

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Политика государства на рынке труда	5
2. Рекрутмент: понятие, классификация и содержание работы	28
3. Государственное регулирование занятости	78
3.1. Введение.....	78
3.2. Этапы становления системы государственной службы занятости	79
3.3. Перспективы развития	103
3.4. Современная ситуация на рынке труда.....	110
4. Взаимосвязь между занятостью и человеческим развитием.....	135
5. Взаимодействие сферы профессионального образования и рынка труда	147
6. Трансформация научных взглядов на проблемы занятости и безработицы	189
7. Повышение эффективности функционирования трудоустройства.....	204
8. Миграционные процессы в современной Москве и инструменты их регулирования	213
9. Активная политика занятости и развития рынка труда.....	221
10. Образовательные и трудовые стратегии населения моногородов.....	228
11. Развитие рекрутинговых технологий: методики, элементы и инструменты	232
11.1. Разработка и реализация рекрутинговых технологий классического (пассивного) поиска.....	232
11.2. Технологии прямого поиска: методология и практические аспекты.....	259
12. Рынок труда и реализация трудового потенциала в системе отношений занятости	278
12.1. Современный рынок труда и условия, необходимые для его существования.....	278
12.2. Занятость и безработица	280
12.3. Система органов управления трудовыми ресурсами.....	282

13. Управление талантами: зарубежный опыт и российская практика.....	286
14. Возникновение организаций по содействию занятости населения в дореволюционной России.....	316
15. Разработка кадровой политики.....	327
15.1 Элементы кадровой политики и этапы ее разработки.....	327
16. Кадровое планирование в организации.....	351
16.1. Понятие и задачи кадрового планирования и планирование трудовой деятельности.....	351
17. Реализация программ содействия занятости населения в Рязанской области.....	409
Литература.....	444
Библиография трудов.....	450
Список трудов и публикаций о научно-педагогической и профессиональной деятельности доктора экономических наук, профессора Сергея Александровича Карташова.....	450
Список научных, учебно-методических трудов и публикаций доктора экономических наук, профессора Сергея Александровича Карташова.....	453
Монографии, научные издания.....	453
Публикации в научных журналах и изданиях.....	455
Статьи, интервью, опубликованные в периодических и интернет-изданиях.....	464
Учебники, учебные пособия, учебно-методические публикации.....	465
Диссертации кандидатов экономических наук, выполненные под научным руководством доктора экономических наук, профессора Сергея Александровича Карташова.....	468
Материалы, подготовленные в рамках программы «Начни и совершенствуй свой бизнес» Международной организации труда (МОТ) под научным руководством эксперта доктора экономических наук, профессора Сергея Александровича Карташова.....	469
Приложение. Служба занятости населения в фотографиях.....	471
Авторский коллектив.....	490

*Посвящается 30-летию
Федеральной службы занятости
Российской Федерации*

1. ПОЛИТИКА ГОСУДАРСТВА НА РЫНКЕ ТРУДА

*С. А. Карташов, Ю. Г. Одегов, И. А. Кокорев. Трудоустройство:
поиск работы: учебное пособие. — М.: Экзамен, 2002*

Внешний рынок труда — это экономическое пространство, на котором люди обменивают свой труд на заработную плату и другие ценности, которые наниматели готовы им предоставить, в обмен на их трудовые услуги¹. На рынке труда происходит движение работников относительно рабочих мест, т. е. происходит соединение рабочей силы со средствами производства, тем самым удовлетворяется потребность одних в труде, других — в заработной плате. Государство, декларируя рыночность в сфере труда, должно отказаться от права и практики централизованного управления рабочей силой общества.

В общем виде структура внешнего рынка труда приведена на *рис. 1*.

Конечные цели внешнего рынка труда:

- удовлетворение профессионально-трудовых интересов экономически активного трудового населения (включая механизмы социальной защиты);
- достижение уровня оптимальной занятости, так как достижение полной занятости на рынке труда как в мировом масштабе, так и в рамках какой-либо страны, скорее всего невозможно. Нормальной на сегодняшний день считается ситуация, при которой предложение превышает спрос.

¹ Липсиц И. В. Основы экономики. М., 2000. С. 35.

