

При помощи стратегической карты кафедры можно донести до сведения отдельных преподавателей университета их роль в реализации стратегии, объяснить как их индивидуальные цели, проекты и достижения содействуют реализации стратегических целей кафедры и, в конечном счете, успеху всего университета.

Список литературы

1. Акмаева Р. И. Развитие эффективного менеджмента на промышленных предприятиях современной России / под науч. ред. Е. А. Неретиной. Астрахань: Издатель Сорокин Роман Васильевич, 2007. С. 78.
2. Друкер П. Практика менеджмента. М., 2001.
3. Каплан Р., Нортон Д. Награда за блестящую реализацию стратегии. Связь стратегии и операционной деятельности – гарантия конкурентного преимущества. М.: Олимп-Бизнес, 2010. 386 с.
4. Каплан Р., Нортон Д. Сбалансированная система показателей. М.: Олимп-Бизнес, 2003.
5. Каплан Р., Нортон Д. Стратегические карты // Трансформация нематериальных активов в материальные результаты. М.: Олимп-Бизнес, 2007. 512 с.
6. Куинн Дж. Б. Стратегии перемен // Г. Минцберг, Дж. Б. Куинн, С. Гошал. Стратегический процесс / пер. с англ. под ред. Ю. Н. Каптуревского. СПб.: 2001. С. 32.
7. Минева О. К., Акмаева Р. И., Усачева Л. В. Реализация стратегии развития университета на основе стратегической карты // Вестник Саратовского государственного технического университета. 2013. № 1 (69). С. 297–303.
8. Минева О. К., Лунев А. П., Акмаева Р. И., Усачева Л. В. Сбалансированная система показателей для кафедр университета как инструмент успешной реализации стратегии его развития // Вестник Саратовского государственного технического университета. 2013. № 3 (71). С. 245–251.
9. Скоблева Э. И. Структура и категории стратегии системной модернизации сферы высшего профессионального образования // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2010. № 33. С. 11–16.

References

1. Akmaeva R. I. *Razvitie effektivnogo menedzhmenta na promyshlennykh predpriyatiyakh sovremennoy Rossii*. Ed. by Ye. A. Neretinoy. Astrakhan, Izdatel Sorokin Roman Vasilevich Publ., 2007, p. 78.
2. Druker P. *Praktika menedzhmenta*. Moscow, 2001.
3. Kaplan R., Norton D. *Nagrada za blestyashchuyu realizatsiyu strategii. Svyaz strategii i operatsionnoy deyatel'nosti – garantiya konkurentnogo preimushchestva*. Moscow, Olimp-Biznes Publ., 2010, 386 p.
4. Kaplan R., Norton D. *Sbalansirovannaya sistema pokazateley*. Moscow, Olimp-Biznes Publ., 2003.
5. Kaplan R., Norton D. *Strategicheskije karty. Transformatsiya nematerialnykh aktivov v materialnye rezultaty*. Moscow, Olimp-Biznes Publ., 2007, 512 p.
6. Kuinn Dzh. B. *Strategii peremen*. Mintsberg G., Kuinn Dzh. B., Goshal S. *Strategicheskij protsess*. St. Petersburg, 2001, p. 32.
7. Mineva O. K., Akmaeva R. I., Usacheva L. V. *Realizatsiya strategii razvitiya universiteta na osnove strategicheskoy karty*. *Vestnik Saratovskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta*, 2013, no. 1 (69), pp. 297–303.
8. Mineva O. K., Lunev A. P., Akmaeva R. I., Usacheva L. V. *Sbalansirovannaya sistema pokazateley dlya kafedr universiteta kak instrument uspeшной realizatsii strategii ego razvitiya*. *Vestnik Saratovskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta*, 2013, no. 3 (71), pp. 245–251.
9. Skobleva E. I. *Struktura i kategorii strategii sistemnoy modernizatsii sfery vysshego professionalnogo obrazovaniya*. *Natsionalnye interesy: priority i bezopasnost*, 2010, no. 33, pp. 11–16.

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ РЫНКА ТРУДА

Коломейко Марина Васильевна, ассистент, Астраханский государственный университет, Российская Федерация, 414056, г. Астрахань ул. Татищева, 20а, E-mail: mkolomejko@yandex.ru

В статье раскрываются особенности исследования рынка труда, выявляются теоретические и методологические подходы к исследованию, рассматриваются основные проблемы в данной сфере и изучаются пути решения этих проблем.

Ключевые слова: рынок труда, проблемы рынка труда, занятость, безработица, бедность населения, человеческие ресурсы, государственная политика, рабочая сила

THEORETICAL AND METHODOLOGICAL PROBLEMS OF THE LABOR MARKET

Kolomeiko Marina V., Assistant, Astrakhan State University, 20a Tatischeva Str., Astrakhan, 414056, Russian Federation, E-mail: mkolomejko@yandex.ru

The article describes the features of labor market research, reveals the theoretical and methodological approaches to study the basic problems in this sphere and explored ways to solve these problems.

