



Original Article: STRUTTURA QUALITÀ DELLA FORZA LAVORO

Citation

Simonova M.V., Kulikov A.E. Struttura qualità della forza lavoro. *Italian Science Review*. 2014; 12(21). PP. 50-53.

Available at URL: <http://www.ias-journal.org/archive/2014/december/Simonova.pdf>

Authors

Marina V. Simonova, Samara State University of Economics, Russia.

Anton E. Kulikov, Samara State University of Economics, Russia.

Submitted: November 23, 2014; Accepted: December 05, 2014; Published: December 09, 2014

Uno dei parametri principali di produzione innovativo in questa fase è la qualità della forza lavoro, la cui importanza cresce sempre di più, mentre ci muoviamo in una fase post-industriale di sviluppo. Diventa necessaria un'analisi completa dei parametri di caratteristiche qualitative della forza lavoro, le condizioni di formazione del livello richiesto di qualità, approcci metodologici per la gestione del cambiamento in termini di qualità, le prospettive di sviluppo della qualità della forza lavoro.

Per questa analisi, in primo luogo soffermarsi sugli aspetti teorici della categoria di "qualità della forza lavoro." In generale, la qualità è definita come un insieme di caratteristiche dei prodotti o servizi che soddisfano le esigenze dei clienti. Di fondamentale importanza è la qualità della connessione con un prodotto o un servizio consumer inizia con l'uso di qualità che ci permette di considerare la qualità, inaccessibile per l'utente, o la qualità non realizzato come una "cosa in sé", e le risorse spesi per raggiungere questo livello di qualità, valutati come perdite dirette. Questo fatto è direttamente correlato alla qualità della manodopera, poiché può essere valutato solo come risultato di avere una caratteristica multi-

dimensionali. Considerando la qualità della forza lavoro, possiamo notare due aspetti della qualità - la percezione soggettiva del cliente (datore di lavoro) possono essere sovrapposte sulla percezione soggettiva dell'individuo. Per quanto riguarda il concetto della forza lavoro di misure "di qualità" le proprietà della forza lavoro, è mostrato in interazione con vari oggetti in diverse situazioni.

Valutare le diverse proprietà degli oggetti in confronto, arriviamo a capire il livello di qualità come la capacità di soddisfare le esigenze di queste proprietà sono disponibili [1]. Considerando la "qualità" come categoria economica, possiamo dire che le proprietà dell'oggetto determinano la somiglianza o la differenza con altri oggetti, caratterizza la sua specificità, che permette di distinguere un oggetto da un altro. Tuttavia, il concetto di "qualità" ed esprime le proprietà generali comuni a tutti gli oggetti di uniforme. La qualità degli oggetti visualizzati nella combinazione delle loro proprietà, cioè il modo in cui certe parti qualità manifesti di oggetto in relazione ad altri oggetti con cui interagisce. L'approccio dell'autore di determinare la qualità della forza lavoro è la seguente: La qualità della forza lavoro è l'unità delle capacità sviluppate per

lavorare, le condizioni di attuazione di tali capacità in presenza di motivazioni di usare queste abilità e influenzare la formazione di queste condizioni [2]. Il punto essenziale nel determinare le condizioni di realizzazione sono capacità di lavorare, che allo stesso tempo crea quando l'impatto umano sull'ambiente. È in questo aspetto, e appare efficace una categoria quando la formazione della qualità della forza lavoro influisce sui risultati del lavoro. Capire l'importanza e la complessità di altri mezzi per raggiungere questo obiettivo, crediamo nella centralità della categoria di "qualità del lavoro" nel processo di raggiungimento di questo obiettivo come la principale forza motrice del progresso scientifico e tecnologico della società.

Manifestazione delle caratteristiche qualitative della forza lavoro a causa della specifica attività, nonché in rinvia al miglioramento della qualità della forza lavoro. Questo approccio sembra abbastanza capiente e informativo, ma non riflette le condizioni per la realizzazione di capacità di lavorare, che è spesso un fattore significativo per la manifestazione dei potenziali capacità disponibili. La qualità della forza lavoro può essere formulato come un'unità sviluppata capacità di lavoro e le condizioni di attuazione di queste abilità.

È interessante determinare la qualità, per tener conto della qualità delle due parti: l'obiettivo associata con la nozione di qualità come realtà oggettiva e soggettiva, dovuta alla percezione delle caratteristiche di consumo dell'oggetto: "Qualità - un insieme di caratteristiche obiettive dei prodotti o servizi che consentono loro di soddisfare al meglio la stabilità e le esigenze percepite, nonché la percezione soggettiva di queste caratteristiche, il consumatore"[3]. Questa interpretazione della qualità permette di considerare la qualità della forza lavoro su entrambi i lati: la percezione soggettiva della manodopera dal consumatore (datore) può essere sovrapposta alla percezione soggettiva dell'individuo.

