

РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В ФОРМИРОВАНИИ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ МЕХАНИЗМОВ РЫНКА ТРУДА

Роль организационных структур рынка труда определяется параметрами самого рынка труда. Немаловажную роль при этом занимает его государственное регулирование. В работе рассмотрена роль государства в формировании организационных механизмов рынка труда, что требует развития соответствующей нормативно-правовой базы.

The role of the organizational structures of the labor market is determined by the parameters of the labor market. An important role in this is his government regulation. The paper considers the role of government in shaping the institutional mechanisms of the labor market, which requires the development of an appropriate legal framework.

Ключевые слова: социально-трудовые отношения, занятость, рынок труда, механизмы рынка труда, рабочая сила.

Постановка проблемы. Характер занятости, трудовой мобильности, общие черты рынка труда напрямую связаны с развитием экономики, поскольку являются не только следствием социально-экономических процессов, но и фактором развития трудового потенциала общества в будущем. Структура занятости в значительной степени влияет на развитие производства и через сферу потребления, через динамику платежеспособного спроса.

Актуальность исследования рынка труда российского общества обусловлена большой остротой проблемы занятости, которая в период кризиса обрела особенно негативные социальные последствия, вызвала значительную социальную напряженность, граничащую с политическими конфликтами. Рост безработицы и ее структура, региональные деформации рынка труда в совокупности обусловили нарушение воспроизводства не только трудового потенциала, но и целостного образа жизни людей. Назрела потребность регуляции рынка труда с целью социально-экономической адаптации населения к последствиям реформ.

Острота проблем занятости ощущается и на уровне российских предприятий. С одной стороны, реструктуризация, поиск конкурентных стратегий, банкротства сопровождаются массовыми увольнениями персонала. С другой стороны, восстановление многих видов производств после "шоковой терапии" становится практически невозможным. Это также обуславливает потребность в регуляции рынка труда посредством проведения взвешенной политики занятости и ее координации с другими экономическими программами – инвестиционными, региональными и т.п.

Изложение материала исследования. В настоящее время становится очевидным, что саморегуляция рынка труда в России по аналогии с экономически развитыми странами невозможна. Назрела настоятельная необходимость в разработке и реализации комплексных программ регуляции рынка труда с целью повышения эффективности занятости.

В работах, посвященных рынку труда России, исследуются преимущественно его конкретные характеристики, такие, как сегментированность, мобильность происходящих на нем процессов. При этом часто ставится вопрос о регулировании рынка труда, целенаправленном воздействии на происходящие на нем процессы. Однако организационные механизмы рынка труда исследуются преимущественно в одном, каком-либо одном аспекте, отсутствует целостная концепция организационного механизма рынка труда. Между тем, кризисное состояние российской экономики и крайне низкая эффективность занятости повышают значимость подобных исследований.

Характеризуя организационные структуры рынка труда, можно сказать, что их роль на рынке труда и в обществе в целом определяются, прежде всего, параметрами самого рынка труда. Организационный механизм рынка труда отражает совокупный спрос и предложение рабочей силы, обеспечивая размещение экономически активного населения относительно рабочих мест. Эти функции организационного механизма определяются, в основном, особенностями сферы хозяйственной деятельности, рассмотренной в отраслевом, территориальном, демографическом, профессионально-отраслевом аспектах.

Организационные структуры, действующие на рынке труда, выполняют роль механизма, соединяющего рабочую силу со средствами производства.

В социологическом плане осуществление этой функции определяется ценностями и установками, характеризующими профессиональную ориентацию, отношение к различным компонентам труда - его содержанию, формам, методам стимулирования, а также социальным статусом и ролями, связанными с профессией, социокультурными традициями.

Правоммерно выделить и такую функцию организационного механизма рынка труда, как соотнесение, координация взаимосвязей между производством и обращением. В социологическом плане осуществление этой функции тесно связано с мотивационно-ценностными ориентациями работника не только на факторы профессионального достижения, но и на структуры организационного механизма,

функціонує на ринку праці.

При деформації цієї функції значительно искажается процесс воспроизводства рабочей силы и характер внутренних присущих ему закономерностей.