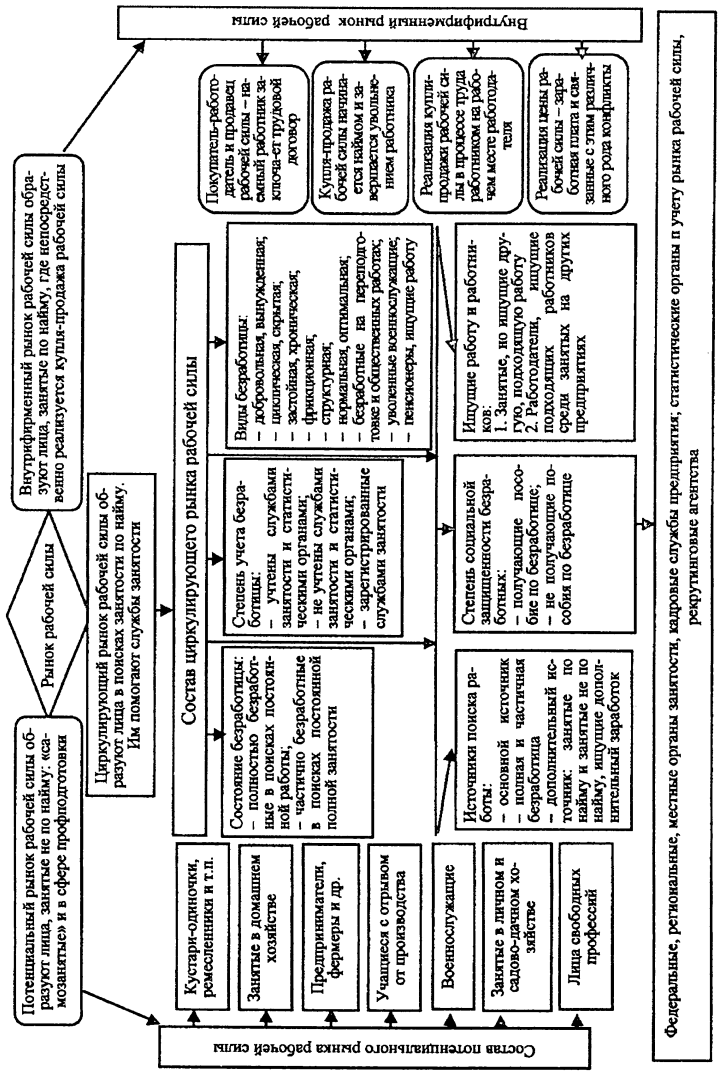


Рис. 1. Структура внешнего рынка труда

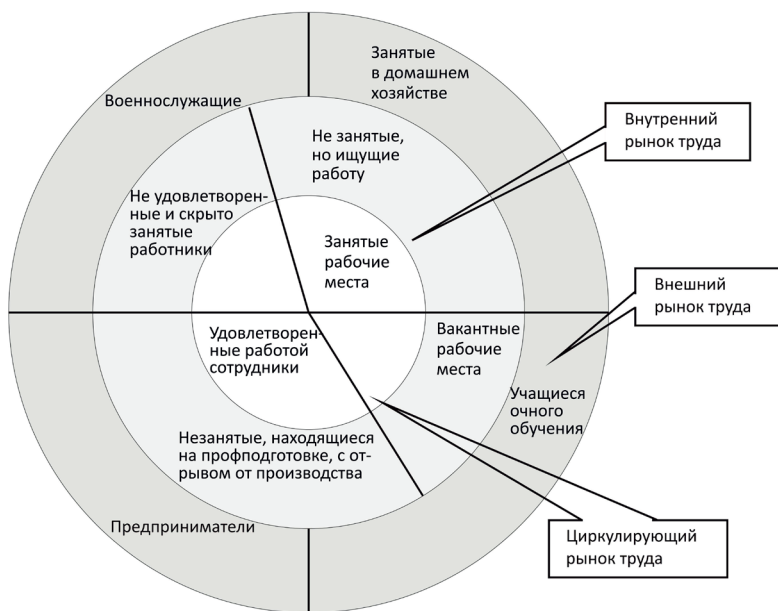


Рис. 2. Структура циркулирующего рынка труда

Предложение на рынке труда формируют как незанятые в производстве, так и занятые, но по тем или иным причинам, готовые сменить работу (см. рис. 2). Спрос на труд, предъявляемый владельцами рабочих мест, складывается из числа тех вакансий и должностей, которым работодатели ищут замену, либо на вновь открываемые рабочие места.

