

УДК 331.5

И.С. Богомолова, Е.К. Задорожная

**СТАТИСТИЧЕСКОЕ СОПОСТАВЛЕНИЕ ПАРАМЕТРОВ РАЗВИТИЯ
ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

В настоящее время трудовой потенциал занимает особое место в социально-экономическом и демографическом развитии страны. Данная статья посвящена анализу ключевых факторов, оказывающих существенное влияние на формирование и развитие трудового потенциала, определению основных направлений совершенствования организации использования трудового потенциала. В процессе исследования выявлено, что ключевой качественной характеристикой трудового потенциала является определение уровня образования и трудовой активности населения.

Трудовой потенциал; воспроизводство; развитие экономики; образование; факторы; занятость.

I.S. Bogomolova, E.K. Zadorozhnyaya

**STATISTICAL COMPARISON OF THE PARAMETERS
OF LABOR BUILDING IN CURRENT CONDITIONS**

Currently working potential has a special place in the socio-economic and demographic development of the country. This article analyzes the key factors that have a significant impact on the formation and development of labor potential, identify key areas for improving the organization of the use of labor potential. The study revealed that a key quality characteristic of the labor potential is to determine the level of education and labor activity of the population.

Labor potential; reproduction; development of the economy; education; factors employment.

В настоящее время развитие экономики страны в значительной мере зависит от таких источников роста, как человеческий и трудовой потенциалы, что обусловлено появлением качественно новых экономических, социальных и политических условий общественного развития, характеризующихся увеличивающейся конкурентностью межрегиональных отношений, процессами глобализации и информатизации. Разрабатывая концепцию инновационного управления в развитии национальной экономики, необходимо выделить процесс воспроизводства трудового потенциала как основную стратегическую детерминанту, поскольку именно правильно ориентированный человеческий ресурс способен обеспечить инновационное развитие российской экономики, что, безусловно, должно найти отражение на всех уровнях кадровой политики государства [1].

В современных условиях для укрепления конкурентных позиций в мировой экономике России необходимо преодолеть имеющиеся негативные тенденции в развитии человеческого потенциала, такие как: сокращение численности населения и уровня занятости в экономике; растущая конкуренция с европейскими и азиатскими рынками в отношении квалифицированных кадров; снижение количества занятого населения на предприятиях реального сектора; низкое качество и снижение уровня доступности социальных услуг в сфере здравоохранения и образования.

В соответствии с Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г. развитие человеческого потенциала включает системные преобразования двух типов: направленные на

повышение конкурентоспособности кадрового потенциала, рабочей силы и социальных секторов экономики; улучшающие качество социальной среды и условий жизни людей. Данные преобразования охватывают среднесрочные и долгосрочные цели, приоритеты и основные направления демографической политики, политики модернизации здравоохранения и образования, развития пенсионной сферы и социальной помощи, развития культуры, формирования эффективных рынков труда и жилья.

Социально-экономические процессы, происходящие в стране, требуют новых подходов в оценке формирования и использования трудового потенциала. Сущность оценки следует рассматривать с точки зрения эффективного ведения производства предприятий и отраслей, обеспечивающего расширенное воспроизводство. К показателям эффективности формирования и использования трудового потенциала относятся: наличие и потребность в трудовом потенциале; его качественный состав; занятость и движение кадров; эффективность использования трудового потенциала.

Исследуя аспекты воспроизводства трудового потенциала представляется необходимым рассмотреть вопросы его взаимодействия с демографическим воспроизводством населения, в процессе которого складываются как количественные, так и качественные параметры трудоспособности населения [2].

На рис. 1 представлена динамика общей численности населения России, начиная с 1990 г.



Рис. 1. Динамика численности населения России (тыс. чел.)

Из приведенных данных видно, что с 1996 г. наблюдается сокращение численности населения как из-за низкой рождаемости, так и из-за высокой смертности вследствие низкого качества жизни, неблагоприятных социально-экономических и демографических условий, что, в том числе, связано с кризисным состоянием социально-трудовых отношений [1].

