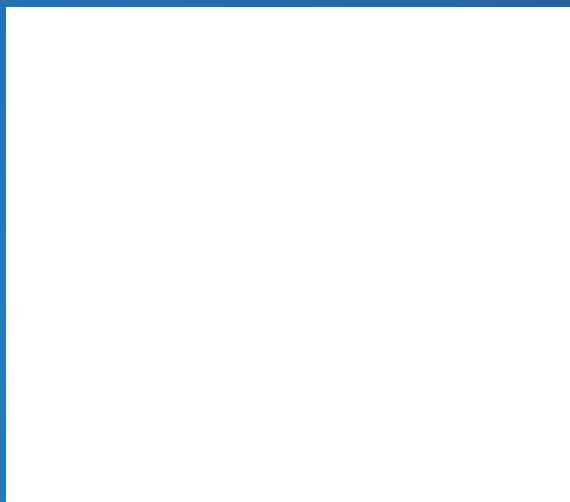




*Качество и компетентность
рабочей силы.*



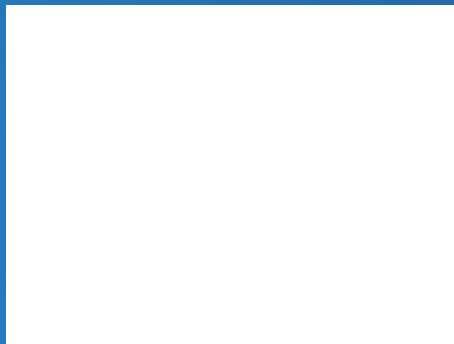
*Выполнила:
студентка 1 курса
4 группы
Созаева Ж.Т*

Качество рабочей силы - это совокупность человеческих характеристик, проявляющихся в процессе труда и включают в себя квалификацию и личные качества работника: состояние здоровья, умственные (интеллектуальные) способности, способность адаптироваться, гибкость, мобильность, мотивированность, инновационность, профессиональную пригодность, нравственность тощо.

Квалификация работника - это совокупность его общего и специального профессионального образования, необходимых знаний, умений, профессиональных навыков и производственного опыта для выполнения в данных организационно-технических условиях определенных видов работ определенной сложности. Таким образом, квалификация с очень важной, но далеко не единственной составляющей понятия "качество рабочей силы"

Ранее качество рабочей силы в экономике труда традиционно рассматривалась скорее как социальная общеполитическая, политическая категория с небольшой прикладной ценностью. Вместе с тем в условиях рыночной экономики и в макроэкономическом анализе, и в практической деятельности предприятий качество рабочей силы стала вполне реальным, структурно организованным понятием, которое влияет на результаты деятельности, а следовательно подлежит измерению. Исходя из этого ниже даются определения и краткие характеристики тех основных элементов качества рабочей силы, которые характеризуют ее суть.

Профессиональные знания определяются уровнем развития человека, основанный на ее умственных способностях, опыте, ОБРАЗОВАНИИ, необходимых для выполнения конкретного производственного задания. Сюда относятся, в частности, способности думать и рассуждать, знания о способах действия и возможности применения необходимых для выполнения работы методов, процессов и средств производства или средств труда, их правильный выбор, опыт использования или обращения с ними, а также знание производственных связей и соотношений. При этом не имеет большого значения то, чему в большей степени основываются необходимые знания - на образовании или на досвиди.



Ловкость (умение, навыки) человека определяются его физическими данными, необходимыми для выполнения производственного задания. Ловкость основана на постановке и тренировке ловкости, опыте и умении приспособливаться.

***Компетентность** - это уровень общей и профессиональной подготовки, что позволяет адекватно реагировать на требования конкретного рабочего места или выполняемой работы, которые постоянно меняются. Компетентность человека зависит от его отношения к своей работе, опыта, старания и умения пополнять свои знания. Компетентность, или профессионализм, может изменяться как в сторону повышения, так и в сторону заниженная.*

Ответственность определяется добросовестностью, надежностью, тщательностью, которые необходимы для выполнения различных производственных задач без ущерба для людей и материального ущерба, а также мировоззрением, достаточным для того, чтобы не допустить возникновения помех и нарушений в производственном процессе и структурной организации.

Различают три формы ответственности:

- *ответственность за собственную работу;*
- *ответственность за работу других;*
- *ответственность за безопасность.*



Первая форма ответственности заключается в надлежащем использовании материальных ресурсов и времени, а в случае необходимости - также установленных методов труда, способов производства и производственных процессов, а кроме того, в установлении и соблюдении необходимых с точки зрения выполнения задач связей и контактов с людьми и инстанциями внутри и (или) за пределами предпринимательства.

