

10.3. ОПТИМИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ: ПРОБЛЕМЫ И ТЕНДЕНЦИИ

Гаспарян К.Л., соискатель кафедры
экономики труда и управления персоналом;
Бухтаяров А.А., соискатель кафедры
экономики труда и управления персоналом;
Вукович Г.Г., д.э.н., профессор кафедры
экономики труда и управления персоналом

Кубанский государственный университет

Организационные структуры регионального рынка труда функционируют с учетом динамики жизненных стандартов, принятых норм оплаты, продолжительности и интенсивности труда, изменения соотношения времени труда и досуга на уровне мезопропорций. Применительно к работнику организационные структуры выступают опосредующим механизмом при формировании социально-профессиональных групп, дифференциации экономически активного населения на занятых и безработных, что в свою очередь сопровождается значительными социальными трансформациями, воздействует на формирование и развитие социальных конфликтов.

Среди теорий, связанных с регулированием занятости, наиболее известны две, основанные на классическом (неоклассическом) и кейнсианском подходах. Они различаются оценкой возможностей и пределов государственного и рыночного регулирования национальных хозяйств. Родоначальники классической теории занятости А. Смит, Д. Рикардо, Ж.Б. Сэй и др. Классическая теория занятости строится на убеждении в том, что рынок обладает достаточными способностями для эффективной координации всех процессов, происходящих в области занятости. Так, А. Смит в работе «Исследование о природе и причинах богатства народов» утверждает, что деятельность людей, их устремления определяются их собственными интересами, личной выгодой. В условиях рынка и свободной конкуренции невидимая рука обеспечивает равновесие и совершенство в обществе, достижение индивидуального и всеобщего блага. Применительно к занятости это означает, что спрос и предложение сбалансированы, и полная занятость обеспечена. Отсюда и вывод учёного о вредных последствиях вмешательства государства в сферу свободной конкуренции.

Теоретические объяснения занятости у классиков представляли некоторые аспекты общей трудовой стоимости Д. Рикардо. Они исходили из того, что спрос на труд зависит от его производительности и рыночной цены конечного продукта, он растёт или падает вместе с ними. Манипулируя оплатой рабочей силы, работодатель при определении того, сколько часов труда он может купить (сколько работников нанять), учитывал закон убывающей доходности. Получалось следующее: чем больше часов труда добавлено к имеющемуся у работодателя фиксированному количеству зданий и оборудования (основной потенциал), тем меньше количество конечного труда, которое он получит на каждый вновь добавленный час труда, общее количество произведенного за час предельного продукта, умноженного на его рыночную цену, определяет стоимость предельного продукта. К этому нужно добавить средства на расширение производства и личное потребление. Наниматель не может заплатить работнику заработную плату выше этой цены. Этим определяется количество труда, которое он купит, т.е. спрос на труд.

Важный вклад в теорию занятости внёс Ж.Б. Сэй, обосновавший положение о том, что производство любого товара автоматически обеспечивает доход, необходимый

для закупки продукции на рынке. Если возникает несовпадение между спросом и предложением в одном секторе, то имеется другой сектор, где движение цен позволит восстановить равновесие. По существу, Ж.Б. Сэй говорил о так называемой бартерной модели экономики, в которой товар обменивается на товар. Экономисты-классики в своих трудах обосновали свой вывод о том, что полная занятость — это норма, и её должны поддерживать такие рычаги рыночного регулирования, как ставки процента и эластичность соотношения цен и зарплаты. Любое воздействие государства на систему занятости классики считали негативным фактором, дестабилизирующим конъюнктуру спроса и предложения на рынке рабочей силы, приводящую к дисбалансу в сфере труда наёмных работников.

Главный представитель неоклассической экономической теории А. Маршалл выдвинул новые положения в теории о рыночной цене, предпринимательстве, о потребительском поведении, которые сыграли важную роль в развитии современной экономической науки на Западе. Для обеспечения занятости Маршалл считал важным регулирование спроса и предложения. Учёный и его последователь А. Пигу установили причинно-следственную связь между уровнем безработицы и размером заработной платы. Они считали, что количество занятых в производстве находится в обратном отношении к уровню их заработной платы. Другим фактором, определяющим объём занятости, является функция реального спроса на труд.

Так, неоклассики подтверждали постулаты классической теории. Они обогатили концепцию занятости новыми работками. В частности, один из представителей неоклассицизма Г. Стиглер был убежден в том, что конкуренция, имеющая тенденцию к устранению различий в ставках заработной платы, заставит рабочего, занятого на предприятии, где заработная плата невысока, перейти на более высокооплачиваемую работу. Подобное движение приведет к повышению заработной платы на том рынке, где происходит утечка рабочей силы, и понижению на том рынке, куда переходит рабочая сила. Тем самым учёный подтвердил идею саморегулирования труда.