Необходимо отметить, что рост безработицы – объективное следствие падения производства. Как видно из рис. 2, рост безработицы пришелся на 2009 г., что было обусловлено влиянием мирового финансового кризиса.

Углубление исследований направлений динамики трудового потенциала и разработки механизмов его реструктуризации актуализируется, в первую очередь, сокращением численности занятых в реальном производстве. На рис. 3 приведен анализ численности занятого населения по видам экономической деятельности на

основной работе в среднем за год, из которого видно, что в сфере торговли в стране наблюдается положительная динамика, однако в реальном секторе экономики наблюдается существенный спад показателей.

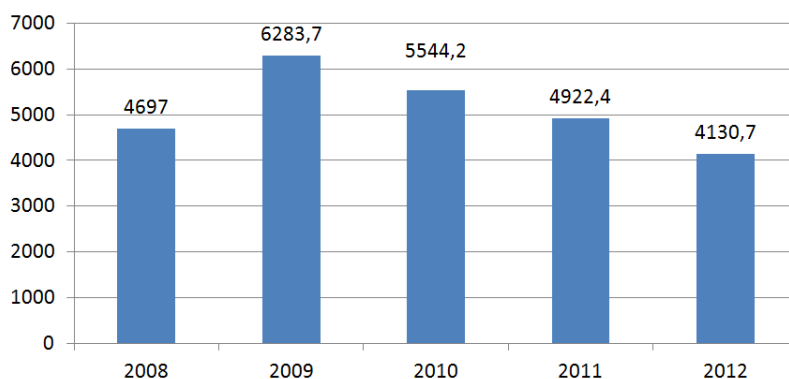


Рис. 2. Численность безработных в среднем за год за 2008–2012 гг. (тыс. чел.)

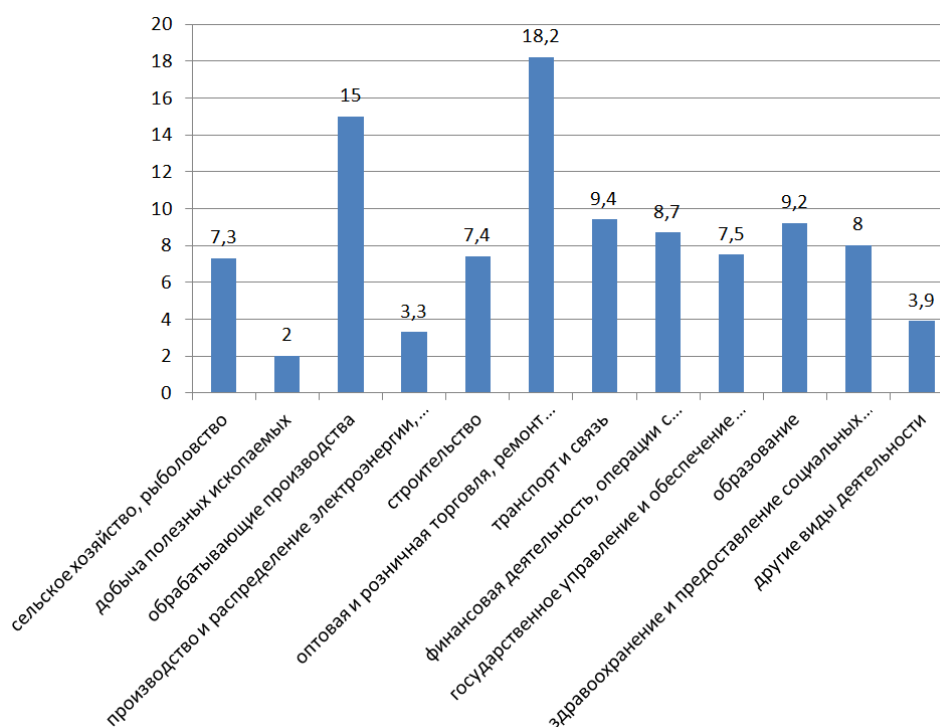


Рис. 3. Занятое население по видам экономической деятельности на основной работе в среднем за год за 2012 г., в %

Взаимодействие экономического развития и занятости носит двойственный характер: с одной стороны, экономическое развитие создает основы для расширения возможностей занятости населения как через создание дополнительных рабочих мест, так и через появление новых видов работ, реализуя, тем самым, принцип взаимообусловленной модернизации производственных систем и рынков труда в

направлении создания инновационной экономики. С другой стороны, эффективная занятость трудовых ресурсов способствует трансформации и качественному обновлению всех сфер человеческой деятельности, что создает основы для устойчивого экономического развития.