При анализе организационных механизмов взаимосвязи рынка труда и сферы обращения необходимо учитывать, то процессы, относящиеся к сфере обращения, могут осуществляться за пределами рынка и подчиняться вне рыночным организационным механизмам. Организационные структуры рынка труда функционируют с учетом динамики жизненных стандартов, изменений принятых норм оплаты, продолжительности интенсивности труда, изменения соотношения труда и досуга. В социологическом плане масштабы деятельности этих структур не ограничиваются непосредственно рынком труда, а затрагивают многие другие сферы жизнедеятельности общества. В социологическом плане функции организационных структур на рынке труда правомерно рассматривать в связи с социальными характеристиками как наемных работников, так и работодателей. Применительно к работнику организационные структуры выступают посредующим механизмом при формировании социально-профессиональных групп, дифференциации экономически активного населения на занятых и безработных, что, в свою очередь, сопровождается значительными социальными трансформациями, воздействует на возникновение и протекание социальных конфликтов в обществе. Интересы работодателя, которые удовлетворяются посредством организационных механизмов рынка труда, выходят за рамки чисто экономических и тесно связаны с социально-политическими процессами общества.

В институциональном аспекте организационные механизмы рынка труда выполняют нормативно-регулирующую функцию, выраженную, в частности, в нормах права. Направлением регуляторной функции выступают координация рынка труда и рынка рабочих мест, взаимосвязи рынка труда и трудового потенциала общества, повышение эффективности занятости.

Функционирование организационного механизма рынка труда определяется особенностями самого рынка труда. В настоящее время необходимо отметить повышение динамичности российского рынка труда, повышение мобильности внутри категории занятых, что коррелирует с ростом безработицы, а также повышением мобильности в группе самих безработных.

Динамика движения рабочей силы на российском рынке занятости зависит от типа собственности предприятия. Предприятия государственного сектора обнаруживают большую стабильность занятости, в то время, как занятость на предприятиях частного сектора в большей степени подвержена динамике. При планировании работы организационных структур рынка труда необходимо учитывать наибольшую динамику рабочей силы на малых предприятиях, ИП, в формах самозанятости, а также большую возможность получения работы на частных предприятиях по сравнению с государственными. Организационные структуры рынка труда должны учитывать также тендерные различия в динамике и направленности потоков рабочей силы, которые состоят в низкой норме участия женщин в составе экономически активного населения, а также в более низкой мобильности женской рабочей силы. Асимметрия российского рынка труда, влияющая на функционирование организационных структур, зависит также от возрастных факторов, в частности, низкой мобильности представителей старших возрастных групп на рынке труда.

Фактором, влияющим на функционирование организационных структур на рынке труда, является отраслевая структура занятости, которой определяется тенденция преимущественного сокращения занятых в промышленности, сельском хозяйстве, строительстве, общественном питании и частичном компенсировании этого процесса за счет секторов непродовольственной сферы, в частности, за счет сектора услуг. Рост численности занятых наблюдается на предприятиях, связанных с операциями с недвижимостью, в органах управления, частично - в сфере коммерческих услуг, а также в сфере торговли некоторыми видами товаров.

При определении государственных приоритетов политики занятости необходимо исходить из общенациональных интересов. На организационном уровне это определяет построение стратегий, поддерживающих развитие отраслей, отстающих от мирового уровня, но имеющих значение для развития внутреннего рынка, в частности, автомобильной, легкой и пищевой промышленности, машиностроения и т.п., посредством мер тарифного и нетарифного регулирования, мер протекционизма, направленных на сохранение имеющихся и расширение новых рабочих мест.

Ведущими критериями при определении приоритетов государственной политики занятости являются показатели, характеризующие социальную напряженность. В методологическом плане такой вывод вытекает из системного подхода, разработанного Т. Парсонсом. Рост социальной напряженности затрагивает наиболее важные признаки функционирования целостной социально-экономической системы, в которую включен рынок труда.

Организационным механизмом непосредственного воздействия государства на рынок труда является государственная служба занятости.

Среди проблем службы занятости настоящего времени необходимо отметить отсутствие оперативности в трудоустройстве населения, недостаточность информационной базы, дефицит средств, выделяемых как на поддержку безработных, так и на переобучение, невыполнение федеральной программы занятости.

Государственная политика занятости должна иметь комплексный, системный характер в силу ее включенности в социально-экономическое развитие в целом. В организационном аспекте реализация программ регулирования занятости включает создание правовых основ, экономических условий для сохранения рабочих мест, развития кадрового потенциала, проведение регулятивных мер на отечественном рынке с целью повышения конкурентоспособности рабочей силы, осуществление мер по формированию эффективной структуры занятости.

Основными факторами экономической деятельности предприятий, влияющими на состояние рынка труда, является реструктуризация, приводящая к сокращению персонала либо расширению рабочих мест в связи с потребностью в кадрах другой квалификации, банкротства, поиск новых конкурентоспособных стратегий, сопровождающийся изменениями кадровой структуры, финансовые трудности, приводящие к хроническим задержкам заработной платы и увольнению персонала, снижение экономической эффективности, приводящее к сокращению заработной платы и необходимости для работников вторичной занятости.