La forza lavoro ha una struttura eterogenea della società, tra cui una varietà di industrie e preferenze professionali. Per settori dell'economia il processo di selezione delle preferenze professionali e la loro successiva conservazione ha una grande influenza sulle caratteristiche di qualità. Considerando il lavoro della società come una capacità totale di persone a lavorare, siamo in grado di tracciare le fasi di formare una manodopera altamente qualificata in un particolare punto di vista professionale.

Capacità naturali dell'uomo inerenti esso geneticamente, habitat, il livello di sviluppo della società, sia nella tecnica e tecnologica, oltre che nella sfera sociale, determinano la scelta della professione e di specialità. Il processo di sviluppo economico e tecnologico della società è di natura ciclica e ha un impatto decisivo non solo sulla qualità della manodopera professionalmente orientate, ma anche dalle caratteristiche quantitative provocare migrazione di manodopera strutturale, che porta ad un cambiamento di professione o specialità (Figura 1).

In questa situazione, non si può equiparare automaticamente le esigenze di produzione di manodopera qualificata e il numero di laureati di formazione professionale. Da un lato, il governo sta investendo in formazione professionale in forma di finanziamento di bilancio delle aree prioritarie e professioni e la ricerca di un uso razionale delle risorse porta a tentativi di bilanciare le esigenze della produzione e la struttura di formazione professionale [4]. Tuttavia, tali crediti, in primo luogo, di difficile attuazione, e in secondo luogo, non tengono in considerazione gli aspetti strategici dello sviluppo della società, in cui l'istruzione deve svolgere un ruolo anticipatorio rispetto alla produzione. Al riguardo va notato da diversi fattori:

- la concorrenza tra gli specialisti migliora la qualità della forza lavoro all'interno che non portare a disoccupazione di massa;

- la concorrenza avviene solo quando l'eccesso di offerta di lavoro;

- fattore personale che permette a una persona di cambiare professione per la vita a seconda delle mutevoli circostanze esterne o interne preferenze.

Consideriamo i principali fattori che contribuiscono alla formazione di specialisti altamente qualificati. Formazione professionale, unificato sotto i requisiti medi dei datori di lavoro, consente di ottenere la minima conoscenza di base delle competenze necessarie per lavorare in produzione moderna. Gli studenti più dotati supera un livello prefissato a causa del lavoro scientifico, auto-educazione, attività pratiche durante il periodo di formazione. Nel processo di apprendimento preferenze personali identificati della persona, che non è sempre possibile conoscere prima dello sviluppo della professione, c'è un logoramento naturale dei studenti che non sono interessati a ricevere questa specialità. È quindi necessario prevedere una quantità eccessiva di partecipanti rispetto al numero totale dei laureati.

Un documento sulla formazione professionale non garantisce il suo lavoro proprietario della specialità prescelta. Situazione sul mercato del lavoro per il periodo di formazione professionale può cambiare influisce il fattore tempo in cui un laureato che non vuole essere disoccupati ad accettare posti di lavoro che la loro specialità. Richiede una certa perseveranza per continuare la ricerca nella formazione di specialità corrispondente. Dopo anni di lavoro in un altro settore di attività è spesso non è più possibile tornare alla professione, la conoscenza è perso o richiedono sostanziale rinnovamento.

Tra i laureati sono impiegati in specialità, inoltre, non hanno osservato l'omogeneità e la piena conformità con i risultati dei risultati di apprendimento lavoro, per ragioni oggettive nel processo di apprendimento e le attività di produzione spesso richiedono tipi diversi di natura umana, la personalità, le qualità psico-fisiche. Questo è particolarmente vero nel fatto ben noto che i principali leader, imprenditori e personaggi pubblici sono spesso persone che non si manifestano nel processo di apprendimento e di capacità eccezionali che hanno avuto punteggi bassi sul diploma. Allo stesso tempo, ottimi voti non garantiscono l'avanzamento di carriera e guadagni più elevati. La presenza di questo problema indica una mancanza del sistema di istruzione e l'organizzazione del processo di apprendimento, portando lo studente tali qualità fisiologiche che non sono richiesti nei luoghi di lavoro.

Così, il processo di trasformazione qualitativa del lavoro per attività professionali può subire varie fasi, ciascuna delle quali ha un impatto sull'efficacia del capitale umano. Vi è la necessità di studiare i cambiamenti in atto e la strutturazione delle caratteristiche qualitative della forza lavoro per determinare le linee strategiche di miglioramento della qualità.

References:

1. Aleshin B.S. 2004. Philosophical and social aspects of quality. 438 p.
2. Simonova M.V. 2008. Strategy and mechanisms of quality management workforce in the construction industry enterprises. *Creative Economy*. 368 p.
3. Kretov D.F. 2006. Development of quality management systems based on standardization of products. P. 9.
4. Basov V.I. 1971. Finance public education. P. 15.

Figura 1. I principali fattori di forza lavoro di qualità

