

ТЕМА №3
«ПРЕДЛОЖЕНИЕ ТРУДА
И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ
УСЛУГИ»

Литература:

1. Веснин В.Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика: Учебник / В.Р. Веснин. - М.: Проспект, 2015. - 688 с.
2. Горелов Н. А., Круглов Д.В., Мельников О.Н. Управление человеческими ресурсами: современный подход : учебник и практикум для академического бакалавриата . М. : Издательство Юрайт, 2016. — 270 с.
3. Дейнека А.В. Управление человеческими ресурсами: Учебник для бакалавров / А.В. Дейнека, В.А. Беспалько. - М.: Дашков и К, 2016. - 392 с.
4. Мельников О.Н. Управление интеллектуально-креативными ресурсами наукоемких производств. – М.: Изд-во «Креативная экономика», 2010. – 384 с.

Учебные вопросы:

1. Выбор профессии и рынок образовательных услуг.
2. Предложение труда, как экономическая категория.
3. Индивидуальный выбор на рынке труда.

ВЫБОР ПРОФЕССИИ И РЫНОК ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

Профессия как понятие происходит от латинского *professio* – официально указанное занятие. Вид деятельности в рамках профессии, для выполнения которой нужны специальные знания, умения и навыки, определяются понятием «специальность». Степень общей и специальной профессионально подготовки связаны с понятием «квалификация». На выбор профессии влияет ряд факторов:

- престиж профессии в обществе;
- социальный статус лиц с определенной профессией;
- наличие в регионе профессиональных учебных заведений;
- потребность человека и общества в данной профессии.

В становлении профессионализма выделяют несколько стадий:

- *оптация*, осознанный выбор профессии с учетом индивидуальных психологических особенностей личности;

- *профессиональная подготовка*, формирование системы знаний в определенной направленности, по определенной профессии, специальности;
- *профессиональная адаптация*, вхождение в профессию, приобретение опыта самостоятельного выполнения профессиональной деятельности;
- *профессиональное мастерство*, полная самореализация личности в творческой профессиональной деятельности.

Выбору профессии (оптации) помогают *профессиональная ориентация* молодежи как система мер, обеспечивающая информацией по видам профессий и спросу на них; *профессиональная консультация* по особенностям профессий и требованиям, предъявляемым к лицам, желающим получить ту или иную профессию; *профессиональный подбор и профессиональный отбор* с использованием психологического инструментария (собеседование, тестирование, анкетирование).

Российское законодательство определяет *формы получения общего и профессионального образования:*

- с отрывом и без отрыва;
- семейное образование (образование на дому);
- самообразование (в рамках непрерывного);
- экстернат (ускоренная форма образования).

Для всех форм образования законодательство определяет единый государственный стандарт качества (чем и в каком объеме должен владеть человек после окончания обучения).

Услуга профессионального образования. Рассмотрев систему образования, необходимо остановиться на характеристике услуги профессионального образования, ее особенностях.

Услуга профессионального образования является товаром особого рода и сохраняет черты общественного блага. Поэтому потребность в услугах образования как общественного блага выражается через механизм общественного выбора, в виде принимаемых решений поступить в то или иное учебное заведение.

Потребность в высшем образовании зависит от масштабов развития других звеньев образования и качества подготовки на предшествующих ступенях образования. Возникает так называемый "внутренний образовательный рынок", где качество обучения играет роль своеобразной "валюты".

Особенность услуг образования состоит в том, что эффект, который получает человек и общество, трудно количественно оценить. Еще одной особенностью услуг образования является высокая эластичность спроса на них.

Рынок услуг профессионального образования.
Особенность рынка услуг профессионального образования всех ступеней состоит в его неоднородности. Он включает множество сегментных, взаимосвязанных рынков, которые формируются под влиянием различных обстоятельств:

- уровня и ступени образования;
- типа учебного заведения;
- профиля подготовки;
- характера специальности;
- пола, возраста, семейного положениями и других факторов.

