

Исследованию рынка труда посвящено большое количество работ. Анализ современной теоретической литературы показывает ряд проблем, связанных с трансформацией социально-экономических отношений, выделяет различные подходы к самому теоретическому понятию «рынок труда», механизмам регулирования и методам его оценки. Так, В. Гимпельсон, Р. Капельюшников, С. Рошин рассматривают основные тенденции занятости, безработицы и заработной платы, институты рынка труда, структурные аспекты занятости, динамику соотношения производительности труда и заработной платы, реакцию рынка на кризисы последних лет, эволюцию неравенства и ряд других аспектов<sup>62</sup>.

Рынок труда можно рассматривать с широкой и узкой точек зрения. Рынок труда в контексте первой представляет собой некую систему взаимодействия социальных институтов на основе социальных норм и правил, традиций, результатом которого является формирование спроса и предложения на рабочую силу. С узкой точки зрения, рынок труда представляет собой сферу, работающую по экономическим законам, в которой есть противостоящие и противостоящие друг другу группы: работодатели/организации (именно они формируют спрос на труд), лица, ищущие работу, в том числе безработные (продают свою рабочую силу).

А. Ю. Ощепков, Р. И. Капельюшников анализируют уровень и динамику различий между рынками труда российских регионов – субъектов Российской Федерации в период с 2000 по 2014 г.<sup>63</sup>

<sup>62</sup> См.: Гимпельсон В., Капельюшников Р., Рошин С. Российский рынок труда: тенденции, институты // Структурные изменения : доклад Центра трудовых исследований и Лаборатории исследования рынка труда. 2017.

<sup>63</sup> См.: Ощепков А. Ю., Капельюшников Р. И. Региональные рынки труда: 15 лет различий. М., 2015.

Авторы рассматривают ключевые индикаторы функционирования рынков труда – уровни экономической активности, занятости и безработицы (общей и регистрируемой), уровень вакансий предприятий, распространенность неформальной занятости, а также уровень заработной платы (как номинальной, так и реальной).

Н. Н. Орлова и др. изучают теоретические аспекты трудовых ресурсов общества и его трудового потенциала, роли образования в их становлении<sup>64</sup>. Ими дана оценка количественного и качественного состава трудовых ресурсов страны, проанализированы проблемы российского рынка труда; представлена оценка трудового потенциала различных экономических систем региона и хозяйствующего субъекта; проведен анализ эффективности российской образовательной системы.

Ю. Л. Есина, П. В. Панькин отмечают, что характерной особенностью рынка труда в России является его дифференциация по субъектам Федерации<sup>65</sup>. Эта специфика является следствием территориальных и геополитических особенностей отдельного региона, существенного различия в уровне занятости и безработицы, а также в уровне социально-экономических показателей. Ими предложены направления совершенствования рынка труда с учетом имеющихся резервов, собственных трудовых ресурсов и отраслевых специфик исследуемого региона, способствующих сбалансированности потребности в работниках.

А. В. Кравченко, Е. И. Лапа рассматривают региональный рынок труда<sup>66</sup>. Ими проведен аналитический обзор основных понятий, элементов, классификаций и функций рынка труда, рассмотрены основные модели рынка труда и их характерные особенности, выделены регионы со сходными стратегиями поведения работо-

<sup>64</sup> См.: Орлова Н. Н., Головина Т. А., Полянин А. В. и др. Проблемы развития российского рынка труда и кадровый потенциал экономических систем : монография. Тверь, 2017.

<sup>65</sup> См.: Есина Ю. Л., Панькин П. В. Региональный рынок труда: состояние и перспективы развития // Экономика труда. 2019. Т. 6. № 2. С. 719.

<sup>66</sup> См.: Кравченко А. В., Лапа Е. И. Комплекс моделей регионального рынка труда // Идеи и идеалы. 2017. Т. 2. № 4 (34). С. 71.

дателей и работников при формировании спроса и предложения на трудовые ресурсы. Выявлены факторы, влияющие на региональный рынок труда.

Г. И. Мусаева, Д. И. Файзрахманов в своей работе «Механизм регулирования регионального рынка труда» изучают существующие механизмы регулирования регионального рынка труда<sup>67</sup>. Рассматривают процессы саморегулирования за счет рыночных механизмов и роль государства в обеспечении единства регулирующих и саморегулирующих функций. Определяют важные направления усовершенствования механизмов государственного и регионального регулирования рынка труда и занятости.