Keywords: labor market, the problems of the labor market, employment, unemployment, poverty, human resources, public policy, workforce

Как известно, источником рабочей силы является человек, но не каждый человек, в свою очередь, может являться работником. К трудовым ресурсам относится именно та часть населения страны, которая имеет необходимое физическое и, что немаловажно, умственное развитие, определенные знания для того, чтобы работать.

С понятием рынка труда связаны такие дефиниции, как: занятость, безработица, трудовые ресурсы, человеческий капитал. А при анализе этих понятий на первый план выходят основные проблемы человечества, такие как: неравенство и несправедливость, уменьшение доходов населения, потеря работы – основного источника доходов, снижения уровня жизни, бедность населения и другие. Все эти понятия составляют картину современного мира в любом государстве, но каждое государство должно решать эти проблемы, так как качество и высокий уровень жизни населения – это основная задача любого государства.

Основной целью политики государства в области развития рынка труда является создание условий, которые обеспечивают развитие гибкого, эффективно функционирующего рынка труда, позволяющего преодолеть несоответствие спроса и предложения на рабочую силу, сократить долю нелегальной занятости, повысить мотивацию к труду и трудовую мобильность граждан.

Но, как известно, спрос и предложение рабочей силы на рынке труда зависят от влияния многих факторов, таких как: демографических, миграционных, образовательных, экономических, социальных и других факторов. Так же как и на рабочую силу, на рынке труда формируются спрос, предложение и цена на трудовые услуги.

Населения, со своим стремлением к достижению поставленных целей, со своими знаниями и системой моральных ценностей является основным источником рабочей силы и составляет фундамент главных преимуществ любого государства [2]. Именно эти факторы позволяют обеспечить экономической рост, благосостояние и безопасность страны. А такие демографические факторы, как: уровень рождаемости, темпы роста численности трудоспособного населения, половозрастной структуры в свое время, оказывают влияние на динамику рынка труда. Другим важным фактором динамики рынка труда является степень экономической активности различных демографических и этнических групп трудоспособного населения, рассчитываемая как отношение численности занятых и безработных к общей численности трудоспособного населения в данной группе.

Характерной особенностью является то, что рынок труда в каждой стране приобретает свои специфические особенности. Так, например, для европейской (континентальной) модели характерны: высокий уровень правовой защищенности работника; ориентированность трудового права на сохранение рабочих мест; сильные профсоюзы, наличие институтов рабочего представительства; отраслевое (регионально-отраслевое) тарифное регулирование; высокий законодательно установленный минимум оплаты труда; относительно небольшая дифференциация оплаты труда. Данная модель используется большинством европейских государств (Великобритания, Франция, Италия, Испания и др.). Она обеспечивает очень высокий уровень социальной защищенности работников, но наряду с отрицательными сторонами, в ней присутствуют и положительные моменты: высокий уровень безработицы; затрудненный доступ на рынок труда молодежи и лиц с низкой квалификацией; ослабление стимулирующей роли оплаты труда, снижение темпов экономического роста.

Экономический рост, достигаемый только за счет стимулирования более «эффективных регионов», приводит к углублению территориальной несправедливости и неравенства. Такая экономическая политика способствует росту социальной напряженности в обществе [1].

Проблемы несправедливости и неравенства, несомненно, ведут к появлению бедных и богатых. В свою очередь, проблема бедности настолько актуальна, что позволяет говорить о том, что к ней сводятся многие другие проблемы. С бедностью напрямую связаны вопросы демографии, занятости населения, безработицы; бедность оказывает самое непосредственное влияние на здоровье населения, уровень образования и культуры граждан, их воспитание, социализацию и нравственность.

Большое значение при изучении уровня жизни населения и анализе развития человеческого потенциала имеет изучение понятия и сущности занятости населения.

Уровень дохода и потребления напрямую зависит от занятости, степени вовлеченности в труд, а из этого следует что, приносящая доход занятость создает необходимые для общественного развития товары и услуги, обеспечивает населению достаточный уровень доходов, формируя тем самым предпосылки для высокого уровня жизни, всестороннего развития личности.

Тем самым актуальной проблемой для всех сегодня остается проблема занятости и трудоустройства населения. Так как, проведенный статистический анализ данных свидетельствует о том, что во всем мире уровень безработицы неуклонно растет.

На протяжении длительного времени к сфере занятости относят ряд проблем: сокращения работников, незаинтересованность работодателей в повышении квалификации своих сотрудников, неактуальность в сфере предложения рабочей силы выпускников, без опыта работы, сезонный фактор, низкий уровень инвестиционных ресурсов, трудности в устройстве на работу отдельных социально-демографических групп населения и многие другие.

Основной целью регулирования трудовых отношений является создание условий для развития эффективного рынка труда, оперативно обеспечивающего работодателей необходимой рабочей силой, а граждан, ищущих работу, соответствующей работой, позволяющей за счет собственных доходов обеспечивать более высокий уровень потребления.