Применительно к российским условиям наибольший интерес представляет кейнсианский подход к регулированию занятости трудовых ресурсов. Дж. Кейнс выступил против постулата классиков о том, что уровень занятости находится в руках самих рабочих и их согласие работать за более низкую заработную плату увеличивает рост занятости. Учёный полагал, что величина и изменение занятости не зависят от поведения рабочих. Созданная им теория занятости была полной противоположностью классической и неоклассической теорий, поскольку она опиралась на принцип государственного регулирования капиталистической экономики, в том числе и в сфере занятости. Сущность теории Кейнса может быть заключена в психологии общества. Уровень выпуска продукции и занятости в целом зависит от объёма инвестиций. При более широком взгляде совокупный спрос зависит от многих факторов: политики, регулирующей денежное обращение в той мере, в какой эта политика влияет на качество денег; степени уверенности в будущих доходах, приносимых капитальными активами; склонности тратить; и социальных факторов, влияющих на уровень выраженной в деньгах заработной платы.

Современная теория занятости в её новых интерпретациях пока находится в России в стадии становления, поэтому существует необходимость обобщения теорий занятости с точки зрения регулирования занятости трудовых ресурсов. Несмотря на разнообразие теорий занятости, они отражают полное неприятие учёными вмешательства государства в процесс управления занятостью до его планового регулирования со стороны правительства. В современных условиях при разработке по-

литики занятости в той или иной стране с развитой рыночной экономикой используются разные теории, а нередко отдельные положения нескольких теорий.

Важнейшими функциями государства в нынешних условиях становятся обеспечение четкой согласованности приоритета и тактики экономических преобразований с приоритетами и темпами проведения социальных реформ, заблаговременный просчет социальных последствий любых мероприятий экономического характера. По существу, речь идет о том, чтобы поднять роль государства в регулировании социальных процессов на качественно новый уровень. Основным рычагом такого усиления выступает активная социальная политика. Ядро активной социальной политики образует политика занятости. Основным инструментарием политики занятости являются соответствующие международной практике и российскому законодательству активный и пассивный методы осуществления политики занятости.

Активная политика занятости – совокупность организационных, правовых и экономических мер, способствующих снижению безработицы до её минимального (естественного) уровня и ориентированных на обеспечение полной продуктивной и свободно избранной занятости. Пассивная политика занятости – меры, направленные на сглаживание негативных последствий безработицы, в первую очередь на:

- поддержание доходов (выплата пособия по безработице; доплата на иждивенцев;
- разовое обеспечение товаром первой необходимости;
- лечение, отдых и праздничные мероприятия для детей – бесплатно или по сниженным ценам и др.).

В настоящее время политика занятости в г. Новороссийске в основном сводится к проблемам рынка рабочей силы. Главными её методами являются социальная поддержка безработных и сдерживание роста безработицы, т.е. пассивные методы. В значительной мере это связано с происходящими процессами структурной перестройки экономики города. Сейчас, когда экономика города находится в стадии экономического роста, политика, основанная на сдерживании безработицы, исчерпала себя.

Учитывая, что механизм создания новых рабочих мест в муниципальной программе занятости населения формируется эмпирическим путем в условиях противоречивых тенденций структурной перестройки, смены приоритетов ее проведения и сокращения средств государственной поддержки, становится очевидным, что резервы существующего механизма близки к исчерпанию. Исходя из сказанного можно утверждать, что обеспечение ввода дополнительных рабочих мест – основная задача политики занятости на государственном, региональном и муниципальном уровнях.

По нашему мнению, развитие механизмов создания новых рабочих мест должно осуществляться с учетом мирового опыта эффективного решения проблем занятости на основе:

- обеспечения координации целей и инструментов реализации федеральной, региональной и местной политики занятости населения;
- концентрации усилий на осуществлении комплексной структурной модернизации производственного потенциала территории;
- регулирования процесса приспособления рынка труда к структурным изменениям в экономике территории;
- диверсификации государственных и иных финансовых инструментов реализации целевых местных программ, действующих на согласованной основе и имеющих долгосрочный, целевой, селективный характер.

Актуальной научной задачей на современном этапе является разработка организационно-экономического механизма создания новых рабочих мест, который обеспечит

долговременную занятость трудовых ресурсов. Под организационно-экономическим механизмом создания новых рабочих мест мы понимаем совокупность организационных, ресурсных, правовых, методических и других составляющих его элементов, форм их взаимодействия, а также последовательность их реализации.

Организационно-экономический механизм включает 5 этапов, охватывающих основные функции управления (планирование, организацию и контроль) при создании новых рабочих мест. В свою очередь, каждый из этапов подразделяется на ряд подэтапов, на каждом из которых решается конкретная задача на определенном иерархическом уровне управления (см. рис. 1).