А. С. Огородов, С. Ю. Саранчук, Н. Г. Чевтаева исследуют феномен корпоративности, который в ситуации неблагоприятной внешней среды может быть использован профессиональным сообществом для повышения эффективности деятельности организации. Они указывают, что стремление к самосохранению при нестабильности на рынке труда порождает иждивенческие настроения у той части сотрудников, для которых перевод на неполную занятость становится в чем-то даже удобной практикой<sup>68</sup>.

Е. М. Кочкина, Е. В. Радковская, М. В. Дроботун в работе «Региональный рынок труда: тенденции и структурные сдвиги (на примере Свердловской области)» проводят анализ динамики основных показателей, характеризующих рынок труда в регионе<sup>69</sup>. На основе иерархических агломеративных методов авторами выполнена кластеризация регионов Уральского экономического района по состоянию рынка труда; приведено обоснование принадлежности Свердловской области к лучшему кластеру в разные временные

промежутки. Рассчитаны и проанализированы индексы структурных сдвигов в среднегодовой численности занятых по видам экономической деятельности. Исследована сила структурных сдвигов в распределении среднегодовой численности занятых по формам собственности и состава занятого населения по уровню образования.

А. Н. Русиной, О. В. Карпычевой, И. В. Филимоненко предложена методика выявления востребованных профессий в экономике региона на основе статистики поисковых запросов в сети Интернет и позиционирования результатов в матрице «уровень масштабов – уровень динамики спроса на профессии»<sup>70</sup>. На основе анализа определяются кластеры востребованных профессий, что дает основание для последующей оптимизации направлений подготовки профессиональных кадров. Результаты исследования позволят установить перечень востребованных и перспективных профессий для высокотехнологичного сектора экономики региона и оптимизировать подготовку специалистов всех форм и уровней обучения.

И. А. Леонтьевой, К. В. Плешковым, Т. Н. Чернышовой определены и изучены процессы формирования регионального рынка труда и влияющих на него факторов<sup>71</sup>. Авторами предложены два основных признака классификации факторов: уровень формирования факторов и базовые элементы, характеризующие региональный рынок труда. Особое внимание уделено роли системы высшего образования в формировании региональных потребностей рынка труда, которая, в свою очередь, сама находится под влиянием данного рынка.

А. Г. Пухова рассматривает основные предпосылки и факторы, влияющие на формирование и функционирование регионального рынка труда<sup>72</sup>. В исследовании проанализированы предпо-

<sup>67</sup> См.: Мусаева Г. И., Файзрахманов Д. И. Механизм регулирования регионального рынка труда // Вестн. Казан. гос. аграрного ун-та. 2017. Т. 12. № 1. С. 105.

<sup>68</sup> См.: Огородов А. С., Саранчук С. Ю., Чевтаева Н. Г. Корпоративная сплоченность профессионального сообщества в условиях нестабильности рынка труда промышленного региона // Вестн. Рос. ун-та дружбы народов. Серия: Социология. 2017. Т. 17. № 1. С. 89.

<sup>69</sup> См.: Кочкина Е. М., Радковская Е. В., Дроботун М. В. Региональный рынок труда: тенденции и структурные сдвиги (на примере Свердловской области) // Фундаментальные исследования. 2017. № 11-2. С. 410.

<sup>70</sup> См.: Русиной А. Н., Карпычева О. В., Филимоненко И. В. Выявление востребованных профессий и направлений подготовки на региональном рынке труда // Креативная экономика. 2017. Т. 11. № 11.

<sup>71</sup> См.: Леонтьева И. А., Плешков К. В., Чернышова Т. Н. Выявление и систематизация факторов, формирующих региональные потребности рынка труда // Oeconomia et Jus. 2019. № 3. С. 7.

<sup>72</sup> См.: Пухова А. Г. Предпосылки и факторы, влияющие на формирование и функционирование регионального рынка труда // Вестн. Минин. ун-та. 2014. № 2 (6). С. 5.

сылки общего и регионального характера. В процессе исследования изучены демографические, миграционные, социально-экономические, общественные и политические факторы, влияющие на развитие регионального рынка труда.

### Регулирование рынка труда

Рынок труда является социально-экономическим конструктом, надстройкой экономики муниципального образования, региона, страны и характеризуется спецификой трудовых отношений найма, адаптации, использования рабочей силы. Однако рынок труда в современных условиях даже в рыночной экономике не может существовать без мер, механизмов государственного регулирования. Основным механизмом государственного регулирования рынка труда является законодательство Российской Федерации, рассмотрим его основные нормативно-правовые акты.