Демографическая база трудового потенциала в России в настоящее время характеризуется сокращением численности занятого населения в экономике практически во всех возрастных группах, кроме людей 55–60 и старше 60 лет, ростом среднего возраста (табл. 1).

Таблица 1

Численность и уровень занятости населения по возрастным группам за 2008–2010 гг.

| Возрастные группы | Численность занятых в экономике по возрастным группам | | | Уровень занятости населения по возрастным группам (в процентах от численности населения соответствующей возрастно-половой группы) | | |
|--------------------|---|--------|--------|---|------|------|
| | 2008 | 2009 | 2010 | 2008 | 2009 | 2010 |
| До 20 лет | 1 081 | 923 | 752 | 10,6 | 9,5 | 8,1 |
| 20–24 | 7 214 | 6 853 | 6 725 | 56,5 | 54,1 | 53,5 |
| 25–29 | 9 280 | 9 209 | 9 504 | 80,9 | 78,8 | 79,9 |
| 30–34 | 8 832 | 8 696 | 8 890 | 84,2 | 82,1 | 83,2 |
| 35–39 | 8 436 | 8 295 | 8 487 | 86,9 | 84,8 | 86,1 |
| 40–44 | 8 534 | 8 256 | 8 176 | 87,0 | 86,0 | 86,9 |
| 45–49 | 10 289 | 10 009 | 9 988 | 86,1 | 84,7 | 85,5 |
| 50–54 | 8 809 | 8 734 | 8 966 | 80,5 | 78,9 | 80,1 |
| 55–60 | 5 530 | 5 545 | 5 635 | 59,1 | 58,5 | 58,7 |
| Старше 60 лет | 2 599 | 2 766 | 2 681 | 17,1 | 18,2 | 17,6 |
| Средний возраст | 39,7 | 39,9 | 39,9 | – | – | – |
| Всего, тыс. чел. % | 70 603 | 69 285 | 69 804 | 63,1 | 62,1 | 62,7 |

В соответствии с представленным анализом, можно сделать вывод о том, что происходит изменение пропорций между количеством населения в возрасте ниже трудоспособного и тем, которое выходит за его пределы, доля первого сокращается, а второго – растет, усиливается демографическое старение и повышается возраст экономически активного населения за счет вовлечения в экономическую деятельность населения старше 60 лет.

Качественные проблемы трудового потенциала связаны с требованиями технологического развития российской экономики к рабочей силе. Поэтому основное направление повышения качества трудового потенциала предполагает формирование новой системы подготовки и переподготовки кадров, которая была бы адаптирована к современным условиям инновационной стратегии развития экономики, включая принципиальное обновление всей системы трудовых отношений [3].

Основные факторы, влияющие на формирование и использование трудового потенциала, можно классифицировать по четырем основным группам: 1) демографические: уровень рождаемости, смертности, миграция, национальные особенности и природные условия; 2) социально-экономические: экономические отношения, уровень образования, материальное стимулирование труда, уровень развития экономики, занятость, социальная инфраструктура и т.д.; 3) политические и правовые: социально-экономическая политика, нормативные документы различных уровней; 4) организационные: управление и организация труда, маркетинг, деятельность профсоюзов.

Фактор образования играет важнейшую роль в повышении темпов экономического развития, что концептуально обосновано теорией человеческого капитала. Образование играет ведущую роль в повышении жизненного уровня населения и качества рабочей силы. В частности, установлено, что квалификация рабочих в 3–4 раза возрастает быстрее от повышения уровня образования, чем от увеличения трудового стажа. При этом выявлена высокая степень корреляции уровней заработной платы и образования занятых. В России соответствующий коэффициент составляет 0,72. Значимость образования как фактора экономического развития представляется еще более высокой, если принять во внимание процессы депопуляции и старения населения России [3]. В табл. 2 представлен анализ численности и структуры занятых в экономике по уровню образования.