Внешний рынок труда обеспечивает функционирование экономики на основе действия закона спроса и предложения.

На спрос и предложение влияют различные факторы. С точки зрения предложения, главные факторы — образование и профессиональная подготовка, а с точки зрения спроса — тенденции экономического, социального и технологического развития г. Москвы в увязке со страной в целом.

Источники, формирующие предложение рабочей силы, определяют контингент лиц, наполняющих рынок, представленный сегодня следующими категориями граждан:

1. Уволенные по собственному желанию или за нарушение производственной или общественной дисциплины.

2. Высвобожденные рабочие и служащие в результате ликвидации убыточных и экологически вредных предприятий, трансформации госсектора, спада производства, внедрения новых экономически эффективных методов, позволяющих осуществлять трудовой процесс меньшей численностью.

3. Молодежь трудоспособного возраста, включая выпускников средних и общеобразовательных школ, ПТУ, техникумов и ВУЗов, испытывающие трудности с распределением, а также отчисленные из учебных заведений.

4. Женщины, находящиеся в отпусках по беременности и родам, по уходу за малолетними детьми до достижения ими возраста 3-х лет, которые могут попасть на рынок рабочей силы вследствие потери рабочего места за время перерыва в трудовой деятельности.

5. Домохозяйки, вынужденные и желающие работать вследствие удорожания потребительской корзины.

6. Лица, занятые личным подсобным хозяйством, желающие работать по какой-либо специальности.

7. Военнослужащие, уволенные в запас.

8. Лица, освобожденные из мест заключения, а также проходившие принудительное лечение по решению суда в соответствующих учреждениях.

9. Безработные лица трудоспособного возраста, не имеющие работы и заработка (за исключением оплаты за выполнение общественной работы по направлению государственной службы занятости), зарегистрированные в службе занятости в целях поиска подходящей работы и готовые приступить к ней.

10. Лица, не занятые длительное время, уклоняющиеся от общественно-полезного труда, изъявившие желание работать вследствие снижения уровня жизни или других причин.

11. Лица предпенсионного возраста.

12. Пенсионеры и инвалиды, желающие продолжить трудовую деятельность.

13. Вынужденные мигранты (беженцы).

Формирование предложения рабочей силы отражает потребности и интересы работника, руководствующегося главным мотивом — получить работу, устраивающую по содержанию, условиям труда и оплате. Все множество факторов, от которых зависит предложение рабочей силы можно разделить на две категории. В первом случае речь идет о «личностных» факторах трудовой мобильности. Это профессиональный рост, недостаточный или избыточный уровень квалификации, неудовлетворенность работой, перемена места жительства, завершение учебы, достижение пенсионного возраста и т. д. Перемещения, происходящие под воздействием данных факторов, характерны для внутреннего рынка труда и связаны с мобильностью персонала отдельных организаций и фирм. Они не предполагают обязательного увеличения или сокращения численности персонала.

Несоответствие спроса и предложения рабочей силы, недостаточное количество и неудовлетворительное качество предлагаемых вакансий, а также различные препятствующие факторы со стороны работников (узкая специализация, состояние здоровья, возраст, наличие малолетних детей, нежелание трудиться и пр.) затрудняют работу по трудоустройству граждан и существенно осложняют поиск подходящей работы на локальном рынке труда (города или региона).

Внешний рынок труда призван решить следующие задачи:

- обеспечить свободный выбор работником профессии, отрасли и места трудовой деятельности;
- создать условия для независимой, экономически обусловленной миграции трудовых ресурсов между отраслями, регионами и профессиональными группами;
- найм и увольнение работников для решения производственных задач, при соблюдении норм трудового законодательства.

Изучение рынка труда обеспечивает информацию относительно:

- соотношения предложения и спроса на труд по интересующим фирму видам профессий;

- оплаты и условиях труда в конкурирующих фирмах;

- фирм, оказывающих услуги по обеспечению персоналом (биржи труда, агентства по трудоустройству и т. п.).

