

УДК: 336.4

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Хабибуллина Р.Р.¹

¹ФГБОУ ВО Башкирский государственный аграрный университет, Россия, Уфа, e-mail: khabibullina.rena@inbox.ru

Рынок труда – важная часть любой экономической системы, поскольку его состояние в значительной степени определяет темпы экономического роста этой системы. В то же время рынок труда является ключевым элементом социально-экономической политики, проводимой властными структурами.

Ключевые слова: Рынок труда, трудовые ресурсы, производительность труда, трудоемкость, экономическая эффективность.

STRATEGIC ASPECTS OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

Khabibullina R.R.¹

¹ Federal State Budgetary Educational Establishment of Higher Education «Bashkir State Agrarian University», Russie, Ufa, e-mail: khabibullina.rena @inbox.ru

The labour market is an important part of any economic system, because of its status largely determines the economic growth of this system. At the same time, the labour market is a key element of socio-economic policies pursued by the authorities.

Keywords: The labour market, human resources, productivity, complexity, economic efficiency.

Введение. Рынок труда испытывает на себе одновременно влияние и социальной, и экономической политики региона или государства в целом.

Главное отличие нашего рынка труда – это наличие множества административных, правовых и экономических ограничений, препятствующих свободной продаже рабочей силы на наиболее выгодных условиях для работников. К таким ограничениям относят: монополию на многие товары и услуги, немалый дефицит некоторых товаров, инфляцию, слабую экономическую мотивацию движения рабочей силы и многие другие. К этому

можно добавить отсутствие рынка жилья, низкий уровень заработной платы, супермонополизацию производства, неразвитость социальной инфраструктуры во многих регионах страны, острый дефицит бюджета и др.

Основная часть. Рынок руда в России в значительной степени дисбалансирован. Отметим лишь основные его черты:

- существуют трудоизбыточные регионы и регионы, испытывающие хроническую нехватку трудовых ресурсов;

- ощущается острая нехватка рабочих и специалистов в определенных отраслях экономики, в то же время существует скрытая безработица;

- значительная доля рабочей силы занята в сфере материального производства;

- высока доля безработных среди лиц с высшим образованием, низкая трудовая мобильность женщин;

- страна обособлена от мирового рынка рабочей силы.

Для успешного формирования рынка труда политика занятости правительства должна включать в себя следующие направления:

Во-первых, это создание эффективной рабочей инфраструктуры, включающей информационные биржи труда, автоматизированные системы сбора и обработки информации о спросе и предложении рабочих мест и многие другие;

Во-вторых, рынок труда должен быть ориентирован на те сферы труда и экономических отношений, которые наиболее подвержены изменениям (например, сфера услуг);

В-третьих, должна быть создана региональная система стимулирования труда для закрепления кадров и эффективного привлечения их из других регионов;

В-четвертых, создаваемые биржи труда должны ориентироваться на социальную защиту работников на основе применения контрактной системы найма.

Таким образом, рынок труда воплощает в себе множество отношений по поводу формирования спроса на рабочую силу и ее предложение, реализуемых через действующую систему воспроизводства, распределения, перераспределения и трудоустройства работников. Произведенный анализ реального состояния российского рынка труда, сопоставление его основных характеристик и тенденций с изложенными представлениями о сущности и слагаемых рыночного механизма распределения и перераспределения рабочей силы дают основания для ряда выводов, которые нельзя не учитывать при выборе модели современного рынка труда, политики и инструментов его регулирования.

Российский рынок труда – с учетом многих его характеристик – не может быть отнесен к числу развитых и цивилизованных. Отечественный рынок труда сильно деформирован и функционирует с устойчивым нарушением таких стихийных регуляторов занятости, как стоимость и цена рабочей силы, свобода перемещения труда и капитала, конкуренция. Гипертрофия скрытого рынка труда (скрытой безработицы) в России – отличительная черта переходного периода, когда ослаблены или даже разрушены старые организационно-управленческие и институционные структуры, но еще не созданы новые;

В ближайшее время для рынка труда будет характерно превышение предложения труда над спросом на него. В то же время дальнейший переход экономики на рыночные отношения будет связан с массовым высвобождением работников в результате реорганизации и ликвидации малорентабельных и убыточных предприятий, неэффективных рабочих мест, структурной перестройки производства и т.д. Поэтому рынок труда на современном этапе должен формироваться в пределах жесткой системы внеэкономических ограничителей и амортизаторов, обоснование и учет которых необходимы для того, чтобы не произошло выхода социальных потрясений за пределы допустимого. Функции гаранта предельно допустимых параметров последствий социально-экономического переустройства общества должно взять на себя

государство, используя для этого всю совокупность правовых, экономических и других средств, имеющихся в его распоряжении.

