

ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ

2019 Н. И. Лядова, О. И. Мануковская, О. Ю. Штандратюк

Воронежский институт высоких технологий, (г. Воронеж, Россия)

Статья посвящена исследованию направлений развития системы управления персоналом в условиях рыночной экономики, как одного из факторов обеспечения эффективности и конкурентоспособности предприятия. Рассмотрена взаимосвязь и взаимовлияние занятости трудоспособного населения и развития кадрового потенциала предприятия на основе подходов экономической науки, эволюции концепций и теорий занятости и безработицы

Ключевые слова: занятость, кадровый потенциал, безработица, рынок труда, управление персоналом.

Российская рыночная экономика на современном этапе диктует свои принципы и правила решения вопросов обеспечения занятости населения, развития направлений, форм и методик работы с персоналом и управления процессами в сфере труда и занятости.

Сегодняшние реалии, отягощенные социальными, экономическими, демографическими вопросами негативно сказываются на состоянии рынка труда. Диспропорции между ростом потребности в кадрах и актуальной проблемой безработицы, на фоне «кадрового голода» и дефицита квалифицированного персонала всех категорий особенно управленцев в сфере разработки стратегий развития, не способствуют росту эффективности деятельности предприятий.

Открытие новых рынков сбыта, внедрение наукоемких технологий привели к росту спроса на квалифицированный труд, что вывело на первый план вопросы профессионального развития персонала предприятий, но при этом вопрос безработицы также не снят с повестки дня. Безработица является значимым фактором макроэкономики и оказывает влияние, ощутимое в масштабах всего народного хозяйства.

Связь безработицы с макроэкономическими показателями очевидна. Влияние этих показателей на размер налоговых поступле-

ний в бюджет, уровень и качество жизни населения так же не подлежит обсуждению.

Эти вопросы уходят корнями в историю развития экономической науки, эволюции концепций и теорий занятости населения и безработицы. Статус занятого населения подтверждают зафиксированные в документах условия найма и реализации трудовых отношений. Но существует понятие «неформальной занятости» и ее наличие снижает возможность пополнения бюджета государства, несет негативные социальные последствия, включая рост уровня общей безработицы. Ведущим элементом социальной сферы является трудоспособное население, обеспечивающее, будучи находясь в правовом поле оформления своих взаимоотношений с работодателями, достижение стратегических целей предприятий.

Но потенциальные работники предприятий и организаций – безработные в трудоспособном возрасте, профессионально подготовленные, также являются компонентом социальной системы на уровне государства. И в том и другом случае регулирование занятости, вопросы трудового права граждан регулируются и обеспечиваются государством и его институтами гражданского общества. Данный аспект подтверждает интеграцию понятий занятости населения, управления занятостью, работающее на предприятиях и в организациях население – персонала, управления персоналом и понятие безработицы, как социального явления любого общества, на любом уровне его развития.

Объектом анализа выступает безработица – как фактор угрозы потери рабочего места и статуса занятого населения. В рамках классической

Лядова Надежда Ивановна – Воронежский институт высоких технологий, к. э. н., доцент, nadezhda.ladova@gmail.com.

Мануковская Ольга Игоревна – Воронежский институт высоких технологий, студентка магистратуры.

Штандратюк Ольга Юрьевна – Воронежский институт высоких технологий, студентка магистр.

экономической школы спрос на рабочую силу и ее предложение рассматриваются в условиях рынка совершенной конкуренции и гибкой заработной платы. Если рабочие не хотят работать за равновесный, естественный уровень заработной платы, то создается основа для возникновения добровольной безработицы. Однако в реальной действительности существует ряд особенностей трудовых ресурсов на производстве, которые выступают как ограничения проявления труда, что приводит к требованиям обеспечения гарантий в необходимых и достаточных для воспроизводства рабочей силы размерах оплаты труда персонала предприятий и закреплении принятых на государственном уровне решений в нормативных правовых актах.

В современных условиях реальный рынок труда регулируется размером заработной платы, которая так же может быть определена как цена труда. Эта цена величина переменная, и определяя динамику спроса и предложения на рынке труда должна обеспечивать необходимое равновесие, за счет оперативной адаптации к изменениям рыночной конъюнктуры и учету реальной потребности рынка. В силу ряда обстоятельств экономического, политического, социального и статистического характера объективной информации о рынке труда недостаточно и это можно трактовать как «недостаток» рынка.

В Российской Федерации в настоящее время уровень доходов наемных работников гораздо ниже чем в странах с развитой рыночной экономикой, также недопустимо высоким сохраняется разрыв между доходами наиболее богатой части населения страны и наиболее бедными. Снижению диспропорций, повышению уровня жизни населения необходимо вмешательство государства в регулирование оплаты труда наемных работников, установление минимального размера оплаты труда на уровне прожиточного минимума. Не менее важно так же решать вопросы повышения конкурентоспособности занятого населения, работающих на предприятиях граждан, на рынке труда, через развитие кадрового потенциала персонала, поиск и внедрение новых форм и методов управления и мотивации персонала.

Существующие эффективные современные практики управления персоналом доказывают, что нельзя сводить работу ответственных за данное направление дея-

тельности служб и специалистов на предприятиях к жесткому алгоритму действий, которые традиционно выполнялись отделами кадров в Российской Федерации. В целях достижения положительного эффекта деятельности по управлению персоналом и сохранения занятости работающего трудоспособного населения целесообразно создавать, либо реорганизовывать службы кадров в структуры с функционалом управления человеческими ресурсами их его развитием, что безоговорочно должно обеспечить сохранение статуса занятости.