Формирование организованного рынка труда должно опираться на следующие принципы:

- наличие условий для добровольного выбора между занятостью и не занятостью в общественном производстве, свободного выбора профессии, вида деятельности (кроме тех, что могут нанести ущерб здоровью и безопасности других граждан) с учетом как индивидуальных интересов, так и общественных потребностей. Иными словами — свобода предложения рабочей силы;

- свобода найма и увольнения всеми работодателями (в лице государственных предприятий и учреждений, частных предприятий и т. д.) при обязательном соблюдении норм трудового законодательства, защите интересов граждан в плане гарантий занятости, условий труда, его оплаты. Иными словами — свобода спроса на рабочую силу;

- свободное движение заработной платы и других законных видов доходов при соблюдении установленного законом гарантированного минимума. Регулирование доходов должно происходить только через налоговую систему, основанную на прогрессивной шкале;

- свободное перемещение рабочей силы в пределах государства и за его пределами. Для этого необходимо создать цивилизованный рынок жилья, отменить «прописку».

Товарность рабочей силы формируют юридическая свобода собственности рабочей силы и его отчужденность от средств производства. Но, кроме этого, необходимо соблюдение важных условий, обеспечивающих функционирование рынка труда. Это:

1. Юридические условия, т. е. законодательная база, обеспечивающая условия формирования рынка труда;

2. Свобода найма и увольнения работников как основа конкурентоспособности фирмы на рынке. Если закон ограничит указанную свободу, то фирма теряет возможность избавления от неэффективных сотрудников и привлечения на их место квалифицированных кадров. В условиях таких ограничений работники теряют часть мотивов к высокопроизводительному труду и повышению собственной квалификации, что существенно влияет на конкуренцию наемных работников по поводу рабочих мест и вакансий. Именно конкуренция является основой и выражением всякого рынка. Трудовое законодательство не должно лишить предпринимателя свободы выбора нужного ему работника, свободы конкуренции за него;

3. Наличие множества работодателей, предлагающих рабочие места, как условие свободы конкуренции между работниками за наиболее привлекательные рабочие места. Множество рабочих мест проявляется в существовании различий как характеристик трудового процесса, так и оплаты труда для лиц, обладающих сходными профессионально-квалификационными характеристиками. Качественные различия между работодателями включают также и механизмы конкуренции между ними по поводу наиболее эффективных работников;

4. Политика вознаграждения, включающая в себя заработную плату, премии, социальные выплаты и льготы. Вознаграждение должно обеспечить воспроизводство рабочей силы человека. Оно широко используется в качестве стимула к высокопроизводительному труду, повышению профессионально-квалификационного уровня работников. Государство должно не подавлять стимулирующую и мотивирующую функцию вознаграждения, а способствовать выполнению им воспроизводственной функции (государственное регулирование минимальной заработной платы, установление которой формирует уровень оплаты неквалифицированных работников);

5. Свободное перемещение граждан по территории страны. Высокая степень свободы перераспределения рабочей силы между сферами приложения труда, отраслями народного хозяйства, предприятиями, организациями. Это означает, что вслед за свободным переливом капитала, сопровождающимся сокращением, ликвидацией старых

рабочих мест, и созданием новых происходят изменения в размещении производительных сил. Важное условие реализации данной свободы — развитая социальная инфраструктура, рынок жилья и различных видов услуг, обеспечивающих нормальную жизнь человека. Человек должен быть готов сменить место жительства, если его ждет подходящая работа, без ущерба для себя. Только при выполнении этого условия возможно формирование и функционирование национального рынка труда, преодоление замкнутости локальных территориальных рынков труда;

6. Адекватное поведение на рынке труда всех участников трудовых отношений: государства, работодателей, наемных работников. Государство должно формировать у своих граждан рыночный менталитет, систему понятий и взглядов, соответствующую реалиям рыночной экономики. Наемный работник ключевая фигура на рынке труда, поэтому его система понятий и взглядов должна соответствовать этому рынку. На рынке труда от человека требуется высокий профессионально-квалификационный уровень, готовность и способность к профобучению, повышению квалификации, а при необходимости — смене профессии или места работы. Только высокий уровень трудовой, социальной и территориальной мобильности позволяет человеку обеспечить себе высокий уровень конкурентоспособности на рынке труда.

Существующее многообразие моделей рынка труда можно свести к следующим.