Ответственность за работу других заключается в необходимом воздействии на подчиненных работников с целью достижения оптимального результата работы и бесперебойного хода работы. Она включает в себя задачи целесообразно использовать, поощрять и оценивать подчиненных работников, управлять, наблюдать за ними.

Ответственность работника за безопасность других заключается в том, чтобы распознавать и предупреждать опасность для людей, находящихся в вверенной ему зоне ответственности, а также в том, чтобы сообщать о возникновении опасности людей.

Выше отмечалось, что наряду с квалификацией в понятие качества рабочей силы включаются также личные характеристики. К ним относятся: физические данные, умственные способности, специальные наклонности, интересы и характер личности, адаптация, мотивированность, проф ориентированность, инновация.

К физическим характеристикам человека относятся его возраст, этап здоровья, скорость реакции, внешность, рост. Возраст является важной личной характеристикой качества рабочей силы, поскольку уровень трудовой активности человека, его работоспособность и познавательные способности зависят от стадий ее жизненного цикла (период подготовки к трудовой деятельности, период активной трудовой деятельности и период прекращения).



Состояние здоровья - это определенный уровень совершенства саморегуляции организма, физической и социальной адаптации человека, недопущения и скорости преодоления болезней. Он проявляется в комфортности физического, умственного и социального самочувствия человека.

Состояние здоровья во многом определяет образ жизни человека: уровень социальной, экономической и трудовой активности, степень миграционной подвижности, приобщение к современным достижениям культуры, науки, искусства, техники и технологии, характер и способы проведения досуга и отдыха. В то же время стиль жизни человека, степень ее активности, особенно в трудовой деятельности, во многом определяют состояние его здоровья. Такая взаимосвязь открывает большие возможности для профилактики и улучшения здоровья.

От уровня здоровья и физического развития зависит возможность участия человека в определенных видах трудовой деятельности. Уже на этапе выбора специальности и вида профессионального обучения решается проблема психофизиологической соответствия личности конкретным видам профессиональной деятельности как этап определения профессиональной пригодности. Уровень здоровья населения осуществляет огромное влияние на производительность общественного труда, а тем самым и на динамику экономического развития общества.

Умственные (или психические) способности лица можно определить как способность эффективно использовать свой интеллект ~ сумму общих умственных функций понимания, мышления, обучения, наблюдения, решения проблем. Особенно возрастает значение этой составляющей качества рабочей силы в наше время, когда на смену индустриальному типу экономического роста приходит гуманитарный, движущими силами которого становятся научные знания, творческий и интеллектуальный потенциал человека и общества. Образно говоря, общество движется от экономики рабочей силы и силы техники к экономике силы разума.



Адаптация работника - это его способность приспосабливаться к содержанию и условиям трудовой деятельности и непосредственной социальной среды, совершенствовать свои деловые и личные качества.

Адаптация работника может быть профессиональной, психофизиологической, социально-психологической.

Под профессиональной адаптацией понимаем способность работника приспосабливаться к особенностям конкретной профессии через активное освоение характерных для нее операций, действий, движений в соответствии с технологическим процессом (должностными обязанностями), нормами затрат труда, а также готовность к принятию решений и действий в стандартных производственных ситуациях .

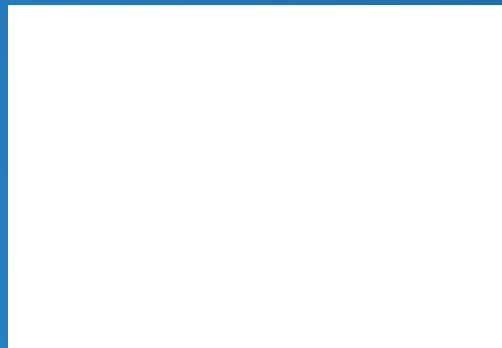


Психофизиологическая адаптация - способность работника приспосабливаться к условиям труда, режимов труда и отдыха на рабочем месте. Она во многом зависит от состояния здоровья работника, защитных реакций организма на уровень и динамику внешних факторов (температура, освещенность, загазованность, вибрация, шум и др.)..

Социально-психологическая адаптация - способность работника приспосабливаться к коллективу, во взаимодействии с которым осуществляется его профессиональная и общественная деятельность.