Распределение рабочей силы и рабочих мест зависит от отраслевой принадлежности предприятий. В переходной российской экономике факторы движения рабочей силы по отраслям связаны как с индивидуально профессиональными характеристиками, включающими квалификацию, удовлетворенность работой, территориальную близость работы от места жительства, личные потребности работника (в получении дополнительного образования, в профессиональном росте и т.п.), так и с факторами экономико-технологического рода (изменение техники и технологии, освоение новых рынков и т.п.). Динамика рабочих мест определяется преимущественным типом стратегии предприятия, в соответствии с которой правомерно выделить группы предприятий, создающих рабочие места, и группы предприятий, сокращающих рабочие места. Стратегия создания либо сокращения рабочих мест на российских предприятиях тесно коррелирует с мотивационными ожиданиями, объемами выпускаемой предприятиями продукции, обновлением ассортимента, загрузкой рабочей силы, оплатой труда, инвестиционной активностью. Это позволяет сделать вывод о том, что стратегия регуляции рынка труда должна ориентироваться на показатели экономической деятельности предприятий с целью прогнозирования мобильности рабочей силы и ситуации, складывающейся на рынке труда.

Особенностью предприятий России является их трудоизбыточность, обусловленная необходимостью сохранения профиля предприятий, проведения инновационной политики, изменения технологии и номенклатуры. Это позволяет сделать вывод о том, что прогноз ситуации на рынке труда не следует делать на основе лишь одного типа параметров деятельности предприятий. Обусловленность трудоизбыточности предприятий объективными факторами, связанными с сохранением и развитием производства, требует более дифференцированного подхода к этому явлению в системе государственной политики занятости.

Фактором, определяющим выход работников на вторичный рынок труда, является снижение эффективности работы с кадровым составом на российских предприятиях, что приводит к снижению профессионально квалификационного уровня работников, особенно управленческого звена.

Опыт развитых стран свидетельствует о плодотворности взаимодействия государства и корпоративных структур в области повышения качества рабочей силы и снижения безработицы на основе участия корпораций в программах, проводимых государством. Организационным механизмом повышения качества рабочей силы с целью предотвращения роста безработицы является также принятие частно-государственных программ, перекалфикация и подготовка кадров, управляемая промышленными структурами. Кризисное положение российских предприятий обуславливает резкое снижение средств, выделяемых на развитие персонала. В то же время наблюдается рост негосударственных образовательных учреждений, стихийная деятельность которых в значительной степени обуславливает "перепроизводство" специалистов. Это повышает актуальность взаимодействия государственных и негосударственных структур.

Важным направлением развития организационного механизма рынка труда является регулирование региональных рынков, что имеет первостепенную значимость для регионов с деформацией структуры населения, односторонней специализацией, с большой долей предприятий-банкротов. Оптимизация организационного механизма в этом направлении требует создания более эффективной системы межрегионального взаимодействия.

Выводы. Оптимизация организационного механизма рынка труда требует развития соответствующей нормативно-правовой базы. В настоящее время программы регулирования занятости и рынка труда часто не подкреплены соответствующим законодательством. Нормативное регулирование должно проводиться по следующим направлениям: 1) создание нормативной базы, определяющей деятельность организационных структур рынка труда, 2) создание нормативной базы, определяющей экономическую деятельность в областях, косвенно воздействующих на рынок труда.

Совершенствование организационного механизма рынка труда требует создания законодательной базы для оптимизации процесса принятия решений в русле социального партнерства. Поэтому важным направлением регуляции рынка труда является совершенствование трудового законодательства, направленного на оптимизацию экономико-технологических, социальных характеристики труда с целью достижения большей социальной защищенности работника, оптимизации трудовой мобильности.

Література

1. Гимпельсон В. Страх безработицы: опыт межстрановых сопоставлений / В. Гимпельсон, Г. Монусова // Вопросы экономики. – 2010. – № 2. – С. 117–138.
2. Моисеев А. Формирование новой модели занятости в экономике, основанной на знаниях / А. Моисеев, А. Шурупова // Управление персоналом. – 2010. – № 14(240). – С. 61–66.
3. Краснова В. Русская мечта: умное производство / В. Краснова // Эксперт. – 2010. – № 18(703). – С. 36–42.
4. Шлендлер П.Э. Рынок труда : [учебное пособие] / П. Э. Шлендера. – М. : Вузовский учебник, 2004. – 208 с.