Российский рынок труда пока не может быть назван и «напряженным». Усиление разбалансированности спроса и предложения рабочей силы – это скорее показатель несоответствия качества и пропускной способности служба занятости оперативному обслуживанию нормального для рыночной экономики межотраслевого и территориального перелива рабочей силы. Вместе с тем узость потребительского рынка и товарный дефицит ведут к формированию нового монополистического рынка, где государственная монополия заменяется монополией новых хозяйственных субъектов. А монополистический рынок не может решить проблему занятости населения. Общая тенденция снижения спроса на рынке труда не может быть преодолена частно-коммерческими структурами в ближайшее время, поэтому государство обязано регулировать ситуацию на рынке труда. Развитие рынка должно повлечь за собой разработку системы мер его регулирования в целях ограничения отрицательных стихийных проявлений.

Несмотря на то что для российского рынка труда характерен парадоксальный характер, он все же имеет вполне логичную динамику.

России с начала постпереходного периода и по настоящий день не отмечалось скачков в динамике безработицы. Безработица растет, но постепенно.

Характер российской безработицы нетипичен для переходных экономик. Данная нетипичность выражается в следующих особенностях:

- а) в тенденции изменения безработицы отсутствуют скачки, вызванные периодическим появлением на рынке труда значительных масс безработных;
- б) за весь реформенный период уровень безработицы не достигал пиковых значений, характерных для некоторых стран.

Специфической особенностью российского рынка труда является и сокращение продолжительности рабочего времени. Если в Центральной и Восточной Европе показатели рабочего времени характеризуются

постоянством, то в России динамика данных показателей демонстрирует явную нестабильность. Так, отклонения от стандартной продолжительности рабочей недели, причем не только в меньшую, но и в большую сторону, встречались повсеместно (например, около 15% всех занятых трудились дольше стандартных 40 часов в неделю).

Еще одной особенностью российского рынка труда является высокая неформальная занятость. В настоящее время в неформальном секторе работает около 20% всех занятых. В неформальном секторе как в экономическом явлении нет ничего плохого. Однако его увеличение способствует деформации рынка труда, так как такая работа является «малопродуктивной и не требует высокой квалификации». Однако с таким мнением можно согласиться частично. Малопродуктивная в рамках экономики – да, но не требующая высокой квалификации – далеко не всегда.

Но основная проблема российского рынка труда, по мнению многих специалистов, кроется не в уровне безработицы, а в недостаточном количестве квалифицированных кадров.

Список литературы:

1. Кокин, Ю.П. Экономика труда [Текст]: учебник для студентов вузов / Ю.П. Кокин, П.Э. Шлендер. - 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Магистр, 2011.– 686 с.
2. Шлендер, П.Э. Экономика трудовых ресурсов [Текст]: учеб. пособие / П.Э. Шлендер, П.Э. Шлендер, В.М. Маслова, Л.С. Сухова; под ред. П.Э. Шлендера. - М.: Вузовский учебник, 2008. – 301 с.
3. Остапенко, Ю.М. Экономика труда [Текст]: учебное пособие / Ю.М. Остапенко; Государственный ун-т управления. - 2-е изд., испр. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 271 с.
4. Лукьянова, М.Т. Экономика труда [Электронный ресурс]: электронное учебное пособие: рек. методической комиссии экономического факультета / М.Т. Лукьянова. – Уфа: БГАУ, 2012. – 639 КБ.
5. Жидкова, Э.В. Современные аспекты активизации участия студентов в молодежном предпринимательстве / Э.В. Жидкова // Экономика и управление: научно-практический журнал. – 2015. – № 6 (128). – С. 90-93.