели занятости и рынка труда.

Анализ формирования рынка труда и перехода к рыночным отношениям показывает, что монетаристская политика, либерализация цен и экономики, и другие рычаги и процессы недостаточным образом увязываются, согласуются с макроэкономическим регулированием рынка труда. Экономика Азербайджана и других республик бывшего СССР находится на перепутье, здесь только формируются элементы, атрибуты рыночных отношений, пока нет радикальной приватизации и других направлений, присущих рыночным отношениям.

Таким образом, использование так называемого интенсивного, спонтанного метода экономики значительно будет обострять проблемы занятости и безработицы. В настоящее время данный процесс сдерживается следующими факторами и обстоятельствами:

а) доминирующее положение национальной экономики, государственных предприятий. В настоящее время до 90% предприятий являются государственными, еще слабо развит частный сектор экономики;

б) ослабление заинтересованности и государства и предприятий, и самих работников в интенсификации производства, в ускоренном внедрении НТП и эффективном использовании основных фондов. Все это в какой-то мере ограничивает потенциальные возможности существующих рабочих мест;

в) на основе вышеуказанного наблюдаются еще более скрытые формы безработицы;

г) наличие слабых механизмов различных форм конкуренции, в т.ч. банкротстве.

В настоящее время более 92 % государственных предприятий нашей республики являются неплатежеспособными, но тем не менее они функционируют. Таким образом основной кризис в сфере рынка труда и занятости еще только надвигается, а это требует более обоснованного и комплексного подхода к данной проблеме. Здесь необходимо оптимальное сочетание равновесного подходов микроэкономического регулирования, а также современный учет факторов, влияющих на спрос и предложение на рынке труда, рабочей силы. Здесь важную роль играет определение модельной взаимосвязи между ними, и сама логика макроэкономической и микроэкономической модели, и в соответствии с ними проведение прогнозных расчетов. Однако иногда заметна погрешность при выработке тактических и стратегических решений данной проблемы. Потому что сам рынок, переход к нему часто односторонне преподносится в нашей литературе без учета опыта цивилизованного типа рынка в мировом масштабе. Мы забываем, что общий глобальный успех развития рыночных отношений может быть обеспечен только в условиях формирования научно-мировоззренческих экономических концепций, адекватных в рыночной экономике трудовой мотивации, системы заработной платы, в том числе реальной заработной платы, системы управления этими процессами.

Но, к сожалению, эти и другие взаимосвязи в реальной жизни не действуют. Одной из причин кризисной ситуации в системе рыночных отношений и в сфере рынка труда (рабочей силы) является отсутствие преемственности между планово-директивным регулированием и рыночным саморегулированием этими процессами. Тоталитарный характер и метод управления политикой занятости по существу заменен неуправляемостью на данном этапе. Пока отсутствует механизм высвобождения работников из

сферы трудовой деятельности и их дальнейшего трудоустройства, обеспечение свободы выбора профессии и рода занятий, что настоятельно требует разработку и осуществление оптимизированных, многосторонних программ занятости и движения рабочей силы.

В настоящее время в бывших союзных республиках СССР и в т.ч. в Азербайджане действуют жесткие законы рыночной экономики прежде всего в сфере труда и особенно на рынке труда. Факторы, определяющие такую жесткость являются следующими:

а) спад производства, нецивилизованный разрыв хозяйственно-экономических связей, производственной кооперации;

б) паралич инвестиционной политики, резкое сокращение государственных капитальных вложений;

в) изменение форм собственности;

г) значительное усиление миграционных процессов, не связанных непосредственно с движением рабочей силы;

д) неуправляемостью структурной политики, существенные недостатки в перепрофилировании предприятий, ранее связанных производственными контактами с другими республиками;

е) стихийное формирование малых и средних предприятий непромышленного характера;

ж) существенные недостатки наблюдаются с в формировании инфраструктуры рынка труда.

На формирование рынка труда также влияет массовое высвобождение рабочей силы по различным причинам, начиная с производственных и кончая финансовыми и психологическими.

В условиях перехода к рыночной экономике важное значение имеет переосмысление по новому взаимосвязи между рынком рабочей силы, оплатой труда, ценообразованием и инфляцией. Обманчивая видимость связи между ними, необоснованное установление минимального уровня оплаты посредством расчета прожиточного минимума (минимум средств для

поддержания жизнедеятельности) и соответственно этому низкий уровень потребностей порождают объективную экономическую основу для функционирования неэффективной занятости, снижает стимулирующую функцию заработной платы.