Таблица 2

**Численность и структура занятых в экономике по уровню образования
в 2000, 2005–2010 гг.**

| Имеют образование Годы | Занято в экономике | | | | | | |
|----------------------------------|--------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | 2000 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
| Всего, в том числе (тыс. чел.): | 65 273 | 68603 | 69 157 | 70 814 | 70 603 | 69 285 | 69 804 |
| высшее профессиональное | 14 164 | 16 957 | 17 733 | 19 677 | 19 707 | 19 536 | 20 165 |
| неполное высшее профессиональное | 2 981 | 1 304 | 1 210 | 1 077 | 1 152 | - | - |
| среднее профессиональное | 18 675 | 17 452 | 17 699 | 18 345 | 18 738 | 18 754 | 18 913 |
| начальное профессиональное | 7 166 | 12 520 | 12 482 | 12 475 | 13 599 | 13 064 | 13 726 |
| среднее (полное) общее | 15 390 | 15 598 | 15 611 | 15 192 | 14 181 | 14 191 | 13 942 |
| основное общее | 5 661 | 4 314 | 4 065 | 3 738 | 3 903 | 3 180 | 2 815 |
| не имеют основного общего | 1 296 | 458 | 356 | 309 | 322 | 260 | 243 |

В количественном отношении образовательная система обеспечивает накопление образовательного потенциала. В целом образовательная система России обеспечивает рост образовательного потенциала населения и занятых, если ориентироваться на количественные показатели этого процесса. Если рассмотреть образовательную структуру населения России, наибольший удельный вес имеют лица с высшим профессиональным и средним профессиональным образованием, эти две категории граждан формируют 50 % трудовых ресурсов страны, это приводит к тому, что в рамках социальной мобильности образование характеризуется восходящим направлением.

По данным обследований населения по проблемам занятости (рис. 4), 56 % занятого населения имеют высшее или среднее профессиональное образование (29 % – высшее и 27 % – среднее профессиональное). За последние 10 лет доля занятого населения с высшим профессиональным образованием увеличилась (на 4 процентных пункта), со средним профессиональным – сократилась (на 4 процентных пункта).

Среди безработных специалисты с высшим или средним профессиональным образованием составляют 36 %. По сравнению с 2000 г. доля безработных с высшим профессиональным образованием увеличилась и составляет 15 %, со средним профессиональным образованием – сократилась и составляет 21 %. Существенно возросла за последние 10 лет доля лиц с начальным профессиональным образованием среди занятого населения (с 10 % – в 2000 г. до 20 % – в 2010 г.) и безработных (с 12 % – в 2000 г. до 21 % – в 2010 г.). Статистические данные показывают, что чем выше уровень образования, тем выше уровень занятости и ниже безработица. В 2010 г. уровень занятости среди населения с высшим профессиональным образованием составил 81,2 %, уровень безработицы – 4 %, со средним профессиональным образованием, соответственно 73,5 % и 5,8 %, начальным профессиональным образованием – 72,4 % и 7,9 %. Существенно выше уровень безработицы и ниже уровень занятости среди населения, не имеющего профессионального образования, – в среднем 23 % и 17 %.