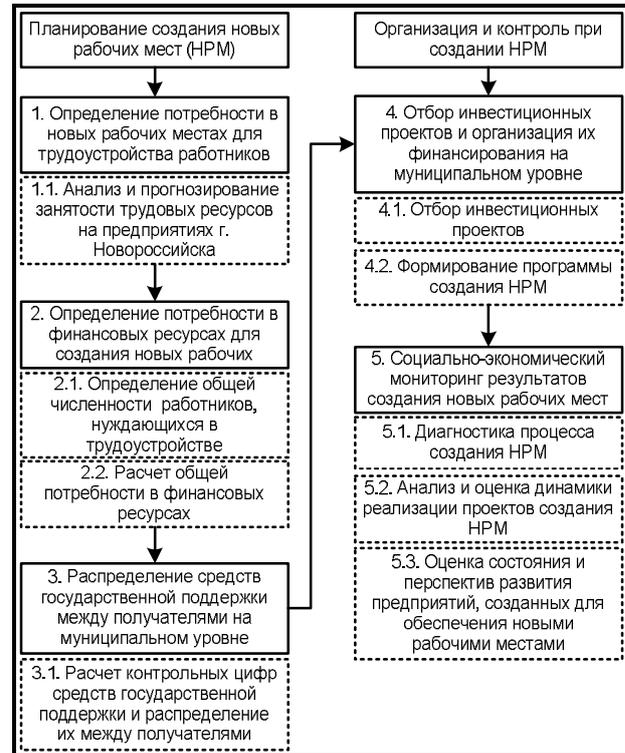


Рис.1. Этапы реализации организационно-экономического механизма создания новых рабочих мест

Первые три этапа организационно-экономического механизма создания новых рабочих мест реализуются на основе первичной информации, поступающей от предприятий, территориальных органов статистики и служб занятости населения. Первый этап («Определение потребности в новых рабочих местах для трудоустройства работников») включает два подэтапа. Анализ и прогнозирование занятости выполняется администрацией города и специалистами ГУ «Новороссийский городской центр занятости населения». Для аналитического прогнозирования необходимо учесть факторы, влияющие на динамику занятости:

- природно-сырьевые;
- демографические;
- социально-экономические.

Оценка состояния рынка рабочей силы производится на начало планируемого периода на основе двух частных показателей, определяющих уровень официально зарегистрированной безработицы и напряженность на локальном рынке труда. Анализ состояния рынка рабочей силы выполняют органы местного самоуправления и территориальные органы занятости населения:

- уточняется общая численность населения,
- определяются трудовые ресурсы в целом и доля незанятых работников,
- устанавливаются уровни зарегистрированной безработицы и напряженности на рынке [2].

На втором этапе («Определение потребности в финансовых ресурсах для создания новых рабочих мест») на основании общей численности работников, нуждающихся в трудоустройстве, производится предварительный расчет общей потребности в финансовых ресурсах на создание новых рабочих мест, их распределения между получателями (подэтап 3.1).

Научно обоснованное и рациональное распределение предоставляемых государством бюджетных финансовых средств между получателями – одна из важнейших составляющих системы управления на местном уровне, напрямую влияющая на эффективное использование государственных средств при последующей реализации на муниципальном уровне программ создания новых рабочих мест.

До настоящего времени контрольные цифры средств государственной поддержки и их распределение между получателями (органами местного самоуправления) определялись практически пропорционально высвобождаемым трудовым ресурсам с ликвидируемых организаций и не учитывали многих особенностей получателей этих средств (ситуацию на локальных рынках труда, наличие перспективных инвестиционных проектов, возможность исполнителей проектов по освоению средств и др.) [1].

Оценка инвестиционной активности получателей средств государственной поддержки производится экспертным путем на основе четырех частных показателей:

- фактического уровня освоения средств государственной поддержки при реализации программ создания новых рабочих мест;
- фактического уровня привлечения исполнителями инвестиционных проектов программ собственных (заемных) средств;
- наличия перспективного инвестиционного проекта;
- уровня достижения проектного количества рабочих мест.

Данная оценка характеризует эффективность использования средств государственной поддержки в целом. Перечисленные показатели оцениваются экспертами по 10-балльной системе.

Четвертый этап («Отбор инвестиционных проектов и организация их финансирования на муниципальном уровне») осуществляется с учетом достижения основной цели – создать наибольшее количество рабочих мест с максимальной результативностью (подэтап 4.1) – и включает следующие процедуры:

- определение технико-экономических показателей проектов и условий их реализации;
- обоснование критериев и оценка их относительного веса, т.е. установление системы приоритетов для последующего ранжирования проектов;
- расчет комплексного критерия и последующее ранжирование проектов.