Мобильность - способность и готовность работника к профессиональным и территориальным перемещениям. Профессиональная мобильность предполагает готовность работника при необходимости сменить место работы и даже освоить новую для себя профессию. Она связана с наличием у работников дополнительных профессий, степени их освоения, качественной базовой теоретической подготовкой (как условием быстрого освоения новой профессии), мотивацией, направленной на изменение видов трудовой деятельности. Причины, сдерживающие меж профессиональную подвижность работников, заключаются в их нежелании расставаться с профессией, на освоение которой потрачено много сил и времени, в, возможно, затяжном периоде будущей профессиональной адаптации (что грозит уменьшением квалификации и заработка), в узком перечне профессий, по которым есть вакантные рабочие места. Территориальная мобильность - готовность и возможность сменить место жительства в поисках нового места работы. Дополнительные расходы, осуществляемые при этом, рассматриваются как инвестиции в человеческий капитал.



Мотивированность также является одной из существенных характеристик качества рабочей силы. Под этим термином понимаем способность работника реагировать на мотивации, есть внешние факторы, возбуждающие его к определенному виду трудовой поведения для достижения целей предприятия. Мотивации должны строиться с учетом мотивов, то есть внутренних возбуждений работника, основанных на его личных потребностей и интересах.

Мотивированность определяется структурой мотивов, мотивацией и личными характеристиками работника. Мотивы различаются по потребностям, которые человек пытается удовлетворить, за теми благами, которые ей для этого нужны, по цене, которую она согласна заплатить за получение нужных ей благ, по условиям трудовой деятельности, которые являются источником получения этих благ.



Инновация - готовность человека к инновациям, то есть способность к разработке новых идей, новых технологий и новых изделий, до их внедрения. Инновация в процессе труда является производной от образа жизни, ориентаций поведения и культуры. Она предусматривает развитие научного творчества в процессе труда, достижения определенных значимых результатов. Для формирования инновации в процессе труда крайне важен инновационный потенциал конкретной организации, предприятия, на котором работает человек, готовность руководства к восприятию новых идей.

Проф ориентированность - способность и устойчивый интерес человека к определенному виду трудовой деятельности, умение выбирать наиболее целесообразным для себя профессию с учетом своих психофизиологических характеристик, интересов, способностей, а также потребностей рынка труда в работниках соответствующих профессий.



Профессиональная пригодность - совокупность и структура психических и психофизиологических особенностей человека, необходимых для достижения определенного уровня эффективности в профессиональной труде. Профессиональная пригодность развивается в процессе труда на основе природных данных человека при наличии положительной профессиональной мотивации.

Наряду с перечисленными характеристиками качества рабочей силы, то раскрывают содержание этого понятия, существуют и его количественные характеристики. Можно говорить, например, о степени профпригодности, мотивированности, ответственности работника и т.д. (Высокая, средняя, низкая). Уровень квалификации подлежит более точному измерению и характеризуется, как правило, присвоенным работнику тарифным (квалификационным) разрядом, категорией, ученой степенью.

Выявление содержательных и количественных характеристик качества рабочей силы имеет не только теоретическое, но и прикладное значение, которое существенно возрастает в условиях рыночной экономики. Так, много предприятий, фирм, в зависимости от особенностей конкретного рабочего места, используя специальные методики, разрабатывают требования к качеству рабочей силы как разделы должностных инструкций.



Интересы - это один из наиболее значимых элементов качества рабочей силы, поскольку в них проявляется познавательная потребность, обеспечивающая направленность личности на осознание целей трудовой деятельности и способствует этим более полной самореализации человека в процессе труда. Даже те интересы лица, которые на первый взгляд не связаны с ее трудовой деятельностью, могут существенно влиять на результаты работы. Например, занятия спортом влияют на здоровье человека и на его работоспособность, разнообразные хобби повышают уровень интеллекта, расширяют кругозор и т.д.

Характер, что является одной из главных психологических черт личности, оказывает существенное влияние на качество рабочей силы, поскольку определяет линию поведения человека, его отношение к делу, к вещам, к другим людям и к самому себе: уверенность в себе и возможность работать самостоятельно, готовность включиться в суровую иерархическую структуру или стать частью неорганизованной команды, способность установить отношения с людьми на любом уровне, включая умение легко вести разговор с руководителями высокого ранга, готовность взять на себя выполнение поставленных задач и т.д.



Список используемой литературы:

<http://econbooks.ru/books/part/17252>

<http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=3214>

Экономика труда: Учебное пособие для вузов

Авторы: Яковенко Е.Г., Христолюбова Н.Е., Мостова В.Д.

Издательство: Юнити-Дана, 2012 г.