Закон Российской Федерации от 19.04.1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» определяет правовые, экономические и организационные основы государственной политики содействия занятости населения, в том числе гарантии государства по реализации конституционных прав граждан Российской Федерации на труд и социальную защиту от безработицы, гарантии государства по реализации прав граждан Российской Федерации, проживающих за ее пределами, определяются международными договорами (соглашениями) Российской Федерации.

Постановление Правительства РФ от 15 апреля 2014 г. № 298 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения»» утверждает государственную программу Российской Федерации «Содействие занятости населения», действующую до 2024 г., содержащую паспорта программ и подпрограмм. Государственная программа включает в себя три подпрограммы (рис. 10).

Целью госпрограммы является создание правовых, экономических и институциональных условий, способствующих эффективному развитию рынка труда. Представленные на рис. 11 задачи госпрограммы полностью соответствуют сущности и содержанию

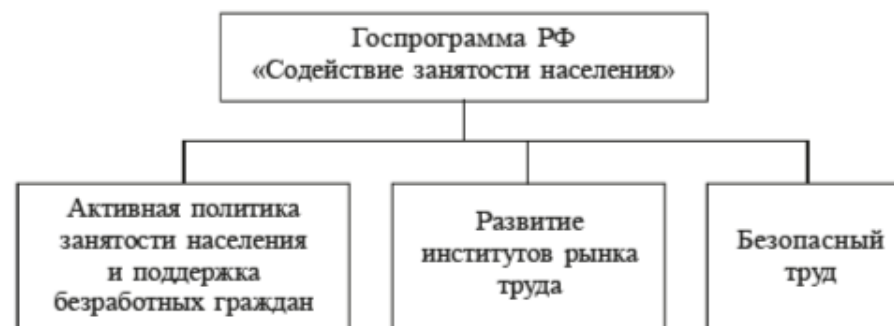


Рис. 10. Подпрограммы государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения»



Рис. 11. Содействие занятости населения

кадровой политики. Вместе с тем необходимо еще раз подчеркнуть, что государственная программа РФ «Содействие занятости населения» не имеет статуса и силы закона, а является программным документом, определяющим цели, задачи, индикаторы, ответственных исполнителей и источники финансирования.

Изучение подзаконных правовых актов, регулирующих отношения в сфере кадровой политики или затрагивающих отдельные аспекты данных отношений, позволило установить достаточно

обширный перечень этих актов. Общее число данных правовых актов за последние четыре года составляет более 50 наименований. Детальное изучение и описание всех подзаконных нормативных актов является предметом отдельного самостоятельного исследования и в рамках настоящей работы не представляется возможным в силу масштабов задачи.

Постановление Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2000 г. № 3/1 утверждает Положение об организации профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки безработных граждан и незанятого населения, которое определяет виды и формы профессионального обучения; учебно-производственную базу и методическое обеспечение профессионального обучения; организацию профессионального обучения; финансирование профессионального обучения безработных граждан и незанятого населения.

Постановление Минтруда РФ от 27 сентября 1996 г. № 1 вводит в действие Положение о профессиональной ориентации и психологической поддержке населения в Российской Федерации. Данное Положение определяет понятие профессиональной ориентации, ее направления, цели и методы; понятие психологической поддержки, ее направления, цели и методы; правовую основу профессиональной ориентации и психологической поддержки; понятие государственной системы профессиональной ориентации и психологической поддержки населения; управление государственной системой профессиональной ориентации и психологической поддержки населения; компетенции в области профессиональной ориентации и психологической поддержки населения.

В перечне нормативных актов последнего периода можно отметить следующие:

1. Постановление Правительства РФ от 19.06.2020 г. № 887 «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2020 году».

2. Постановление Правительства РФ от 27.03.2020 г. № 346 (ред. от 04.07.2020 г.) «О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2020 год».

3. Постановление Правительства РФ от 08.04.2020 г. № 460 (ред. от 10.06.2020 г.) «Об утверждении Временных правил регистрации граждан в целях поиска подходящей работы и в качестве безработных, а также осуществления социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными».

4. Постановление Правительства РФ от 15.04.2014 г. № 298 (ред. от 30.03.2020 г. № 370) «Об утверждении государственной программы Российской Федерации “Содействие занятости населения”».

5. Указ Президента Российской Федерации от 14.06.2018 г. № 336 «О координаторе Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».

На региональном уровне механизмы регулирования рынка труда представлены рядом нормативно-правовых актов Свердловской области.

