

**ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ,
РОЗВИТОК ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ**

УДК 365.01

О. В. ЗИМОВЕЦ, Р. К. ШАЙДУЛЛОВ

Поволжский государственный университет сервиса, Тольятти, Россия

РЫНОК ТРУДА В УСЛОВИЯХ ФИНАНСОВОГО КРИЗИСА

В статье рассмотрено влияние мирового финансового кризиса на рынок труда. Обозначены негативные и положительные стороны влияния кризиса на занятость населения и реальный сектор экономики.

In the article influence of world financial crisis is considered on a labour-market. The negative and positive sides of influence of crisis are marked on employment of population and real sector of economy.

Ключевые слова: рынок труда, реальный сектор экономики, мотивация производительности труда.

Постановка проблемы. Понятие «кризис» происходит от греческого слова crisis, означающее «приговор, решение по какому-либо вопросу в сомнительной ситуации». С точки зрения экономики кризис является периодом нестабильности, ситуация когда надвигаются серьезные перемены, причем эти перемены могут носить как положительный, так и отрицательный характер.

Разразившийся мировой финансовый кризис уже вышел за пределы бирж, банков и различных финансовых институтов и, следовательно, вызвал сокращения сотрудников в самых разных отраслях экономики. Какова тенденция дальнейшего влияния финансового кризиса на занятость населения в России и как сегодня обстоят дела с трудовыми ресурсами?

Несомненно, в условиях глобального кризиса одним из наиболее актуальных вопросов ставится проблема занятости населения. По мнению экспертов кризисная ситуация будет развиваться в несколько этапов. Первый кризисный удар был ощущен в августе–ноябре 2008г., когда организации и различные компании стали избавляться от сотрудников с высокооплачиваемой заработной платой, а также от кадрового персонала, который не имеет прямого отношения к основному производству (выполнению работ, оказания услуг).

Анализ последних исследований. Исследованию вопросов развития рынка труда посвящены работы многих зарубежных и отечественных ученых, таких как Л.Бертрано, А.Вагнер, В.Зомбарт, А.Хайем, М.Магура, М.Курбатова

Изложение основного материала. На протяжении последних двух лет на рынке труда сложилась тупиковая ситуация, характеризующаяся тем, что экономика нашего государства росла быстрее, чем система профессиональной подготовки кадров. И как следствие рост заработных плат опережал рост производительности труда. И это в корне противоречит фундаментальному закону макроэкономики, который гласит, что заработная плата может расти только при росте производительности труда. К сожалению, рыночные законы таких ошибок не прощают, и на сегодняшний день мы наблюдаем, что рост уровня заработных плат остановлен и зафиксирован.

Уже в феврале-марте 2009 года будут видны значимые изменения рынка трудовых ресурсов. В это время на рынке труда появится большое количество людей, как из числа офисного персонала, так и опытных специалистов, пытающихся найти работу, и это, безусловно, усилит конкуренцию и снова произойдет коррекция заработных плат.

В таких условиях соискатели уже не будут иметь возможности рассматривать и обдумывать два или три предложения. Со стороны работодателей же будет наблюдаться рост требования к квалификации и лояльности потенциального работника, который будет вынужден повышать уровень своей профессиональной подготовки, чтобы оставаться конкурентоспособным. Однако, по мнению экспертов, ошибочно будет считать, что на рынке труда появится много высококвалифицированных работников, которые будут согласны на меньшую заработную плату. Число таких соискателей увеличится не больше, чем на 10% от докризисной ситуации, так как кризис заставит работодателя удерживать грамотных, активных, образованных, талантливых кадров, а не принимать на работу «офисный планктон».

По мнению генерального директора группы компаний HeadHunter М.Жукова «тенденция массовых увольнений персонала в ближайшее время сохранится. В среднем во время кризиса будет сокращено от 20 до 30 процентов работников во всех отраслях. В итоге уровень безработицы достигнет порядка 7-8%. Однако в мировой экономике уровень безработицы в 5-7% считается «здоровым», а отметку в 10% мы точно не перешагнем».

По онлайн-исследованию рынка труда осенью 2008 г. холдингом ROMIR, в котором приняли участие 1500 человек из крупных городов России каждый четвертый (24%) работавший на момент проведения опроса интернет-пользователь признал, что в их компаниях имело место сокращение персонала. В половине случаев (12%) оно было не очень значительным – в пределах 10% штата, а в другой половине (12%) компаний сократили более 10% сотрудников.