Надійшла 11.09.2011

УДК 331.1:336.719

Л. С. ЛЮБОХИНЕЦЬ
Хмельницький національний університет**ТЕНДЕНЦІЇ ВПРОВАДЖЕННЯ АУТСТАФФІНГУ ТА ЛІЗИНГУ ПЕРСОНАЛУ
В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ: СВІТОВИЙ ДОСВІД ТА ВІТЧИЗНЯНА ПРАКТИКА**

В статті проаналізовано тенденції, проблемні аспекти та особливості розвитку аутстафінгу та лізингу персоналу як інструментів підвищення ефективності управління бізнес-процесами на підприємствах. Визначені переваги та недоліки лізингу персоналу, охарактеризовано світовий досвід використання аутсорсингу та лізингу персоналу.

The paper analyzes trends problematic aspects and features of outstaffing and leasing staff, as tools improve the efficiency of business processes in enterprises. Certain advantages and disadvantages of leasing staff, described the global experience of outsourcing and staff leasing.

Ключові слова: аутстафінг, лізинг персоналу, рекрутмент, temporary staff, аутплеймент.

Постановка проблеми. В умовах глобалізації, посилення конкуренції на внутрішніх та світових ринках, світової фінансової кризи деякі форми трудових відносин стають неефективними, що призвело до розвитку нового напрямку управління трудовими ресурсами – аутстафінгу, який стає невід’ємним інструментом підвищення ефективності роботи підприємства та посилення його конкурентоспроможності на ринку, про що свідчать зростаючі тренди розвитку аутсорсингових послуг. За даними експертів, в США аутсорсинг використовують 92% компаній, в Європі – 86%, що дозволяє зменшити витрати на неосновні види діяльності від 10 до 40% [1]. Так, корпорація “Ford” 2/3 комплектуючих та послуг замовляє у постачальників, “Dell Computer”, дякуючи партнерству з постачальниками і вчасній організації поставок, відмовилась від утримання складських приміщень та пропонує комп’ютери з новими комплектуючими уже через тиждень після початку поставки останніх. Компанія “Toyota”, використовуючи виробничий аутсорсинг, що передбачає передачу частини ланцюжка виробничих процесів або цілком всього циклу виробництва сторонній організації, сьогодні займається фактично тільки проектуванням, складанням і реалізацією продукції, а більша частина деталей і комплектуючих виробляється іншими, найчастіше великими підприємствами. Такий спосіб ведення бізнесу характерний для майже всіх японських виробників автомобілів. “Cisco” організувала настільки тісні взаємовідносини з постачальниками, що останні направляють апаратуру “Cisco” безпосереднім споживачам без участі робітників фірми, що дає можливість зекономити 500–800 млн дол. на рік за рахунок відмови від створення власних підприємств-реалізаторів продукції. “Hewlett-Packard”, “IBM”, “Silicon Graphics” (зараз SGI) та інші фірми продали частину своїх підприємств постачальникам та заключили угоди на закупку продукції цих підприємств. “Starbucks” вважає більш вигіднішим закупівлю кави в зернах у незалежних постачальників [2]. Журнал “Fortune” стверджує, що як мінімум 90% сучасних підприємств використовують аутсорсинг хоча б одного бізнес-процесу. “Toyota”, “Honda”, “Chrysler” делегують стороннім підрядникам приблизно 70% бізнес-процесів. Український ринок аутсорсингових послуг поки не має такого розвитку як в розвинутих країнах (послугами аутсорсингу користуються лише 25% підприємств) та все ж він має перспективи зростання і може конкурувати з ринками Росії та Білорусі. За останні три роки приріст обсягів аутсорсингу склав 200–300%.

В умовах загострення конкуренції система управління підприємством потребує постійного вдосконалення та введення інновацій. Як одна із зон конкуренції сформувався фактор боротьби за якісні трудові ресурси. Обмеженість пропозиції справді ефективних професіоналів, динамічні потреби в нових знаннях і навичках фахівців надали популярності ідеї організаційних структур, в яких фокус уваги зосереджувався на співробітниках-професіоналах, сума досвіду, знань і умінь яких роблять організацію відмінною від інших. Вони життєво необхідні, їх дуже важко замінити, у випадку їх відходу організація може просто збанкрутувати. Від цих фахівців була потрібна старанна багатогодинна робота заради виконання прийнятих на себе зобов’язань щодо забезпечення благополуччя бізнесу. Останнім часом широкого розповсюдження набуває аутсорсинг персоналу, так як компанії мають роз’язувати задачі