Постановление Правительства Свердловской области от 15.02.2012 г. № 122-ПП «О реализации отдельных полномочий Свердловской области в области содействия занятости населения» определяет порядок предоставления финансовой поддержки безработным гражданам, направленным органами службы занятости для прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования в другую местность, порядок предоставления финансовой поддержки безработным гражданам при переезде и безработным гражданам и членам их семей при переселении в другую местность для трудоустройства по направлению органов службы занятости.

Закон Свердловской области от 25.03.2013 г. № 23-ОЗ «О содействии занятости населения в Свердловской области» регулирует отношения в сфере содействия занятости населения в Свердловской области.

Постановление Правительства Свердловской области от 21 октября 2013 г. № 1272-ПП «Об утверждении государственной программы Свердловской области “Содействие занятости населения Свердловской области до 2024 года”» утверждает государственную программу, определяющую характеристики и анализ текущего

состояния в сфере занятости населения Свердловской области; цели и задачи Программы, целевые показатели реализации Программы; план мероприятий по выполнению Программы.

Отличительной чертой областных законов является то, что в вопросах разработки и реализации кадровой политики они отсылают к федеральному законодательству. Региональное законодательство в сфере трудовых отношений и кадровой политики не содержит отличий от федерального.

По итогам характеристики нормативно-правового обеспечения кадровой политики можно сделать вывод о том, что в России создана и применяется обширная и глубоко проработанная теоретическая и нормативно-правовая база, регулирующая вопросы трудовых отношений и кадровой политики. Это свидетельствует о наличии взвешенного подхода к формированию правоотношений кадровой политики как в системе власти, так и на уровне хозяйствующих субъектов.

Таким образом, комплекс нормативно-правовых актов федерального и регионального уровня регулируют рынок труда и позволяют ему находиться в некотором равновесии посредством регулирования: спроса на труд в соответствии с прогнозом развития социально-экономического пространства региона, страны; предложения труда путем развития человеческого потенциала, формирования и оптимального использования рабочей силы как по регионам, так и по сферам экономики, организациям, предприятиям; отношений между различными субъектами трудовых взаимодействий (в дихотомии наемный работник – работодатель), а также в создании равновесия между спросом и предложением труда.

### **Основные понятия рынка труда**

Рассмотрим теоретические аспекты рынка труда. В литературе представлено широкое число определений этого сложного и многоаспектного понятия, поэтому в отношении его состава и его границ ведутся активные дискуссии как среди российских, так и среди зарубежных ученых.

**Р ы н о к т р у д а** – экономическая категория, представляющая собой совокупность трудовых отношений по поводу найма

и использования работников в общественном производстве. На рынке труда предложение рабочей силы (количество незанятого населения) и спрос на рабочую силу (количество свободных рабочих мест) являются важнейшими характеристиками.

Рынок труда может быть открытым и скрытым.

**О т к р ы т ы й р ы н о к т р у д а** – это вакантные рабочие места и население, которое ищет работу, рассматривая варианты профпереподготовки или обучения.

**С к р ы т ы й р ы н о к т р у д а** – это трудовые ресурсы, которые в настоящее время имеют работу, но могут быть сокращены в связи с закрытием или изменением производства.

В зависимости от политики занятости, реализуемой в конкретной стране, можно выделить две основные модели рынка труда – внешнюю и внутреннюю. Для каждой модели действует своя практика продвижения персонала и заполнения вакантных рабочих мест, а также разрабатывается собственная кадровая политика в зависимости от системы производственных отношений.

**М о д е л ь в н е ш н е г о р ы н к а т р у д а** осуществляется через мобильность рабочей силы – географически или профессионально. В рамках данной модели трудовые ресурсы со стороны приходят в организацию и требуют дополнительной подготовки, например, через наставничество.

**М о д е л ь в н у т р е н н е г о р ы н к а т р у д а** предполагает движение трудовых ресурсов внутри организации. В основном такая модель отражает специфичность производства и отсутствие необходимых организации высококвалифицированных трудовых ресурсов на внешнем рынке. Также кадровая политика, предполагающая дополнительные бонусы (уровень заработной платы, уровень премий, дополнительные социальные льготы и т. п.) за стаж работы в организации, может стимулировать этот процесс.

В рамках общенационального рынка труда существуют различные региональные модели. Это объясняется разными уровнями развития отдельных регионов, многообразием форм собственности, разными условиями занятости в мегаполисах и монопромышленных городах. Модель рынка труда напрямую зависит от вели-

чины населенного пункта и индустриальной направленности территории. В крупных городах работник, ушедший с одного предприятия, имеет широкий выбор организаций для трудоустройства. Хуже ситуация в моногородах – потеряв работу на градообразующем предприятии, работник имеет небольшие шансы на трудоустройство, а остановка предприятия может повлечь тяжелые последствия для всей территории.