Снижение заработной платы сотрудников произошло только в каждой седьмой компании (14%). В половине случаев (8% компаний) оно было довольно существенным – более 10% заработка. 6% респондентов отметили сокращение соц.пакета в своей фирме. Более половины опрошенных (56%) заявили, что ничего такого (сокращений, увольнений и т.п.) в их компаниях не произошло. А у каждого пятнадцатого (7%) респондента – наоборот произошел рост числа сотрудников в компании. Причем, в половине случаев достаточно значительный – более чем на 10%.

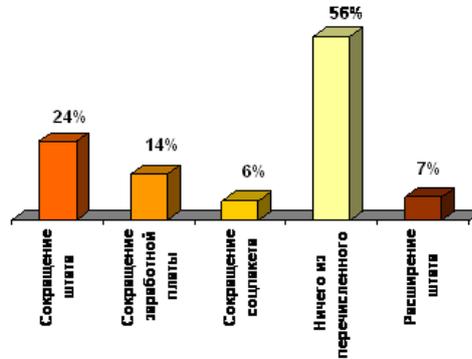


Рис. 1. Изменения в кадровой политике компаний, осень 2008 года

В таблице 1 показано как кризис повлиял на падение спроса на специалистов в конкретных профессиональных областях:

Профессиональная область	Снижение спроса
Банки/инвестиции/лизинг	29,6%
Административный персонал	15%
Бухгалтерия/Финансы	4,5%

Необходимо заметить, что кризис влиял на различные отрасли по-разному. Приведем следующий перечень отраслей экономики, которые первыми остро ощутили влияние кризиса:

- 1) рынок финансовых услуг, в т.ч. :
 - страховщики;
 - инвестиционные компании;
 - лизинговые компании.
- 1) строительство;
- 2) металлургия;
- 3) телекоммуникации и информационные технологии;
- 4) retail;
- 5) автомобильная отрасль;
- 6) услуги B2B:
 - маркетинг;
 - реклама;
 - обучение (тренинги);
 - поиск персонала и т.д.

Таким образом, финансовый кризис особо остро ощутили компании финансового сектора, строительные фирмы, организации, ведущие бизнес на рынке недвижимости, автомобильная промышленность, т.е. те компании, которые имеют большие заемные оборотные средства, а также предприятия сервисного обслуживания, на которых скажется снижение потребительского спроса.

Выделяется несколько тенденций, в соответствии с которыми будет меняться рынок:

1. Произойдет сужение рыночного поля за счет усиления государственных корпораций. Повысится конкуренция кандидатов.
2. Исчезнут слабые компании в малом и среднем бизнесе. Как следствие, произойдет высвобождение кадров в этом сегменте рынка.
3. Крупные и сильные игроки будут активно скупать новые активы. Начнется высвобождение кадров за счет сокращения оптимизации бизнес-процессов и организационных структур.
4. Отсутствие в стране длинных денег (страховых и пенсионных) будет способствовать развитию спекулятивных (коротких) бизнесов, ориентированных на получение максимальной прибыли «здесь и сейчас», а не планирование «в долгую».
5. В связи с ростом безработицы увеличится социальная нагрузка на государство. Меньшее количество работающих должны будут обслуживать большее количество пенсионеров, что может привести

к увеличению налогового бремени на компании и сотрудников. Размеры пенсий и социальных выплат могут быть заморожены, что приведет к ограничению покупательской способности и замедлению выхода из кризиса [3].

Рассмотрим какие основные меры по выживанию в условиях финансового кризиса принимает реальный сектор экономики.

1. Сокращение арендуемых площадей. Если имеющиеся площади используются не на 100% или их использование не направлено на получение прибыли, то необходимо освободить свободные метры или сдать их в субаренду.

2. Сокращение персонала. Оптимизация численности персонала – самый востребованный инструмент для сокращения расходов. Однако сокращать персонал необходимо с применением системного подхода. При сокращении штата надо определить, кого именно необходимо сохранить в компании, а кого уволить. Необходимо выявить и удержать наиболее ценных сотрудников. Однако надо признать ценность и важность собственно человеческого ресурса и значимость его вклада в успех деятельности организации.