Сопоставление проектов осуществляется на основе двух главных критериев: максимизации числа создаваемых или поддерживаемых рабочих мест и минимизации инвестиционных затрат. Используются также сопутствующие социально-экономические критерии (рост производства, сумма налоговых поступлений и т.д.). На основе рангов проектов с учетом выделенных средств государственной поддержки и возможного привлечения финансовых ресурсов из других источников отбираются проекты для инвестирования.

Окончательный отбор проектов осуществляется при формировании программы создания новых рабочих мест и схем инвестирования проектов (подэтап 4.2).

Важнейшая составная часть процесса организации экономического механизма – мониторинг результативности

создания новых рабочих мест, осуществляемый на пятом, заключительном этапе реализации организационно-экономического механизма создания новых рабочих мест.

Завершающий этап организационно-экономического механизма состоит из следующих подэтапов:

- диагностика процесса создания новых рабочих мест;
- анализ и оценка динамики реализации проектов создания новых рабочих мест;
- оценка состояния и перспектив развития предприятий, созданных для обеспечения новыми рабочими местами.

В ходе выполнения первого подэтапа создается информационная база социально-экономического мониторинга, которая представляет собой систематизированные статистические и социологические данные за время реализации мер в разрезе основных направлений мониторинга, нормативно-справочные материалы, сведенные в соответствующие регистры и базы данных. Информационными источниками мониторинга служат данные государственной статистической отчетности, результаты социологических опросов, материалы исполнительных органов государственной власти.

С целью контроля за эффективностью использования средств государственной поддержки проводится анализ и дается оценка динамики реализации проектов создания новых рабочих мест, определяется и перспективность функционирования создаваемых предприятий (подэтап 5.3).

Таким образом, предложенный нами организационно-экономический механизм создания новых рабочих мест может быть апробирован на федеральном и муниципальном уровнях, а также применен при организации социально-экономического мониторинга результативности создания новых рабочих мест.

Литература

1. Руденко Г.Г., Муртозаев Б.Ч. Формирование рынков труда: Учеб. пособие / Под ред. Ю.Г. Одегова. М., 2004.
2. Таюрская Е. Как улучшить положение с трудоустройством молодежи // Человек и труд. 2004. № 4.

Гаспарян Карен Леонардович

Бухтаяров Андрей Александрович

Вукович Галина Григорьевна

РЕЦЕНЗИЯ

Актуальность темы исследования не вызывает сомнений. Рынок труда как органическая составляющая рыночной экономики в своем развитии зависит от меры свободы движения рабочих мест (их создание и ликвидация) и перелива (высвобождение, перераспределение) рабочей силы между сферами занятости, отраслями хозяйства и по территории, однако сложность и многоплановость социально-экономической ситуации в сфере занятости не дают раскрыться многим аспектам процесса управления трудом. Материалы статьи могут быть использованы в учебном процессе вузов при изложении базовых экономических дисциплин и спецкурсов по проблемам рынка труда с учетом особенностей мезопропорций в его функционировании, государственного регулирования экономики, социально-экономического планирования и прогнозирования, а также при разработке и реализации социально-экономических программ муниципального и регионального уровней. Сказанное обуславливает необходимость дальнейшего исследования причинно-следственных связей между экономическими явлениями в сфере рынка труда, а также механизмов его эффективного функционирования и совершенствования.

Доступность логики, диверсифицированный понятийный инструментарий, репрезентативная статистическая база и, самое главное, использование развернутой экономико-математической модели позволяют оценить статью К.Л. Гаспаряна, А.А. Бухтаярова, Г.Г. Вукович как оригинальное и новаторское исследование.

Трунин С.Н., д.э.н., профессор Кубанского государственного университета, заведующий кафедрой экономики труда и управления персоналом

10.3. MANAGEMENT OPTIMIZATION HUMAN RESOURCES: PROBLEMS AND TENDENCIES

K.L.Gasparjan, the Competitor of Chair
Economy of Transactions and Control of Staff;
A.A.Buhtajarov, the Competitor of Chair
Economy of Transactions and Control of Staff;
G.G.Vukovich, the Doctor of Sciences (Economic), the
Professor of Chair
Economy of Transactions and Control of Staff

Kuban State University

Organizational structures of a regional labour market function taking into account dynamics of the vital standards, the accepted norms of payment, duration and intensity of work, change of a parity of time of work and leisure at level of mesoproportions. With reference to the worker organizational structures act as the mediating mechanism at formation socially-professional groups, differentiation of economically active population on occupied and the unemployed that is in turn accompanied by considerable social transformations, influences formation and development of social conflicts.

Literature

1. Rudenko G.G, Murtozaev B.CH.formation of labour markets: Studies. The grant / Under the editorship of J.G.Odegova. M, 2004.
2. Tajursky E. How to improve position with youth employment//the Person and transactions. 2004. № 4.