Рынки труда можно также классифицировать по демографическим (рынок труда женщин, рынок труда молодежи, рынок труда инвалидов и т. п.) и профессиональным (рынок труда врачей, рынок труда инженеров и т. п.) признакам. На профессиональных рынках труда работников объединяют профессиональные интересы, выходящие за рамки организаций, где они заняты.

Определение вида рынка труда позволяет повышать эффективность работы на рынке труда.

К трудовым ресурсам страны относятся трудоспособная часть населения, которая может трудиться и производить товары, работы или услуги, причем неважно, трудоустроены они или нет.

Численность трудовых ресурсов определяется количеством лиц в трудоспособном возрасте (не относящихся к пенсионерам), за исключением вышедших на пенсию досрочно, а также количеством фактически работающих пенсионеров, подростков и инвалидов.

Следовательно, численность трудовых ресурсов (ЧТР) можно определить следующим образом:

$$\text{ЧТР} = \text{Ч}_{\text{тр}} - \text{Ч}_{\text{инв}} + \text{Ч}_{\text{пенс}} + \text{Ч}_{\text{мол}}, \quad (6)$$

где  $\text{Ч}_{\text{тр}}$  – численность населения в трудоспособном возрасте;

$\text{Ч}_{\text{инв}}$  – численность неработающих инвалидов того же возраста;

$\text{Ч}_{\text{пенс}}$  – работающие лица пенсионного возраста;

$\text{Ч}_{\text{мол}}$  – работающие подростки до 16 лет.

Выделяют занятые и незанятые (безработные) трудовые ресурсы, а незанятые делятся на желающих и нежелающих работать.

К занятым трудовым ресурсам относятся мужчины и женщины старше 16 лет, а также лица младшего воз-

раста, которые работали на условиях полного или неполного рабочего времени за плату или работали без оплаты на семейном предприятии.

К безработным трудовым ресурсам относятся лица старше 16 лет, которые не имеют работы, обращались в службу занятости, или искали работу самостоятельно, или пытались создать свое собственное дело. Лица, направленные службой занятости на обучение или выполняющие общественные работы, также относятся к безработным.

Экономически активное население – часть населения, готовая предлагать себя на рынке труда. Для определения численности этой группы необходимо выбрать период расчета и учесть занятые и незанятые трудовые ресурсы. Численность экономически активного населения отличается от численности трудовых ресурсов, так как к экономически активному населению относятся пенсионеры и подростки не только работающие, но и ищущие работу, а среди лиц в трудоспособном возрасте учитываются лишь те, кто желает работать.

Уровень безработицы определяется соотношением незанятой части трудовых ресурсов и численности экономически активного населения.

Экономически неактивное население – та часть населения, которая не входит в состав рабочей силы.

Среди населения в трудоспособном возрасте:

- учащиеся и студенты, слушатели и курсанты, обучающиеся в дневных учебных заведениях и не занятые никакой деятельностью кроме учебы;

- лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми, больными, родственниками и т. п.;

- лица, прекратившие поиск работы, исчерпав все возможности ее получения, но которые могут и готовы работать;

- лица, которым нет необходимости работать, независимо от источника их дохода.

Среди населения, не входящего в состав трудовых ресурсов:

- лица, получающие пенсии (по старости, на льготных условиях, по потере кормильца) и не занятые никакой деятельностью;

- инвалиды, получающие пенсии и не занятые никакой деятельностью.

Понятие трудовых ресурсов обычно используется применительно к характеристике страны, региона, отрасли. В рамках отдельного предприятия употребляется понятие «персонал».

В экономической науке и практике применяются понятия «рабочая сила», «человеческие ресурсы», «человеческий фактор», «кадры», «работники», «персонал», «трудоустройство», «человеческий капитал» и т. д., имеющие разное содержание и смысловую нагрузку и дополняющие друг друга. Использование разных терминов позволяет проводить сравнения между странами на основе международных стандартов.

Термин «персонал» впервые стал употребляться в англоязычной литературе. В России и в некоторых европейских странах употреблялся термин «кадры», взятый из армейского лексикона и означающий в немецком и французском языках профессиональных военных. В настоящее время достаточно популярны оба этих термина.

**Персонал** (от лат. *personalis* – личный) – это сотрудники организации, включая наемных работников и работающих собственников.