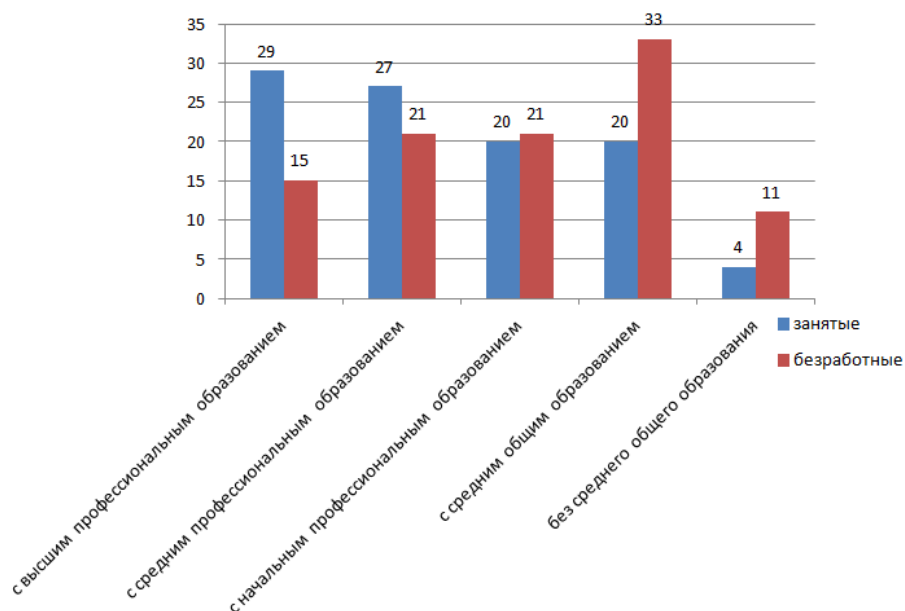


Рис. 4. Структура занятого населения и безработных по уровню образования в % за 2010 г.

Исходя из вышеизложенного, к основным направлениям формирования и развития трудового потенциала можно отнести: регулирование и стимулирование рождаемости, которое предполагает реализацию активной государственной семейной политики; снижение смертности, в частности трудоспособного населения, и увеличение продолжительности жизни; увеличение численности занятого населения в ряде приоритетных с точки зрения развития инновационной экономики отраслей (видов экономической деятельности), в том числе реального сектора экономики; повышение численности населения, занятого на предприятиях реального сектора; перераспределение трудовых ресурсов между регионами (странами); содействие самозанятости населения в современных условиях, что обеспечивает дополнительные возможности занятости для безработных граждан. Одной из форм самозанятости населения является предпринимательская деятельность, которая служит существенным фактором достижения стабильного развития секторов экономики.

Данные, представленные на рис. 5, характеризуют, что лиц, работающих не по найму, по всем уровням образования намного меньше, чем лиц, работающих по найму. Если обратиться к статистике малого и среднего предпринимательства, то данный сектор существенно отстает по количественным параметрам по сравнению с развитыми странами и нуждается в расширении.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, что формирование и использование трудового потенциала должно быть направлено на постоянное воздействие на него со стороны работодателей, общественных организаций и государства для решения социально-экономических задач и наиболее благоприятных условий жизнедеятельности человека.

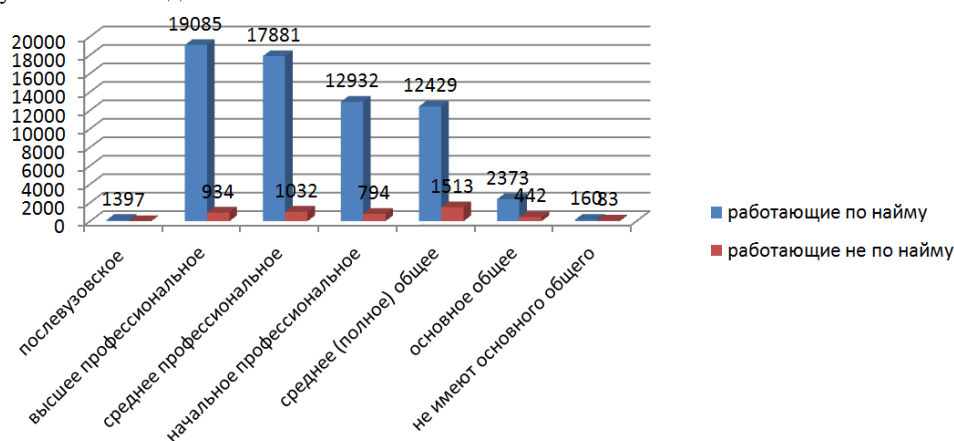


Рис. 5. Численность и структура занятых в экономике РФ по уровню образования и статусу в 2010 г. (тыс. чел.)

