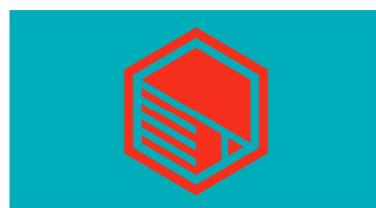


Министерство образования Республики Беларусь

Учреждение образования

«Полоцкий государственный университет»

Республиканский институт высшей школы



**ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ
В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ:
НАЦИОНАЛЬНЫЙ И МЕЖДУНАРОДНЫЙ АСПЕКТЫ**

Электронный сборник статей
международной научно-практической конференции,
посвященной 50-летию Полоцкого государственного университета

(Новополоцк, 8-9 февраля 2018 г.)

Под редакцией
Ю. П. Голубева, Н. А. Борейко

Новополоцк
2018

Инновационные подходы в образовательном процессе высшей школы: национальный и международный аспекты [Электронный ресурс] : электронный сборник статей международной научно-практической конференции, посвященной 50-летию Полоцкого государственного университета, Новополоцк, 8-9 февр. 2018 г. / Полоцкий государственный университет ; под. ред. Ю. П. Голубева, Н. А. Борейко. – Новополоцк, 2018. – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM).

Представлены результаты новейших научных исследований, посвященных различным аспектам организации образовательного процесса высшей школы в инновационной среде, а именно: проблемам проектирования и реализации компетентностно-ориентированных образовательных программ в учреждениях высшего образования, возможностям использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе, вопросам педагогики и методики высшего образования.

Предназначен для научных и педагогических работников высшей школы, будет полезен студентам, магистрантам и аспирантам университетов педагогических специальностей.

Сборник включен в Государственный регистр информационного ресурса. Регистрационное свидетельство № 3141814304 от 05.02.2018.

Компьютерный дизайн *М. С. Мухоморовой*
Техническое редактирование *Т. А. Дарьяновой, О. П. Михайловой*
Компьютерная верстка *Д. М. Севастьяновой*

211440, ул. Блохина, 29, г. Новополоцк, Беларусь
тел. 8 (0214) 39 40 46, e-mail: n.boreiko@psu.by

УДК 331.5

ПОДГОТОВКА ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ И ИХ РАСПРЕДЕЛЕНИЕ С УЧЕТОМ ГЛОБАЛЬНЫХ ВЫЗОВОВ XIX ВЕКА

И. В. Зенькова, зав. кафедрой экономики, управления и экономической теории,
канд. экон. наук, доц.

Полоцкий государственный университет

Выявлены и систематизированы фундаментальные предпосылки формирования теории занятости в контексте воспроизводства рабочей силы, эффективного распределения трудовых ресурсов.

Для нашего исследования ценны методологические подходы зарубежных исследователей Марка Монтгомери, Джеймса Трусселя, Франсина Д. Блау, Лоуренса М. Кахн, Джузеппе Бертолла, Стивена Дж. Дэвиса, Джохана Халтивангера (таблица).

Таблица. – Фундаментальные предпосылки формирования теории занятости в контексте воспроизводства рабочей силы, эффективного распределения трудовых ресурсов

Методологический подход	Суть методологического подхода
1	2
Р. Дж. Эренберг, Р.С. Смит	Исследователями отмечено, что закон ограниченности трудовых ресурсов при достижении эффективной занятости за счет согласования рынка образовательных услуг и занятости проявляется в части выявления издержек для нанимателя и установления размера вознаграждения рабочей силы. Отмечено, что рациональность поведения людей на рынке труда проявляется через последовательность реакции на общие экономические стимулы. В качестве стимулов могут выступать уровень заработной платы, соотношение элементов «рабочее время – досуг». Для нас примечательно наблюдать как изменяется поведение рабочей силы на изменение экономических стимулов. К примеру, если рабочая сила сопряжена с целями фирмы и в условиях антикризисного управления уровень заработной платы удерживается на постоянном уровне, то в принципе производительность труда рабочей силы не должна снизиться, так как коэффициент трудового участия не снижается. Обоснована закономерность «высокая текучесть рабочей силы – низкая заработная плата» и «низкая текучесть рабочей силы – высокая заработная плата» При высокой текучести рабочей силы наниматель вынужден перераспределять поток денежных ресурсов на наем рабочей силы и как правило несет издержки на ее переподготовку. Обозначена обратная зависимость между уровнем квалификации и прямой эластичностью спроса по заработной плате. Так чем выше уровень квалификации, тем ниже прямая эластичность спроса по заработной плате именно для этой группы рабочей силы.

