

Горланова Анастасия Эдуардовна

соискатель кафедры прикладной экономики
и управления персоналом
Кубанского государственного университета
dom-hors@mail.ru

Вукович Милан Драганович

студент экономического факультета
Кубанского государственного университета
dom-hors@mail.ru

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕХАНИЗМЫ УПРАВЛЕНИЯ РЫНКОМ ТРУДА

Аннотация:

В работе рассматриваются механизмы управления рынком труда. Подробно рассмотрены и проанализированы функции организационного механизма рынка труда. Выделено, что комплексный, системный характер функций организационного механизма на рынке труда требует системных показателей оценки его реализации, необходима активная работа служб занятости не только с работниками, но и с работодателями.

Ключевые слова:

рынок труда, спрос и предложение, экономически активное население, государство.

Gorlanova Anastasia Eduardovna

PhD applicant of the Applied Economy
and Human Resources Management Department,
Kuban State University
dom-hors@mail.ru

Vukovich Milan Draganovich

Student of the Economic Department,
Kuban State University
dom-hors@mail.ru

ORGANIZATIONAL MECHANISMS OF THE LABOUR MARKET MANAGEMENT

The summary:

The article considers mechanisms of the labour market management, particularly analyzing its functions. The authors denote that complex, system-based nature of the HR management functions on the labour market requires systemic indicators of its implementation and employment services' close cooperation with both employees and employers.

Keywords:

labour market, demand and supply, economically active population, state.

Организационные структуры рынка труда, несомненно, выполняют определенные социальные функции. Разделение экономически активного населения на занятых и безработных сопровождается серьезными социальными трансформациями, прослеживаемыми на уровне социальных групп [1]. В свою очередь рынок труда тесно взаимосвязан с рынком рабочих мест, субъектами которого выступают собственники средств производства, поскольку оборот рабочих мест совершается только между ними. Наемные работники в этом обороте не участвуют по причине отсутствия требуемых денежных ресурсов. По мнению И.В. Охлопковой, различие объектов обращения, в частности рабочей силы и рабочих мест, а также несовпадение основных субъектов дают основания рассматривать рынки труда и рабочих мест как автономные. Однако организационные механизмы рынка труда не могут функционировать вне связи с рынком рабочих мест, поэтому в процессе организации и развития рынка труда осуществляется координация этих сегментов рыночного пространства [2], которую следует рассматривать в качестве одной из функций организационно-экономического механизма, действующего на рынке труда и которая реализуется через координацию спроса на труд и его предложения. Деятельность экономически активного населения формирует предложение труда. Спрос на труд определяется владельцами рабочих мест, поскольку он складывается из числа вакансий и должностей тех работников, которым работодатель ищет замену. Эта функция отражает содержание рынка труда, его объем и соотношение спроса и предложения рабочей силы и рабочих мест и тем самым определяет конъюнктуру рынка.

Нам импонирует мнение Б.Д. Бреева о том, что рынок труда охватывает не все процессы распределения и перераспределения рабочей силы. Через него осуществляется движение лишь той части рабочей силы, которая выступает товаром. Часть претендентов на рабочие места превращается в занятое население и уходит с рынка труда, перемещаясь в сферу производства. Часть продавцов рабочей силы не может найти подходящие формы занятости и остается на рынке труда. Следует учитывать также, что еще одна часть работников выступает одновременно собственниками рабочих мест, поэтому организационно-экономические механизмы рынка труда основаны на координации как рыночных, так и нерыночных процессов, характеризующих распределение и перераспределение рабочей силы. В настоящее время в России работа по найму является основной формой занятости. Более 80 % рабочей силы трудоустраивается через рынок труда [3].

Комплексный, системный характер функций организационного механизма на рынке труда требует системных показателей оценки его реализации. Службы занятости используют следующие показатели:

- 1) спрос на рабочую силу, определяемый числом вакансий по новым рабочим местам, и на замену выбывшим по причинам текучести кадров, а также по причинам, предусмотренным законом;
- 2) предложение рабочей силы, включая разбивку на категории граждан, ищущих работу;
- 3) распределение рабочей силы на рынке труда, характеризующее способ поиска рабочего места;
- 4) прогноз вероятности поиска и нахождения работы;
- 5) численность незанятых граждан и занятых в личном подсобном хозяйстве.

При этом экономически активное население дифференцируется на занятых и продолжающих искать рабочее место, а распределение занятых по рабочим местам обусловлено профессионально-квалификационным, отраслевым, территориальным и демографическим параметрами.

Еще одной функцией организационно-экономического механизма рынка труда выступает обеспечение роста эффективности занятости, а не только борьба с безработицей. На современном этапе экономического развития данная функция приобретает особую актуальность, поскольку повышение эффективности занятости остается главным условием обеспечения экономического роста. Организационно-экономический механизм рынка труда тесно связан с реализацией как политики занятости, так и политики на рынке труда. Цель политики на рынке труда – способствовать работодателю как собственнику рабочих мест в приобретении рабочей силы определенного качества, создавая тем самым предпосылки соединения факторов производства. Соискателям – наемным работникам оказывается содействие в подборе рабочего места в соответствии с профессионально-квалификационными, демографическими и другими характеристиками. Безработным предоставляются услуги по обучению, включая профессиональную переподготовку и повышение квалификации, принимаются меры по их материальной поддержке, осуществляется мониторинг уровня безработицы. Цели политики занятости связаны с проблемами использования труда – повышением его продуктивности. Этому способствуют сдвиги в структурах занятости за счет возрастания доли передовых технологий, увеличения удельного веса высококвалифицированного труда и современных профессий, в том числе и среди молодежи. Важным направлением политики занятости на современном этапе служит сокращение скрытой безработицы. Контроль уровня безработицы необходимо осуществлять путем сохранения и прироста рабочих мест.