Основные признаки персонала:

- подтверждение трудовых взаимоотношений с работодателем трудовым договором (контрактом);
- наличие определенных качественных характеристик (профессия, специальность, квалификация, компетентность), которые определяют деятельность работника и отнесение его к одной из категорий персонала: руководители, специалисты, другие служащие (технические исполнители), рабочие;
- целевая направленность деятельности, т. е. постановка целей для отдельного сотрудника для достижения общих целей организации.

Для характеристики персонала организации определяются численность и структура.

Численность персонала организации бывает нормативная и списочная.

**Нормативная (плановая) численность** определяется в зависимости от специфики производственного значения и носит рекомендательный (плановый) характер.

**Списочная (фактическая) численность** определяется количеством работающих сотрудников организации.

**Структура персонала организации** – это соотношение отдельных групп работников, объединенных по определенным признакам, существенным для организации.

Для оптимизации структуры персонала необходимо определить количество работников для выполнения необходимого объема работ.

На каждом предприятии в зависимости от участия в производственном или управленческом процессе выделяют следующие категории персонала (промышленного):

- руководители, осуществляющие функции общего управления (высшего, среднего и низового уровня);
- специалисты – работники, осуществляющие определенные функции (экономисты, юристы, инженеры, бухгалтеры, диспетчеры и т. п.);
- служащие (технические исполнители) – работники, осуществляющие подготовку и оформление документов (кассир, секретарь и т. п.);
- рабочие – сотрудники, непосредственно производящие товары, работы или услуги (основные и вспомогательные).

В отдельную категорию обычно выделяют работников социальной инфраструктуры (работники ЖКО, лица, обслуживающие детские сады, базы отдыха и т. п., находящиеся на балансе организации), которых называют непромышленным персоналом.

Деление персонала на категории осуществляется в соответствии с нормативным документом – Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, разработанным Институтом труда и утвержденным постановлением Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 14.08.2009 г. № 593.

Для определения структуры персонала необходимо сгруппировать персонал предприятия по следующим признакам (в зависимости от специфики деятельности предприятия):

- уровень квалификации (категории, классы, разряды и т. п.);
- гендерный признак (мужчины, женщины);
- возраст;
- стаж;
- уровень образования.

**З а н я т о с т ь г р а ж д а н** – деятельность, связанная с удовлетворением личных и общественных нужд, приносящая доход работнику и не противоречащая законодательству.

Для управления занятостью необходимо воздействовать на рынок труда с целью увеличения спроса и поддержки величины предложения трудовых ресурсов, а также высвобождения, профпереподготовки и перераспределения трудовых ресурсов по отраслям.

Различают полную, рациональную и эффективную занятость.

**П о л н а я з а н я т о с т ь** – состояние, при котором обеспечены работой все нуждающиеся в ней и желающие работать, что соответствует наличию сбалансированности между спросом и предложением рабочей силы.

**Р а ц и о н а л ь н а я з а н я т о с т ь** – занятость, обоснованная с точки зрения распределения трудовых ресурсов на территории страны.

**Э ф ф е к т и в н а я з а н я т о с т ь** – занятость, которая обеспечивает достойный доход работающему в комфортных условиях сотруднику с возможностью профессионального роста.

Управление занятостью осуществляется при помощи государственной политики занятости, влияющей на рынок труда при помощи прямых и косвенных мер, направленных на повышение эффективности социально-экономического развития общества.

Меры государственной политики занятости могут быть разделены на две группы:

- *активные*, нацеленные на снижение уровня безработицы и повышение конкурентоспособности человека в борьбе за рабочее

место: включают мероприятия, связанные с предотвращением увольнений работников для сохранения рабочих мест; обучения, переподготовки и повышения квалификации лиц, ищущих работу; активного поиска и подбора рабочих мест; организации новых рабочих мест через систему общественных работ и др.;

- *пассивные*, направленные на сглаживание негативных последствий безработицы, предполагающие ответственность государства за положение работников на рынке труда: включают регистрацию ищущих работу, страхование от безработицы, неденежные формы поддержки безработных и т. д.

**Б е з р а б о т и ц а** – отсутствие занятости у экономически активного населения. Формы безработицы представлены в табл. 9.

Безработица характеризуется показателями уровня и продолжительности.

**У р о в е н ь б е з р а б о т и ц ы (УБ)** – это доля численности безработных (Б) в общей численности экономически активного населения (ЭАН):

$$\text{УБ} = \text{Б} / \text{ЭАН} \cdot 100 \%. \quad (7)$$

**П р о д о л ж и т е л ь н о с т ь б е з р а б о т и ц ы** – продолжительность периода поиска работы безработными лицами.