В процессе анализа факторов, воздействующих на эффективность формирования и использования трудового потенциала, было выявлено, что его ключевой качественной характеристикой является определение уровня образования и трудовой активности населения. К основным направлениям совершенствования организации использования трудового потенциала следует отнести развитие гибкой формы занятости, основанной на координации и кооперации службы занятости с работодателями и другими институтами; развитие системы профессионального образования; усиление социальной поддержки безработных и их профессиональной подготовки и переподготовки; создание мобильных резервов трудовых ресурсов, особенно для развития новых направлений экономики.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Богомолова И.С., Масыч М.А. Воспроизводство трудового потенциала в системе социально-экономических и демографических факторов // Известия ЮФУ. Технические науки. – 2011. – № 11 (124). – С. 17-23.
2. Бечвая М.Р., Боровская М.А., Масыч М.А. Анализ современной системы социально-трудовых отношений // Известия ЮФУ. Технические науки. – 2012. – № 8 (133). – С. 15-21.
3. Усачев В.И. Трудовой потенциал пореформенной России: социально-демографические аспекты. – М.: Экон-Информ, 2008. – 319 с.

Статью рекомендовал к опубликованию д.э.н., профессор М.М. Скорев.

Богомолова Инна Сергеевна – Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Южный федеральный университет»; e-mail: isbogomolova@sfedu.ru; 347928, г. Таганрог, пер. Некрасовский, 44; тел.: 88634371742; кафедра инноватики и экономического проектирования; доцент.

Задорожня Елена Константиновна – e-mail: ekzadorozhnyaya@sfedu.ru; кафедра инноватики и экономического проектирования; доцент.

Bogomolova Inna Sergeevna – Federal State-Owned Autonomy Educational Establishment of Higher Vocational Education “Southern Federal University”; e-mail: isbogomolova@sfedu.ru; 44, Nekrasovskiy, Taganrog, 347928, Russia; phone: +78634371742; the department of innovation and economic design; associate professor.

Zadorozhnyaya Elena Konstantinovna – e-mail: ekzadorozhnyaya@sfedu.ru; the department of innovation and economic design; associate professor.

УДК 331.1

С.В. Гриненко, Е.С. Едалова

РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ТРУДА ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Рассматриваются вопросы о методах оценки деятельности научно-педагогических кадров в системе высшего профессионального образования, проведен анализ существующего положения в области оценки качества труда преподавателей в различных странах с целью определения оптимальных критериев, влияющих на повышение результативности их труда. В ходе исследования было выявлено, что для стимулирования роста результативности труда научно-педагогических кадров необходимо внедрение компетентностно-критериального подхода как способа оценки деятельности преподавателей, охватывающего все виды деятельности преподавателей.

Производительность труда; интенсивность труда; результативность труда; научно-педагогические кадры; методы оценки деятельности преподавателей.

S.V. Grinenko, E.S. Edalova

PRODUCTIVITY OF TEACHERS IN THE SYSTEM OF HIGHER PROFESSIONAL EDUCATION

In given article questions on methods of an estimation of activity of scientific and pedagogical shots in system of the higher vocational training are considered, the analysis of existing position in area of an estimation of quality of work of teachers in the various countries for the purpose of definition of the optimum criteria influencing increase of productivity of their work is carried out. During research it has been revealed that for stimulation of growth of productivity of work of scientific and pedagogical shots introduction competence-criterial approach as way of an estimation of activity of the teachers, covering all kinds of activity of teachers is necessary.

Labour productivity; intensity of work; effectiveness of labour; scientific and pedagogical shots; methods of estimation of activity of teachers.

В настоящее время вопросы, посвященные исследованию категории «производительность труда» в различных отраслях экономики, очень актуальны, поскольку обеспечение роста производительности труда является приоритетным направлением государственной деятельности для развития государства и повышения конкурентоспособности экономики страны. В сфере образования также необходимо учитывать показатели, характеризующие результативность труда преподавателей.