Продолжение табл.

1	2
	Подход ценен выделением зависимости между спросом на квалифицированный труд и неквалифицированный труд и уровнем заработной платы. Прямая эластичность спроса по заработной плате на квалифицированный труд ниже прямой эластичности спроса по заработной плате на неквалифицированный труд. Показательна взаимозаменяемость труда и капитала в зависимости от уровня квалификации рабочей силы. Итак, взаимозаменяемость высококвалифицированной рабочей силы и капитала меньше, чем взаимозаменяемость неквалифицированного труда и капитала, скорее в первом случае они дополняемы. Выявленный факт соотношения квалифицированного труда и капитала важен для нашего исследования в части обоснования важности согласования навыков и умений квалифицированной рабочей силы с технико-технологическими параметрами рабочих мест. Выявлена зависимость между продолжительностью рабочего времени в краткосрочной период и спросом на рынке труда. Примечателен факт выявленной зависимости продолжительности рабочего времени в долгосрочной перспективе и его определяющим характером предложения труда, поскольку во времени могут на рынок входить новые фирмы и появляться новые технологии. Для нашего исследования эта закономерность примечательна пониманием, что профессионально-квалификационная структура предложения трудовых ресурсов определяет продолжительность рабочего времени. Поскольку в долгосрочной перспективе вводятся новые технологии и новые рабочие места то профессионально-квалификационная структура предложения трудовых ресурсов должна максимально согласовываться с технико-технологическими параметрами рабочих мест. Подход ценен выделением взаимосвязи производительности на рынке труда, домашней производительности и жизненного цикла человека. Выделена категория «способность рабочей силы зарабатывать на рынке труда». Очевидна закономерность: чем выше способность рабочей силы зарабатывать на рынке труда, тем больше ее производительность на рынке труда и меньше домашняя производительность и наоборот
Франсин Д. Блау Лоуренс М. Кахн	Рассмотрено влияние институтов на экономические результаты на рынке труда; возможность преодоления рынком труда провалов, связанных с асимметрией заработной платы, посредством достижения субъектами определенной экономической эффективности. Отражена природа возникновения институтов с учетом влияния определенных правящих групп индивидов на экономические результаты соблюдая в приоритете собственные интересы. В качестве институтов на рынке труда названы гарантии занятости, размер установленной заработной платы, поиск работы. Подход интересен рассмотрением механизма предоставления гарантированной занятости со стороны работодателя, как следствие работник может начать инвестировать в формирование своих навыков и как результат повышать эффективность труда.

Окончание табл.

1	2
	Заработная плата рассмотрена как институт, который влияет на межотраслевую мобильность рабочей силы, определяет различный уровень предельного дохода труда идентичной по профессионально-квалификационной компоненте в различных отраслях. Поднята проблема риска неполучения производительного труда при найме того или иного работника. Рассмотрены модели эффективности на рынке труда посредством формирования институтов
Пол Таубман Майкл Л. Вахтер	Рассмотрены преимущества институционального направления над неоклассическими моделями. Отмечено, что институциональные правила на рынке труда заменяют рыночные законы, способствуют исключению конкурентного давления на рынке труда и уравниванию заработных плат. Показан механизм обратной связи профсоюза с работником, что стимулирует его производительность труда. Рассмотрена категория внутреннего рынка труда как «набор правил и институтов, которые регламентируют распределение ценообразования внутри компании...». Рассмотрена структура спроса на рабочую силу, где основными сигналами для рынка труда является пол, образование
Стивен Дж. Дэвис Джон Халтивангер	В качестве основной причины в сдвигах распределения рабочих мест по территориальному признаку обоснованы изменения структуры спроса. В основе перераспределения рабочей силы обозначены следующие фундаментальные причины: безработица или резкое снижение уровня доходов населения; выход рабочей силы на пенсию, временное выбытие из состава рабочей силы для работы на дому или повышения квалификации; передвижения внутри профессии передвижения рабочей силы внутри отрасли; изменения места жительства для поиска новой работы, миграция рабочей силы на короткие и длинные дистанции, часто со значительным ущербом для жизни и рабочих мест членов семьи

Источник: разработано на основании данных [1–3].