Выступает как «прививка» от безработицы – выхода работника предприятия на рынок труда. Анализ причинно-следственной связи потери занятости ориентируется и на исследование зависимости уровня занятости от величины совокупного спроса, который ярко проявился в 90-х годах в Российской Федерации, когда государство резко сократило свои расходы на обеспечение обороноспособности страны, и большая часть работников военно-промышленного комплекса оказалась безработными. Меры обеспечения сохранения кадров на предприятии в кризисный период не имели достаточно проработанной теоретической базы и практических реализаций. Кризисные явления выявили жизненную необходимость развития управленческой практики в части расширения перечня приемов и методов управления трудовыми ресурсами, совершенствования подходов к организации подготовки кадров и их социального развития.

Существующие в организациях отделы кадров в рыночных условиях должны реализовывать методическое, информационное, правовое обеспечение персонала при решении вопросов трудовых взаимоотношений. Эти требования продиктованы новыми рыночными структурами управления и переходом на цифровую экономику, продекларированную на уровне государства, что принципиально меняют положение в области работы с персоналом организации, поскольку рынок ориентирует организацию на новые отношения с властью, бизнесом, институтами гражданского общества.

Управление персоналом в рыночных условиях, когда конкуренция выходит в приоритетную зону, становясь более сложным и социальноориентированным, приравненным к управлению материальными и финансовыми ресурсами. Управление персоналом имеет ряд особенностей: процессы, участвующие в деятельности по управле-

нию, маркетингу персонала, развитию профессионального уровня работающих, определению неиспользованных резервов кадрового потенциала персонала, – должны носить творческий, индивидуальный характер и иметь стратегическую ориентацию. Иные подходы не будут способствовать повышению конкурентоспособности организации, стабильности кадрового состава, росту его профессионального уровня, что в целом отразится на снижении уровня социальной напряженности.

Все это залогом эффективной работы предприятия становится эффективная работа и управление его человеческими ресурсами.

Эта же модель может быть спроецирована и на общественное производство в целом. Подтверждение такому взгляду на эти явления можно найти в теоретических исследованиях К. Маркса, который рассматривал капитал как совокупность средств производства и рабочей силы. Рыночная конкуренция способствует росту технической оснащенности производства, что приводит к изменению затрат труда, работающих.

К. Маркс ввел понятие технического и стоимостного строения капитала, как соотношения массы средств производства и работающих на предприятии в первом случае - в количественном выражении, а во втором случае - в стоимостном выражении.

Взаимосвязь этих составляющих в контексте состояния и структуры капитала, К.Маркс назвал «органическим строением капитала». Действие закона прибавочной стоимости сказывается на росте органического строения капитала, что в свою очередь увеличивает численность безработных на рынке труда. Рост инвестиций в производстве, внедрение достижений научно-технического прогресса обеспечивает рост органического строения капитала. При этом затраты на рабочую силу и затраты на средства производства изменяются не пропорционально. Приоритет получают средства производства. Интенсивный рост производства будет способствовать росту спроса на рабочую силу, но неизбежность процесса, когда спрос на рабочую силу превысит предложение предопределена законами рынка. Как следствие, произойдет увеличение уровня заработной платы, но повышение заработной платы ведет к уменьшению прибавочной стоимости, что влечет за собой замедление темпов

накопления капитала, сокращается прирост переменного капитала, замедляется или полностью прекращается рост спроса на рабочую силу.

Таким образом, рабочий класс, производя прибавочную стоимость, создает базу для капиталистического накопления, а накопление капитала, выражающееся в росте органического строения капитала, создает базу для роста безработицы.

Однако накопления, вложенные в реорганизацию, модернизацию, реинжиниринг производства или отдельных бизнес-процессов увеличивают число рабочих. Новые технологии, созданные высоко производительные рабочие места снижают издержки производства и позволяют увеличить прибыль, которая обеспечивает сокращение срока окупаемости инвестиций и позволяет направить финансовые средства на расширение деятельности путем, производство большего количества товаров, через приобретение нового оборудования. Либо финансовые потоки в виде инвестиций могут быть направлены в другую отрасль. Любое направление, использования сверхприбыли, как представляется, создает с базой для роста уровня занятости.

Особенно актуальным данное заключение является для России, поскольку остается открытым вопрос нехватки инвестиционных ресурсов, для развития производств, отказ от сырьевой ориентации экономики. Развитие промышленности, новых высокотехнологичных, наукоемких отраслей позволит существенно увеличить число рабочих мест, снизить остроту проблемы безработицы, изменить структуру рынка труда. Обеспечение стабильности кадрового потенциала предприятий, через совершенствование подходов к управлению персоналом в немалой степени, будет обеспечивать реализуемость данных перспектив.

ЛИТЕРАТУРА

1. Маркс, К. Капитал. Критика политической экономии / К. Маркс; Т. 1. Кн. 1 Процесс производства капитала. – М. Политиздат, 1988. – С. 660.
2. Колесникова, О. А. Управление человеческими ресурсами / О. А. Колесникова, В. Н. Кострова, А. М. Донецкий – Воронеж: Научная книга, 2013. – 395 с.

**ISSUES OF EMPLOYMENT AND DEVELOPMENT OF PERSONNEL POTENTIAL
OF ENTERPRISES IN A MARKET ECONOMY**

2019 N. I. Lyadova, O. I. Manukovskaya, O. Yu. Shtandratyuk

Voronezh Institute of high technologies, (Voronezh, Russia)

The article is devoted to the study of the directions of development of the personnel management system in a market economy, as one of the factors of ensuring the efficiency and competitiveness of the enterprise. Examined the relationship and interaction between employment and development of personnel potential of enterprise-based approaches in economic science, evolution, concepts and theories of employment and unemployment

Keywords: employment, personnel potential, unemployment, labor market, personnel management.