3. Снижение заработной платы. Необходимо равномерное снижение уровня заработной платы на всех должностных уровнях от руководителя до рядового исполнителя.

4. Сокращение затрат на рекламу. Необходимо сократить рекламный бюджет, например, отказаться от тех каналов распространения рекламы, которые недостаточно таргетированны, либо которые имеют слишком высокую стоимость контакта с целевой аудиторией.

5. Передача части функций на аутсорсинг. Передача выполнения части функций, такие как ведение бухгалтерского учета, услуги юриста, уборка территорий и помещений сторонним специализированным компаниям. Смысл аутсорсинг можно свести к тому, что предприятие должно сосредоточить все ресурсы на том виде деятельности, который является основным для организации и передать остальные поддерживающие или сопутствующие функции профессиональному партнеру. Результатом перехода к этой схеме станет существенное снижение финансовых рисков и значительная экономия средств.

6. Уменьшение текущих расходов. Необходимо оптимизировать расходы на электроэнергию, на бензин, на связь (телефон, интернет), офисные принадлежности и канцтовары и другие.

7. Легализация бизнеса. Новый этап экономического развития, безусловно, ориентирован на легализацию бизнеса, поскольку формирует новую область конкуренции за доступ к внешним источникам финансирования, за привлечение ресурсов на наиболее выгодных условиях. Преимущества в конкурентной борьбе получают те, кто быстрее приведет свое финансово-экономическое состояние в соответствие со стандартами оценок, используемых инвесторами при принятии решения о финансировании.

8. Мотивация персонала. Если руководство хочет добиться от своих сотрудников хорошей работы, следует предпринимать целенаправленные действия для усиления их трудовой мотивации, то есть повышения заинтересованности в конечных результатах, роста приверженности своей компании и удовлетворенности трудом. Это возможно лишь в том случае, если условия, в которых люди выполняют свою работу, будут в полной мере отвечать их потребностям, ценностям, установкам и ожиданиям. Полагаться на то, что работник сам найдет стимулы в работе, побуждающие его напряженно трудиться в интересах организации, не стоит. Создание мотивирующей рабочей среды должно стать важнейшей целью для руководства любой компании [1].

Мотивация действительно повышает базовую производительность труда. Высокомотивированный сотрудник на самом деле лучше работает. Организации, чьи сотрудники хорошо работают, в целом показывают лучшие результаты, а изменение отношения работников к труду повышает прибыльность компании [2].

По мнению аналитиков 2008 год был годом, когда наблюдалось нулевое сальдо по трудовым ресурсам – то есть сколько выбыло трудовых ресурсов, столько и прибавилось. В 2009 году будет уже несколько иная ситуация, поскольку будет только убывание трудоспособного населения. Поэтому многие амбициозные проекты, например, такие как «Москва-сити» станут нереальными и потеряют смысл. Также этот год станет последним, когда бюджет на 50% формировался за счет сырьевых отраслей, а возможностей для увеличения объемов добычи не имеется.

Таким образом, можно констатировать, что кризис даст многим компаниям возможность совершенствовать внутреннюю структуру и механизмы работ, а именно:

- 1) будут проведены мероприятия по оптимизации организационной структуры;
- 2) пересмотрятся бюджеты;
- 3) будут создаваться новые стратегии по развитию компаний;
- 4) будут создаваться новые продукты.

Также будут пересмотрены роль тех или иных отраслей, тенденции их развития и т.д. Кризисная ситуация, несмотря на многие отрицательные последствия, даст России шанс встать на путь развития мирового постиндустриального общества. Если же мы не воспользуемся этим шансом, то мы и дальше будем видеть искаженное развитие экономики, когда будут развиваться всего несколько высокотехнологичных производств, которые имеют оборонные или экологическое значение, и опять же основными отраслями будут являться сырьевые отрасли.

Література

1. Магура М. Секреты мотивации, или мотивация без секретов / М. Магура М. Курбатова // Управление персоналом. – 2007. – № 13-14.
2. Хайем А. 17 способов повысить мотивацию сотрудников / А. Хайем // Кадровик. Кадровое делопроизводство. – 2008. – № 1.
3. Данюк В.М. Менеджмент персоналу. / Данюк В.М., Петюх В.М. – К., 2006. – 200 с.
4. Крушельницька О.В. П. Управління персоналом. / Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. – К., 2003. – 220 с.