Итак, фундаментальными предпосылками формирования теории занятости для производительного труда и эффективного распределения рабочей силы являются:

- 1) при достижении эффективной занятости за счет согласования рынка образовательных услуг и занятости на рынке труда работает в части выявления издержек для нанимателя и вознаграждения рабочей силы;
- 2) обоснована обратная зависимость между уровнем квалификации и прямой эластичностью спроса по заработной плате;
- 3) выявлена зависимость между продолжительностью рабочего времени в краткосрочном периоде и определяющим характером спроса на рынке труда;

4) обоснована зависимость продолжительности рабочего времени в долгосрочной перспективе и его определяющим характером предложения труда, поскольку во времени могут на рынок входить новые фирмы и появляться новые технологии;

5) отмечена взаимосвязь производительности рабочей силы на рынке труда, домашней производительности и жизненного цикла человека;

6) институциональные правила на рынке труда заменяют рыночные законы, способствуют исключению конкурентного давления на рынке труда и уравниванию заработных плат

7) отмечено, что институциональные правила на рынке труда заменяют рыночные законы, способствуют исключению конкурентного давления на рынке труда и уравниванию заработных плат;

8) обосновано, что на перераспределение рабочей силы влияют причины: безработица или резкое снижение уровня доходов населения, выход рабочей силы на пенсию, временное выбытие из состава рабочей силы для работы на дому или повышения квалификации, передвижение рабочей силы внутри профессии и внутри отрасли, изменение места жительства для поиска новой работы, миграция рабочей силы на короткие и длинные дистанции, часто со значительным ущербом для жизни и рабочих мест членов семьи;

9) обосновано, что структурные сдвиги занятости могут быть связаны с разработкой новых видов продукции, маркетингом и регулированием новых видов продукции, а также с технологией производства;

10) отмечено, что эффективное пространственное распределение мобильного капитала требует равного количества капитала к единице производительного труда на каждом участке;

11) обосновано, что при росте заработной платы и росте затрат на рабочую силу средние затраты труда остаются неизменными в той степени пока средний продукт труда растет, компенсируя рост издержек, и способствует достижению X-эффективности.

Исследование выполнено при поддержке БРФФИ.

Список использованных источников

1. Эренберг, Р. Дж. Современная экономика труда: теория и государственная политика / Р. Дж. Эренберг, Р. С. Смит. – М. : Изд-во МГУ, 1996. – 800 с.
2. Handbook of labor economics : 2 vol. / ed.: Orley C. Ashenfelter and Richard Layard. – North-Holland, 2005. – Vol. 1: Models of marital status and childbearing / Mark Montgomery, James Trussel. – 2005. – P. 205 - 271. = Руководство по экономике труда : в 2 т. / редкол.: О. С. Ашенфельтер, Р. Лаярд. – Норт Холланд, 2005. – Т. 1: Модели семейного положения и деторождения / Марк Монтгомери, Джеймс Труссель. – 2005. – С. 205 – 271.
3. Handbook of labor economics : 3 vol. / ed.: Orley C. Ashenfelter and Richard Layard. – North-Holland, 2005. – Vol. 3A: Institutions and laws in the labor market / Francine D. Blau, Lawrence M. Kahn. – 2005. – P. 1399 – 1461. = Руководство по экономике труда : в 3 т. / редкол.: О. С. Ашенфельтер, Р. Лаярд. – Норт Холланд, 2005. – Т. 3A: Институты и законы на рынке труда / Франсин Д. Блау, Лоуренс М. Кахн. – 2005. – С. 1399 – 1461.