Внутренний рынок труда основан на движении кадров внутри предприятия, либо когда работник перемещается на новое рабочее место, сходно по выполняемым функциям и характеру работы с прежним местом, либо на более высокие должности и разряды. Профессию и квалификацию работников, сосредоточенных на внутреннем рынке труда, сложнее использовать на других предприятиях, поскольку они носят специфический характер, обусловленный работой на данной фирме. Особенности производственных отношений на внутреннем рынке труда препятствуют переходу работников на другие предприятия. Этот тип рынка ориентирован на внутрифирменное профессиональное движение работников. Подготовка

кадров, формирование структуры по профессиям и квалификации происходит внутри фирмы в соответствии со структурой рабочих мест, перспективой развития предприятия. Данный тип характерен для модели рынка труда Японии.

Внешний рынок труда — характеризует мобильность рабочей силы между фирмами — ориентирован на географическое и профессиональное движение рабочей силы, т. е. на заполнение рабочих мест путем движения работников между предприятиями (фирмами)². К нему больше тяготеет модель рынка труда в США.

Внешний рынок труда предполагает наличие у работников профессий, которые могут быть использованы разными фирмами. В рамках такого рынка фирмы комплектуются кадрами со стороны, подбирают готовых работников нужной профессии и квалификации, рассчитывая на их подготовку вне предприятия.

Потенциальный рынок труда — это рынок, на котором выступают те, кто впервые предлагает свой труд. Здесь на первое место выступает качество образования.

Рынок труда отдельных профессий — формируется в зависимости от спроса, связанного со структурными перестройками в народном хозяйстве. Например, при сегодняшнем подъеме пищевой промышленности возрос спрос на технологов.

Международный рынок труда — самый молодой по времени возникновения. Его появление связано с процессом интернационализации производства. Примером в России может служить рынок программистов, получающих предложения от работодателей из разных стран мира.

Основные блоки инфраструктуры рынка труда с их внутренними и внешними связями представлены на *рис. 3*.

Состояние российского рынка труда вполне объяснимо, ибо он находится в начальной стадии своего становления и не может быть отнесен в настоящее время к

² Организация может конкурировать на рынке труда, не только предлагая более высокую по сравнению с другими фирмами заработную плату, но и: более привлекательное место и время работы; удобные транспортные возможности; дополнительные социальные услуги и т. п.



Рис. 3. Основные блоки инфраструктуры рынка труда с их внутренними и внешними связями³

разряду гибких, а тем более цивилизованных и регулируемых рынков. По оценке Президента Ассоциации консультантов по подбору персонала А. Н. Купчина, к моменту августовского кризиса 1998 г. мы прошли примерно

³ Купчин А. Рекрутерам государство никогда не помогало // Обзор рынка труда (еженедельный дайджест), № 28. 1999. С. 7.

половину пути в направлении создания структуры занятости, адекватной развитым рыночным отношениям: на 50 % уменьшилось количество людей, работающих в промышленности, на столько же увеличилось число занятых в сфере обращения⁴. Кризис ударил, прежде всего, по сфере обращения, в частности бизнес-сфере, которая стала развиваться в нашей стране с началом перехода к рынку. И хотя определенный запас прочности компаний позволил сгладить его последствия, произошел обвал рынка.

Современный российский рынок труда еще не приобрел четких очертаний по внешним критериям. В этом плане его можно назвать смешанным и тяготеющим к внешнему типу.

Состояние российского рынка труда определяется высокой монополизацией и концентрацией производства, значительной долей работников физического труда. Данный рынок в России зависит от особенностей создания негосударственного сектора экономики. В переходный период этот сектор вынужден использовать рабочую силу, владельцы которой зачастую не готовы к работе в рыночных отношениях.

В современных условиях отслеживание взаимосвязей и взаимодействия внешнего и внутреннего рынков труда приобретает для России очень важное значение. Эти два типа рынка труда различаются системой профподготовки кадров, практикой повышения квалификации работников и заполнения вакантных рабочих мест, особенностями трудовых отношений и методов их регулирования. Внешний рынок чреват безработицей в большей мере, чем внутренний, поскольку при сокращении производства на внутреннем рынке кадры, как правило сохраняются, но на определенных условиях. Взаимодействие внешнего и внутреннего рынков представлено на *рис. 4^б*.

Основные задачи изучения внешнего рынка — выявление важных для предприятия рынков рабочей силы; выделение тех региональных и качественных сегментов

⁴ www.marketing.spb.ru

⁵ См.: Павленко В. А. Рынок труда. — М.: Анкил, 1992. С. 31.