Следствием безработицы являются существенные социально-экономические результаты, например, объем невыпущенной продукции.

**З а к о н О у э н а** характеризует взаимосвязь уровня безработицы и отставания объема валового национального продукта: превышение фактического уровня безработицы над естественным на 1 % приводит к снижению фактического объема ВВП на 2,5 % по сравнению с потенциально возможным.

Помимо экономических издержек безработица имеет и значительные социальные и моральные последствия, выражающиеся в появлении депрессии у вынужденно незанятых граждан, потере ими квалификации и практических навыков; росте преступности, росте социальной напряженности в обществе, повышении числа самоубийств, психических и сердечно-сосудистых заболеваний.

Т а б л и ц а 9  
Формы безработицы и их характеристика

| Критерии классификации            | Формы безработицы | Характеристика                                                                                                                                                                                                                                       |
|-----------------------------------|-------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Причины возникновения безработицы | Статусная         | Связана с добровольной сменой работы: с поиском более высокого заработка или более престижной работы, с более благоприятными условиями труда и пр.                                                                                                   |
|                                   | Институциональная | Порождается самим устройством рынка рабочей силы, факторами, влияющими на спрос и предложение рабочей силы                                                                                                                                           |
|                                   | Добровольная      | Возникает, когда часть трудоспособного населения по тем или иным причинам просто не желает работать                                                                                                                                                  |
|                                   | Структурная       | Вызывается изменениями в структуре общественного производства под влиянием научно-технического прогресса и совершенствования организации производства                                                                                                |
|                                   | Конверсионная     | Связана с высвобождением работников из отраслей военной промышленности, а также из армии                                                                                                                                                             |
|                                   | Технологическая   | Связана с переходом к новым поколениям техники и технологии, механизацией и автоматизацией ручного труда, когда для данного производственного процесса часть рабочей силы оказывается либо ненужной, либо требует более высокого уровня квалификации |

Продолжение табл. 9

| Критерии классификации        | Формы безработицы | Характеристика                                                                                                                                    |
|-------------------------------|-------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                               | Циклическая       | Возникает при общем резком падении спроса на рабочую силу в период спада производства и деловой активности, вызываемого экономическим кризисом    |
|                               | Региональная      | Имеет региональное происхождение и формируется под воздействием комбинации исторических, демографических, социально-психологических обстоятельств |
|                               | Экономическая     | Вызывается конъюнктурой рынка, поражением части производителей в конкурентной борьбе                                                              |
|                               | Сезонная          | Вызывается сезонным характером деятельности в отдельных отраслях                                                                                  |
|                               | Маргинальная      | Безработица среди слабозащищенных слоев населения                                                                                                 |
|                               | Краткосрочная     | Продолжительность до 4 месяцев                                                                                                                    |
| Продолжительность безработицы | Продолжительная   | Продолжительность 4–8 месяцев                                                                                                                     |
|                               | Длительная        | Продолжительность 8–18 месяцев                                                                                                                    |
|                               | Застойная         | Продолжительность более 18 месяцев                                                                                                                |

| Критерии классификации               | Формы безработицы | Характеристика                                                                            |
|--------------------------------------|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| Внешняя форма проявления безработицы | Открытая          | Включает всех незанятых граждан, ищущих работу                                            |
|                                      | Скрытая           | Включает работников, фактически занятых в экономике, но в реальности являющихся «лишними» |

### Управление занятостью на внутреннем рынке труда персонала

Следует понимать, что внутренний и внешний рынки труда тесно связаны между собой. Предприятие на региональном внешнем рынке труда выступает:

- как покупатель рабочей силы;
- как поставщик излишней или не соответствующей специфике производства рабочей силы.

Для внутреннего рынка труда важно обеспечение баланса между спросом и предложением трудовых ресурсов внутри организации, а также социальная защита сотрудников. В связи с этим внутренний рынок труда является более управляемым по сравнению с региональным, особенно с точки зрения циклических процессов, как отмечают различные исследователи<sup>73</sup>. Для регулирования внутреннего рынка труда организации могут использовать разнообразные инструменты, применение которых зависит от конкретной ситуации. В табл. 10 представлены некоторые из этих инструментов.