Надійшла 04.12.2009

УДК330.101

О. О. ДОВГАНЬ

Хмельницький національний університет

СУТНІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ "ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ КАПІТАЛ"

Стаття присвячена визначенню сутності поняття "інтелектуальний потенціал". Крім того проаналізовано, систематизовано і визначено залежність конкретизації суті поняття сучасними науковими діячами відповідно до вимог інноваційного суспільства.

The article is devoted to the defining the conception "intellectual capital". Besides we have analyzed, systematized and determined the dependence of the conception essence concretization by modern scientists according to the requirements of innovational society.

Ключові слова: підприємство, потенціал, інтелектуальний капітал, інтелектуальний потенціал, інтелектуальний актив, інтелектуальна власність.

Вступ. Іноваційно-орієнтоване зовнішнє підприємницьке середовище вимагає від активних учасників сучасного процесу економічної взаємодії зміни поглядів на оцінку ресурсних можливостей організацій, зокрема, у визначенні їх здатності забезпечувати розвиток бізнесу відповідно до вимог, що ставить перед ними ринкова система господарювання. Управління суб'єктами господарювання має бути спрямоване на вдосконалення тих чинників, що можуть підвищити вартість організації більшою мірою, ніж традиційно основні фактори виробництва (сировина, фінанси, робоча сила), тобто, забезпечуватимуть капіталізацію бізнесу у тривалій перспективі. Таким чинником сьогодні визнаний інтелектуальний потенціал, як нагромаджені і систематизовані знання у поєднанні з аналітичними та креативними здібностями фахівців різних функціональних сфер діяльності дають змогу організації бути чутливою до вимог ринку, своєчасно виявляти тенденції у зміні споживчих преференцій, продукувати оригінальні ідеї і оперативно втілювати їх у життя. Що різко актуалізує дослідження процесів формування та розвитку інтелектуального потенціалу суспільства, причин і наслідків спаду у сфері інтелектуальної діяльності, а також шляхів його подолання в умовах становлення ринкової економіки інтелектуальний капіталу України та спрямування усіх потенціальних можливостей на участь у глобалізаційних процесах розвитку світового суспільства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Провідна роль у теоретичній розробці концепції інтелектуального капіталу та потенціалу по праву належить відомим у науковому і практичному світі науковцям і дослідникам, як К.Беккер, Д.Белл, П.Дракер, Р.Райх, Т.Сакайя, Т.Стюарт, М.Мэлоун, П.Пильцер, О.Тоффлер, Л.Туроу, С.Хантингтон, Ф.Фукуяма, Л.Эдвинсон и др.

У світовій економічній науці можна виділити декілька напрямків дослідження поняття інтелектуального капіталу. Фундаментальні основи використання інформації та знань як факторів виробництва були розроблені у працях К.Маркса, А.Маршалла, П.Хейне, Й.Шумпетера та ін. Серед досліджень питань управління інтелектуальними ресурсами на макроекономічному рівні заслуговують на особливу увагу роботи Дж.Гелбрейта, П.Друкера, В.С.Єфремова, В.Л.Іноземцева, С.М.Клімова, Е.Тоффлера. В наукових працях цих авторів висвітлено основні проблеми постіндустріального суспільства. Значний внесок у розвиток теоретичних та науково-методичних засад управління інтелектуальним капіталом на рівні підприємства зробили Е.Брукінг, Б.Б.Леонтьев, В.С.Пономаренко, Т.Стюарт та ін.

Різні підходи до визначення ролі інтелектуального потенціалу, його компонентів, рівня дослідження та чинників впливу відображено в роботах вітчизняних вчених О.Власюка, А.Гальчинського, О.Гришної, І.Каленюк, Е.Лібанової, С.Марчука, С.Мочерного, О.Нестеренка, І.Чухна.

Постановка завдання. Незважаючи на велику кількість наукових праць та значні досягнення в області обґрунтування теоретичних основ управління інтелектуальним капіталом, низка завдань методичного забезпечення формування інтелектуального капіталу підприємства розроблена не досить повно, вимагає уточнення та розвитку в умовах постіндустріального суспільства. Дослідження