этих рынков, которые достижимы и выгодны для предприятия и могут быть использованы для удовлетворения спроса на рабочую силу.



Рис. 4. Взаимодействие элементов внешнего и внутреннего рынков

По оценкам зарубежных экономистов, в структуре рынка сегодня можно выделить пять сегментов:

- сравнительно немногочисленный, но стабильный отряд высокопрофессиональных руководящих работников;
- кадровые рабочие и служащие, которые подвержены действию законов конкуренции;

- рабочие тех отраслей обрабатывающей промышленности, которых непосредственно касается структурная перестройка и сокращение производства;
- работники трудоемких отраслей с высоким уровнем производительности труда (в основном сферы услуг);
- наиболее уязвимые категории трудящихся — молодежь, пожилые люди, лица с физическими и умственными недостатками, а также потерявшие надежду найти работу и т. д.

На самом деле границы этих сегментов рынка труда условны и представляют собой сложную динамическую систему. Ее элементы, подчиняясь определенным закономерностям, постоянно переходят из одного состояния в другое. При этом рынок труда разделен на большие, относительно обособленные друг от друга подсистемы, характеризующиеся разной степенью стабильности во времени, различным влиянием отдельных факторов на спрос и предложение рабочей силы, сильной конкуренцией внутри какой-либо подсистемы и слабой между ними самими, затрудненностью перемещения между подсистемами, социальными особенностями субъектов рыночной экономики.

Для оценки внешнего рынка рабочей силы исследуют:

- степень конкурентности на этих рынках, преимущество предприятия, с точки зрения, предпочтительности его выбора потенциальными работниками;
- эффективность учреждений, занимающихся посредничеством при трудоустройстве с, выявления наиболее подходящего для сотрудничества⁶.
- Процессы занятости, затрагивающие коренные жизненные интересы всех слоев населения, условия их занятости, обязательно должны регулироваться. Имеется в виду регулирование как внешнего, так и внутреннего рынка труда и поддержание между ними определенного равновесия.

Существует прямая зависимость занятости населения от состояния и структуры рабочих мест. С момента проведения рыночных преобразований в России произошло

⁶ Внутренний рынок труда действуя в рамках предприятия является составной частью регионального и общероссийского рынка.

сокращение рабочих мест в различных отраслях промышленности, наблюдается устойчивый процесс снижения их технического уровня, фондовооруженности, изменение их структуры. Эта тенденция привела к увеличению доли рабочих мест в сырьевых отраслях промышленности и сокращению доли рабочих мест в наукоемких и приоритетных отраслях, требующих стимулирования инвестиций в российскую экономику. Больше всего уменьшился объем инвестиций в развитие производства, особенно после августа 1998 года.

Относительная общая стабильность и благополучие отдельных сегментов рынка разрушились в результате последствий воздействия на экономику страны финансового кризиса.

К лету 1998 года наметилась устойчивая тенденция снижения безработицы и роста количества заявленных предприятиями и организациями свободных мест. По официальным данным Госкомстата, в конце 1999 года в органах службы занятости имелись сведения о 588 тысячах вакансий. А в конце августа текущего года их число увеличилось до 937 тысяч. В июле, например в Москве, численность безработных упала почти до рекордного уровня на 34,5 тысячи человек или 0,65 % от трудоспособного населения города. Одновременно в банке вакансий их оказалось свыше 110 тысяч, причем значительно возросла доля вакансий специалистов и служащих, а ведь именно они и преобладали в структуре безработицы.

Сокращение занятости населения с 1992 по 1998 гг. привело к уменьшению роста производительности труда, снижению уровня реальных доходов работников и к увеличению скрытой безработицы.

Инвестиционный кризис привел к старению капитала, существенно ухудшил технические характеристики системы рабочих мест⁷. Коэффициент обновления основных фондов, следовательно, с некоторой долей

⁷ Инвестиционный кризис выражается не только в снижении объемов инвестиций, но и в ухудшении качественных параметров инвестиционных процессов. И в этих условиях необходимо улучшить управление инвестиционными проектами на федеральном, отраслевом, региональном уровнях. — *Прим. авт.*

Конец ознакомительного фрагмента.

Приобрести книгу можно

в интернет-магазине

«Электронный универс»

e-Univers.ru