Рынок услуг системы профессиональной подготовки и повышения квалификации кадров связан, с одной стороны, с рынком труда, а с другой — с рынком научно-технической продукции и рынком инвестиций.

Несбалансированность между структурой подготовки и потребностями народного хозяйства в рабочих кадрах, затрудняет трудоустройство выпускников. В смягчении дисбаланса структуры рабочей силы и рабочих мест основная роль принадлежит мобильности образовательной системы.

Качество рабочей силы и профессиональное обучение.

Качество рабочей силы — это совокупность свойств человека, проявляющихся в процессе труда и включающих в себя квалификацию и личностные характеристики работника: его физиологические и социально-психологические особенности (состояние здоровья, умственные способности), а также адаптированность, в том числе гибкость, мобильность, мотивируемость, инновационность, профориентированность и профпригодность.

Основными элементами качества рабочей силы, её составляющими являются следующие понятия:

- профессиональные знания;
- сноровка (умение, навыки);
- компетентность (уровень квалификации);
- ответственность;
- личностные характеристики.

Профессиональные знания определяются уровнем развития человека, основанным на его способностях, образовании, опыте, необходимых для выполнения производственного задания.

Сноровка (умения, навыки) человека определяется его физическими данными необходимыми для выполнения производственного задания.

Компетентность — это уровень общей и профессиональной подготовки, реагировать на изменяющиеся требования конкретного рабочего места или выполняемой работы.

Ответственность определяется добросовестностью, надежностью и тщательностью, которые необходимы для выполнения различных производственных

заданий без ущерба для людей и материального ущерба, а также достаточным кругозором, чтобы не допустить возникновения препятствий и нарушений в производственном процессе и структурной организации.

Различают три формы ответственности:

- ответственность за собственную работу,
- ответственность за работу других,
- ответственность за безопасность других.

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

Ответственность за работу других заключается в необходимом воздействии на подчиненных работников в целях достижения оптимального результата труда и бесперебойного хода работы. Она включает в себя задачу целесообразно использовать, поощрять и оценивать подчиненных работников, руководить ими, наблюдать за ними.

Ответственность работника за безопасность других: состоит в том, чтобы распознавать и предупреждать опасность для людей, которые находятся во вверенной ему зоне ответственности и в том, чтобы ставить в известность о возникновении опасности людей, которые ей подвергаются

ПРЕДЛОЖЕНИЕ ТРУДА, КАК ЭКОНОМИЧЕСКАЯ КАТЕГОРИЯ

По экономическому содержанию *предложение труда (рабочей силы)* – это предложение наемным работником принадлежащей ему и неотделимой от него способности к труду, выступающей на рынке труда в качестве товара, покупателю данного специфического товара – работодателю за определенную ставку заработной платы, на определенный период времени.

Предложение рабочей силы, выражает отношения собственности двух вступающих в контакт товаровладельцев: предпринимателя/работодателя — собственника средств производства и наемного работника — собственника рабочей силы. Формально (юридически) они равноправны в своих отношениях, а экономически неравноправны, но взаимосвязаны и взаимозависимы. Если спрос на рабочую силу формируется на уровне организации (предприятия), т.е. на микроуровне,

то предложение рабочей силы выступает на уровне отрасли или совокупности отраслей (например, промышленности в целом или на уровне национальной экономики), т.е. формируется как категория макроэкономическая. Но начинается формирование предложения рабочей силы с конкретного человека (индивидуума) и по этой причине имеет *индивидуальный характер*.

Однако эта ситуация относится только к незанятым и активным безработным, ищущим работу, ибо предложение рабочей силы, уже находящейся в сфере занятости,

имеет существенную специфику, связанную с особенностями внутрифирменного рынка труда.