<sup>73</sup> См.: Зайцева Е. В., Казанцева А. Е. Роботизация производств как ответ на демографические вызовы современности (на примере Свердловской области) // Развитие территориальных социально-экономических систем: вопросы теории и практики. 2019. С. 253; Ваторотин А. С., Ваторотин С. А., Чевтаева Н. Г. Автоматизация и роботизация как факторы роста технологической безработицы в современном обществе // Management Issues/Voprosy Upravleniâ. 2017. № 4. С. 73

Действия администрации предприятия в зависимости  
от изменения ситуации на внутреннем рынке труда

| Ситуация                                                                                               | Действия администрации                                                                                                                                                                                                                                                       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Потребность в трудовых ресурсах на одних участках производства снижается, а на других остается прежней | Увольнение работников<br>Перевод на режим неполного рабочего времени                                                                                                                                                                                                         |
| Потребность в трудовых ресурсах на одних участках производства снижается, а на других возрастает       | Высвобождение с одних участков и набор новых работников со стороны<br>Переподготовка и перераспределение высвобождаемых работников, при необходимости – набор со стороны. При наличии излишней численности – увольнение<br>Регулирование режимами найма или рабочего времени |
| Потребность в трудовых ресурсах на одних участках возрастает, а на других остается прежней             | Набор со стороны на тот участок, где потребность возрастает<br>Сочетание передвижения с других участков с набором новых работников<br>Применение сверхурочных работ                                                                                                          |
| Потребность в трудовых ресурсах возрастает на всех участках                                            | Набор со стороны<br>Применение сверхурочных работ                                                                                                                                                                                                                            |
| Потребность в трудовых ресурсах снижается на всех участках                                             | Увольнение работников<br>Перевод на режим неполного рабочего времени                                                                                                                                                                                                         |

Таким образом, предприятие может управлять процессами спроса и предложения на внутреннем рынке труда.

Администрация предприятия может оказывать влияние на заполнение (освобождение) рабочих мест путем перемещения собственных работников; поощрения освоения работниками других профессий; через требования к качеству рабочей силы, ее квалификации; через мотивацию к труду, активное подключение работника к профессиональной мобильности и т. д.

Только будучи правильно организованным, процесс потребления рабочей силы на внутреннем рынке труда обеспечивает полное использование трудового потенциала работника, его возможностей и личных качеств.

По мнению многих исследователей, эффективность результатов управления человеческими ресурсами следует оценивать по четырем направлениям: корпоративная преданность, компетентность, командная согласованность, корпоративная эффективность с точки зрения затрат (англ. 4C – *commitment, competence, congruency, cost-effectiveness*).

### **Особенности управления человеческими ресурсами на современных российских предприятиях**

В России имеются свои особенности управления человеческими ресурсами. Во-первых, практика принятия кадровых решений, которая характеризуется отсутствием формализованной процедуры принятия кадровых решений на альтернативной основе (нечеткая постановка целей и задач, размытые критерии принятия решений, отсутствие взвешенного анализа различных альтернатив). Исключительно велика роль руководителя в принятии кадровых решений. Во многих случаях не проводится оценка эффективности принимаемых решений. Во-вторых, стратегическое планирование – миссия организации зачастую не осмыслена, отсутствуют четкая стратегия и кадровая политика, нет увязки ее с целями и задачами организации в целом. Еще одной особенностью является отношение к занятости, т. е. ориентация на долговременную занятость, заключение бессрочных трудовых договоров, низкая трудовая мобильность.

Также политика в области набора и отбора кадров часто не формализована. В большинстве случаев решение принимается на основе личного расположения и интуиции непосредственного руководителя. В большинстве организаций четко не установлены формализованные принципы и политика заполнения освободившихся вакансий.

Еще одной отличительной чертой является то, что оценка и стимулирование работы персонала во многих случаях построены

на результатах работы коллектива, так как на протяжении длительного времени преобладали уравнилельные тенденции в оплате труда.

На процесс формирования современной модели управления в России большое влияние оказывает зарубежный опыт. Положительным в этом смысле выступает то, что внимание все больше привлекается к человеку в качестве социального аспекта управления: на человека направлен менеджмент, важно выявление его потенциальных возможностей. Соответственно, необходимо делать усилия людей эффективными и их самих способными к совместным действиям. Реализация принципа эффективного использования индивидуального потенциала персонала, который находится в основе управления персоналом на данном этапе, осуществляется по трем основным направлениям:

- формирование необходимых условий для многогранного развития индивидуального потенциала человека;
- предоставление условий для максимальной активизации потенциала работников компании с целью достижения требуемых задач;
- систематическое и непрерывное развитие качеств работников в профессиональной сфере в связи с долгосрочными целями развития организации.