Еще одна функция организационного механизма рынка труда – координация противоположных интересов субъектов рынка труда и нахождение компромиссов. Эта функция тесно связана с социально-правовыми, социально-политическими и идеологическими процессами в обществе. Концепция рынка труда, исходящая из того, что на нем продается труд, нередко используется для доказательства отсутствия эксплуатации.

Классики английской экономической науки доказали, что прибыль, процент и рента являются частью стоимости, создаваемой наемными рабочими. Дж.С. Милль считал различия интересов работников и работодателей объективно обусловленными, поэтому трудящиеся должны защищать свои интересы самостоятельно [4]. Теория равных возможностей и отсутствия эксплуатации обезоруживает профсоюзы в их борьбе за интересы работников, дезориентирует органы по труду, которые должны контролировать соблюдение основных норм в области условий, оплаты, охраны труда и техники безопасности.

По мнению Г.Г. Вукович, при определении организационно-экономического механизма рынка труда необходимо учитывать связь рынка труда с воспроизводством рабочей силы [5]. В рыночных отношениях участвует не только экономически активное население, но и резерв, представленный прежде всего выпускниками общих, профессионально-технических, средних специальных и высших учебных заведений. В резерв попадает и часть занятых в натуральном хозяйстве, неустойчивое материальное положение которых побуждает их выходить на рынок труда. Впоследствии большинство выпускников интегрируется в рынок труда и трансформируется в экономически активное население. Учащиеся не включаются в трудовые отношения, не являются субъектами рынка труда, однако организационная работа, направленная на профориентацию и повышение качества подготовки, непосредственно сказывается на рынке труда и его параметрах. Поэтому, не отождествляя понятия «рынок труда», «воспроизводство рабочей силы», мы считаем, что организационно-экономические механизмы, действующие на рынке труда, распространяются достаточно широко, охватывая различные социально-экономические отношения. По нашему мнению, организационные механизмы, влияющие на состояние рынка труда, по своей распространенности значительно шире самого рынка труда, так как они затрагивают не только сферу трудовых ресурсов, но и воспроизводство рабочей силы.

Рынок труда тесно связан с внутрифирменными организационными структурами, отражающими отношения между работодателями и работниками предприятий и организаций. Характеризуя эти процессы на примере Японии, необходимо отметить систему пожизненного найма, ротацию кадров внутри фирмы и организацию подготовки кадров на рабочем месте. Участниками рынка труда являются как активно ищущие работу, так и занятые. Экономически активное население находится на рынке труда и испытывает его воздействие. Работодатели ищут и находят необходимую им рабочую силу не среди безработных, а среди работающих, предлагая им более благоприятные условия труда или большую заработную плату. Присутствие на рынке труда всего экономически активного населения требует от служб занятости внимания не только к ищущим работу, но и ко всем занятым, к сдерживанию увольнений, переподготовке, расширению профессионального профиля и повышению квалификации работников с учетом потребностей как внутреннего, так и внешнего рынка, увеличению их конкурентоспособности. В этой связи необходима активная работа служб занятости не только с работниками, но и с работодателями.

Организационно-экономические механизмы рынка труда могут быть представлены и государственными, и частными организациями. В экономике развитых стран распространены частные специализированные агентства, которые сосредоточивают у себя информацию о занятых в той или иной узкоспециализированной отрасли производства или сфере услуг. Так, в США насчитывается около 14 тыс. частных агентств, где трудятся

216 тыс. служащих, тогда как государственная служба занятости представлена 1700 бюро. В Японии в 2005 г. было 3200 частных бюро, а государственных – 479. Аналогичное положение в Великобритании и ряде других стран. В России эта практика находится в процессе становления.

Ссылки:

1. Вукович Г.Г. Рынок труда в системе экономических отношений общества: воспроизводственный подход // Экономика устойчивого развития. 2011. № 5.
2. Охлопкова И.В. Сегментирование рынка рабочей силы и механизм регулирования : сб. науч. тр. Сер. «Гуманитарные науки». Якутск, 2002.
3. Бреев Б.Д. Занятость населения России: современность и перспективы // Экономическая наука современной России. 2001. № 4.
4. Экономическая теория Дж.С. Милля. [Электронный ресурс]. URL: ecouniver.com...rasdel/istekuz/109...dzhs-millya.html (дата обращения: 29.08.2012).
5. Вукович Г.Г. Исследование механизма разрешения противоречий рынка труда региона // Общество: философия, история, культура. 2011. № 4.

References (transliterated):

1. Vukovich G.G. Rynok truda v sisteme ekonomicheskikh otnosheniy obshchestva: vosproizvodstvennyy podkhod // Ekonomika ustoychivogo razvitiya. 2011. № 5.
2. Okhlopkova I.V. Segmentirovanie rynka rabochey sily i mekhanizm regulirovaniya : sb. nauch. tr. Ser. «Gumanitar-nie nauki». Yakutsk, 2002.
3. Breev B.D. Zanyatost' naseleniya Rossii: sovremennost' i perspektivy // Ekonomicheskaya nauka sovremennoy Rossii. 2001. № 4.
4. Ekonomicheskaya teoriya Dzh.S. Millya. [Electronic resource]. URL: ecou-niver.com...rasdel/istekuz/109...dzhs-millya.html (date of access: 29.08.2012).
5. Vukovich G.G. Issledovanie mekhanizma razresheniya protivorechiy rynka truda regiona // Obshchestvo: filosofiya, istoriya, kul'tura. 2011. № 4.