Рабочая сила из товара на внешнем рынке труда (объекта купли - продажи), пребывающего в сфере обращения, превращается в фактор производства (человеческий фактор конкретной фирмы). В течение срока трудового договора наемные работники, занятые на конкретном предприятии, не предлагают принадлежащую им рабочую силу, а потребляют, расходуют ее в процессе труда, принося прибыль работодателю.

После окончания срока трудового коллективного соглашения работники вновь приобретают статус продавцов рабочей силы и появляются на внутрифирменном рынке труда в качестве продавцов рабочей силы. И вновь акт купли – продажи рабочей силы закрепляется юридически в новом трудовом коллективном соглашении.

Таким образом, *коллективный договор* – это форма продажи рабочей силы коллектива фирмы и ее предложение имеет групповой (коллективный) характер.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ВЫБОР НА РЫНКЕ ТРУДА

Экономическая теория труда исследует проблемы, связанные с индивидуальным выбором и поведением человека на рынке труда в зависимости от широкого круга экономических, социальных и психологических факторов.

Простая модель предложения труда исходит из следующих предпосылок:

- все время, которым располагает человек, распределяется на две части: время работы за доход и все остальное время, называемое досугом;

- работая, человек получает заработок в соответствии со ставкой заработной платы и отработанным временем;
- совокупный доход работника состоит из заработка и других видов доходов (социальные выплаты, пособия и пр.);
- человек потребляет набор благ, который он может приобрести на совокупный доход;
- досуг является нормальным потребительским благом (нормой жизни любого человека; время досуга человек тратит исходя из своих потребностей, интересов, возможностей);
- человек максимизирует полезность от потребляемых благ.

Исходя из этого, формально простую модель предложения труда можно представить как максимизация индивидуальной функции полезности:

$$U = u(C, L), \text{ где } \partial U / \partial C > 0 \text{ и}$$

где C – объем благ, приобретаемый за зарплату и нетрудовой доход;

L – время, затраченное на досуг.

Общий объем времени, имеющийся в распоряжении человека, равен: $T = H + L$,

где H – время, затрачиваемое на трудовую деятельность.

Существуют и бюджетные ограничения, т.к. потребляемый набор благ не может стоить больше, чем полученная зарплата и нетрудовой доход, т.е.

$$pC = V + wH,$$

где p – цена приобретаемых для потребления благ;
 pC – их стоимость;

V – нетрудовой доход;

w – ставка заработной платы за единицу отработанного времени;