Все это, на наш взгляд, настоятельно требует смягчения болезненного характера экономической реформы вообще и особенно в сфере рынка труда. При этом необходимо учесть, что из 7,4 млн. населения более 900 тыс. человек без работы, а около 1 млн. человек – беженцы. Поэтому, на наш взгляд, следует определить особые критерии массового высвобождения работников, определить перечень мероприятий и принципы взаимодействия работодателей, профсоюзных и государственных органов. Вышеуказанное обстоятельство надо принимать во внимание, особенно при ликвидации предприятий. Здесь должны быть гарантии по оказанию содействия в трудоустройстве отдельных категорий высвобождаемых работников. Также следует заключение с органами государственного страхования (или страховыми фирмами) коллективного страхового договора с работниками на случай потери работы, а также проведение других мер, способствующих социальной защите работников, особенно по функционированности мероприятий по содействию занятости, по профессиональной подготовке, по перепрофилированию предприятий и созданию новых рабочих мест. В связи с этим необходима разработка специальных систем управления процессов высвобождения и перераспределения рабочей силы. Здесь необходимо принимать во внимание факторы, влияющие на образование резервной армии труда, относительного перенаселения и определение сбалансированности наличных трудовых ресурсов с количеством и качеством рабочих мест.

При этом следует обратить особое внимание еще более конкретизации (детализации) видов занятости следующим образом: по городам, по сельским местностям, по социальным группам, по полу, по отраслям и исходя из этого, определить следующий уровень рынка труда: городской рынок труда, сельский рынок труда, местный рынок труда, рынок труда

квалифицированной рабочей силы и т.д. Все это в той или иной мере (прямо и косвенно) влияет на уровень равновесия между предложением и спросом рабочей силы. Очень важно при этом оптимизация структуры занятости и его прогнозирования с учетом макро и микро экономических факторов и показателей.

## ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Рынок труда является одним из элементов рыночной экономики. Он представляет собой систему общественных отношений в согласовании интересов работодателей и наемной рабочей силой.

На предложение труда может действовать такие факторы, как падение уровня жизни в результате инфляции (при прочих равных условиях предложение труда растет); появление альтернативных источников дохода у определенной части населения (при прочих равных условиях предложение труда сокращается); естественные темпы прироста трудовых ресурсов; миграция населения; демографическая и социальная политика государства.

Действие субъектов рынка труда образуется не только экономическими законами, но и социальными аспектами, такими как участие в договорах, учёт личных интересов и т.д.

На основании сделанных выводов можно сформулировать следующие предложения, направленные на повышение эффективности взаимоотношений между субъектами рынка труда:

- необходимо расширить практику создания новых рабочих мест с учётом потребностей развития экономики;
- систему образования переориентировать на выпуск специалистов для работы вновь созданных организациях, предприятиях, компаниях динамично развивающихся отраслей экономики, перерабатывающее строительство, промышленное производство, электронное оборудование, гостиничный бизнес и др.

Качество рабочей силы, это есть совокупность свойств человека, проявляющихся в процессе труда. Чем выше показатели степени подготовленности, рабочей активности и физического состояния рабочей силы, тем выше ее качество и уровень производительности труда.

На основании данного исследования мы можем сделать вывод, что самым важным и дорогим ресурсом является человеческий ресурс. Он

непосредственно связан с человеческим капиталом или рабочей силой. Чтобы эффективно использовать этот ресурс, необходимо раскрыть понятие качества рабочей силы и определить способы повышения этого качества.

Для того чтобы быть востребованным и успешным, необходимо постоянно отслеживать конъюнктуру рынка труда, получать образование в востребованной сфере или быть готовым к переквалификации.

Мы также выявили сущность понятия человеческий капитал, которая гласит, что в его основе движение экономического субъекта как новой силы общественного прогресса и интеллектуальной деятельности.- Мы выявили также внешние факторы (движущие силы), влияющие на качество рабочей силы. Как уже известно, к ним относятся экономические, политические, социальные, демографические и технические. Мы также выяснили, что конкурентоспособность, увеличение национального богатства, эффективность деятельности и т.д.напрямую зависят от качества рабочей силы.

И в заключении надо сказать, что повышение уровня и качества жизни населения влечет за собой повышение качества рабочей силы, что является важным показателем развития экономики страны и ее благосостояния.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Кулиев Т.А., Азизова Э.Д., Мустафаева З.И., Байрамова С.Р. Управление человеческими ресурсами. Учебник. Баку, 2012.
2. Кулиев Т.А. Регулируемая рыночная экономика. Баку, 2000.
3. Управление человеческими ресурсами. Монография. 2014.
4. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда М., ЮНИТИ, 2008. 407 с.
5. Гавриилов Р.В. Производительность труда: показатели планирования и методы измерения. - М., Экономика, 2005. Деарецкая Г.В., Махнарылов В.П. Социология труда: Уч. пособие. - Киев, 2007.
6. Дикарем А.А; Мирская М.И. Социология труда: Уч. пособие. – М., Высшая школа, 2009.
7. Дитяшева А.П. Коллективные договоры и соглашения. Коллективные трудовые споры. - М., 2008.
8. Дорин А.В. Экономическая социология: Уч. пособие. – Мн., ИП "Экоперспектива", 2007.
9. Зубов В.М. Как измеряется производительность труда в США. - М., Финансы и статистика, 2006.
10. Журнал «Человек и труд», 2006/11.
11. Журнал «Человек и труд», 2011/4.
12. Журнал «Человек и труд», 2013/7.
13. Журнал «Человек и труд», 2011/10.
14. Журнал «Человек и труд», 2010/6.