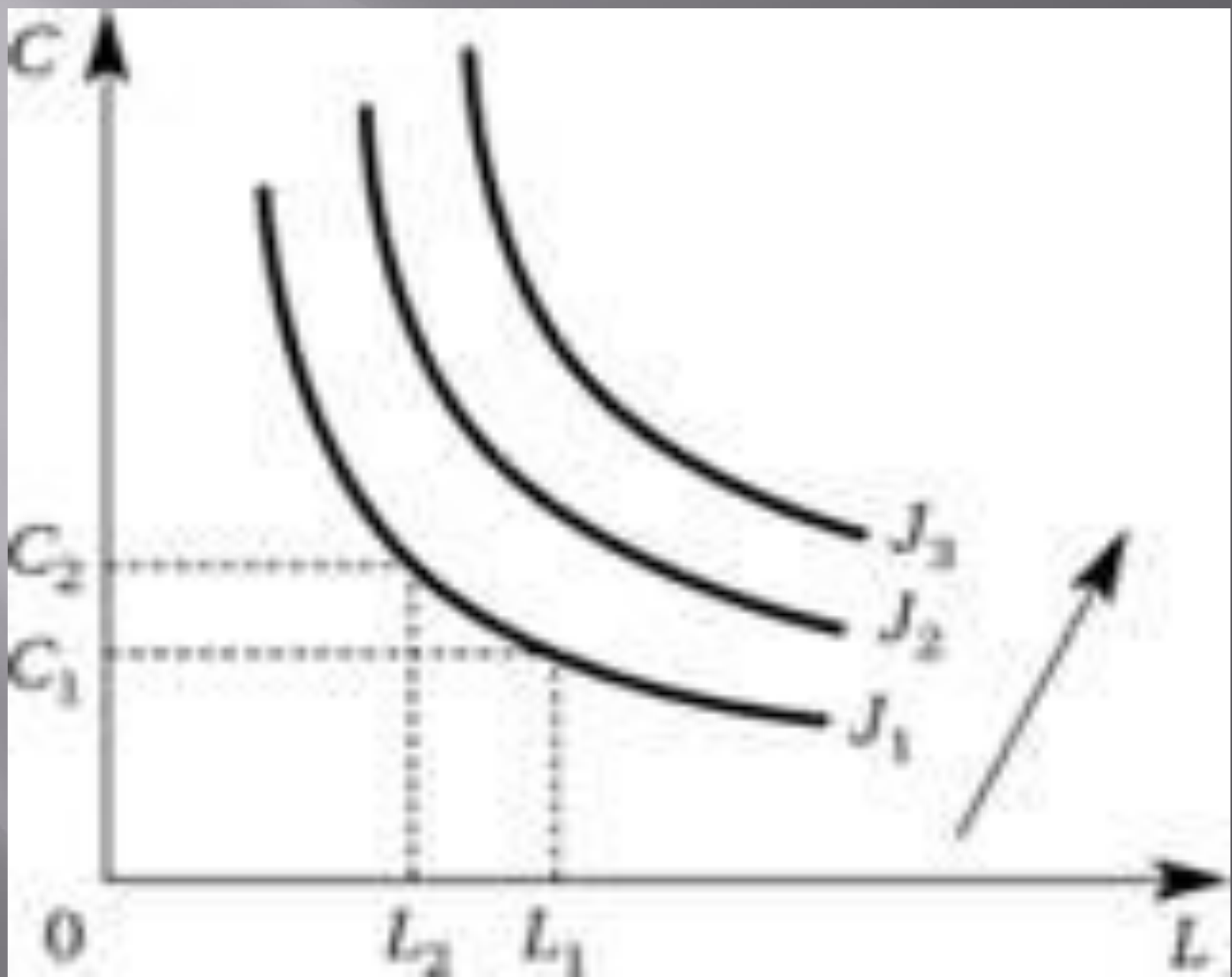
wH – стоимость всего рабочего времени (рабочей силы).

Исходя из сформулированных ограничений

$$pC = V + w(T - L);$$

отсюда $pC+wL=V+wT$, т.е. полный доход (правая часть уравнения) равен получаемому по данным ценам набору потребляемых благ плюс альтернативной стоимости досуга, измеренной через ставку заработной платы (левая часть уравнения).

Графически функция полезности может быть представлена семейством кривых безразличия (J_1 , J_2 , J_3 на рисунке 1) в пространстве «блага-досуг».



Кривые безразличия имеют следующие характеристики:

- каждая кривая безразличия соответствует определенному уровню полезности; все комбинации количества досуга (L) и благ (C) на одной кривой безразличия приносят одинаковый уровень полезности. Сдвиг кривых в северо-восточном направлении отражает увеличение полезности ($U_3 > U_2 > U_1$);

- кривые безразличия наклонены вниз слева направо, т.к. отказ от какой-то части досуга должен быть компенсирован увеличением количества потребляемых благ, и наоборот;
- кривые безразличия, отражающие одну функцию полезности, не пересекаются; выполняется условие транзитивности.

Наклон кривой безразличия равен предельной норме замещения досуга благами в данной точке (MRS_{LC}) и равен углу наклона касательной к кривой безразличия в данной точке. Предельная норма замещения досуга благами уменьшается по мере увеличения досуга:

$$\text{MRS}_{LC} = \frac{\partial U / \partial L}{\partial U / \partial C} = \frac{\text{Предельная полезность досуга}}{\text{Предельная полезность благ}}$$

СПАСИБО ЗА

ВНИМАНИЕ!