Поэтому необходимо вмешательство государства. Так как одной из основных экономических функций государства является проведение экономической политики, данная политика должна обеспечивать в стране занятость на уровне экономически эффективном (то есть таком, при котором уровень безработицы не превышал 5 %).

Регулирование рынка труда в РФ представляет как система мер и инструментов, используемых органами государственной власти и местного самоуправления для достижения состояния полной занятости. Все инструменты государственного регулирования регионального рынка труда можно разделить на следующие группы:

- административные меры (квотирование рабочих мест, установление МРОТ, лицензирование деятельности предприятий и учреждений);
- нормативно-правовые инструменты. Для таких инструментов характерен макро- и (или) микроуровень. Макроуровень характеризуется принятием федеральных законов, государственных долгосрочных программ, согласование политики занятости населения с инвестиционной, внешнеэкономической, финансово-экономической политикой.

Обеспечение занятости населения территории района связано с проектами предприятий по расширению действующих производств, созданию новых производств.

Органам государственной власти необходимо разрабатывать новые стандарты решения этих проблем. Одним из таких решений является программно-целевой метод решения проблемы. В данном случае речь идет о государственных программах.

В целях реализации государственной политики занятости населения, направленной на стабилизацию ситуации на рынке труда, повышение уровня занятости населения, сдерживание безработицы и оказание социальной поддержки безработным гражданам, Правительствами регионов и федеральным центром утверждаются отраслевые целевые программы. Целью таких программ является обеспечение защиты граждан от безработицы и содействие в трудоустройстве [3–6].

Как показывает политика занятости в Российской Федерации, значимость антикризисных и ведомственных целевых программ в реализации государственной политики занятости населения довольно велика. Однако антикризисные программы направлены на решение отдельных проблем экономики и социальной сферы, а ведомственные – на решение конкретной тактической задачи, стоящей перед данным государственным органом региона. Таким образом, несмотря на эффективность этих программ, этого было явно недостаточно для обеспечения комплексного подхода к решению проблем занятости населения. В этой связи очень важны произошедшие изменения, в том числе и для реализации политики занятости, а именно разработка государственной программы «Содействие занятости населения» [7].

Для адаптации населения, ищущего работу, к требованиям экономики органам государственной власти необходимо также реализовать следующие мероприятия по содействию занятости: организация временного трудоустройства граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время; организация проведения оплачиваемых общественных работ; организация временного трудоустройства безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы; проведение занятий по адаптации безработных граждан на рынке труда; организация временного трудоустройства безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования; организация консультационной помощи, профессионального обучения (переобучения) граждан, ищущих работу, повышение уровня информированности населения о положении на рынке труда района.

Необходимо также отметить, что в связи с последними событиями, а именно кризисом во многих странах, ситуация на рынке труда оставляет желать лучшего. Некоторые предприятия закрываются, спрос на рабочую силу значительно меньше, чем ее предложение, отдельные социальные категории оказываются незащищенными, отсутствию оплаты, а, соответственно снижение доходов и уровня жизни – все это непременно ведет к обострению ситуации на рынке труда и росту социальной напряженности.

Улучшить ситуацию на рынке труда помогают проведение различных мероприятий в рамках программ по поддержке безработных и содействию занятости, что, несомненно, приводит к повышению доходов населения и, как следовательно, к сокращению уровня бедности населения.

Имеет место такой фактор как сезонность работ. В летние месяцы года, а так же весной, спрос на рынке труда значительно выше, чем в осенне-зимние.

Сохраняется территориальный и профессионально-квалификационный дисбаланс рынка труда. Более половины вакансий заявляются предприятиями и организациями, в то время как около 70 % безработных – жители муниципальных образований.

Трудоустройство граждан существенно затрудняет невостребованность части предлагаемых работодателями вакансий из-за довольно низкого уровня оплаты труда.

Кроме того, на рынке труда существует проблема трудоустройства граждан, которые в силу различных причин (социальных, физических и иных) являются наименее конкурентоспособными.

Одной из самых сложных проблем является проблема трудоустройства инвалидов. Малая заинтересованность работодателей в приеме их на работу, необходимость исполнения рекомендаций и создание условий в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалидов. Работодатели в сфере малого предпринимательства, способные принять на работу инвалида, часто не имеют средств на создание рабочих мест для инвалидов и испытывают потребность в инвестициях на оборудование (оснащение) рабочих мест.

Также рынки труда характеризуются значительной дифференциацией по показателям уровня безработицы и ее продолжительности, территориальной диспропорцией спроса и предложения рабочей силы.

Безработица и социальные выплаты, связанные с ней – необходимый компонент современного рынка труда. Кроме этого, пособие по безработице не обеспечивает необходимого уровня замещения утраченного заработка даже на уровне прожиточного минимума.

Поэтому необходима социальная поддержка безработных граждан, которая, в свою очередь, обеспечивает поддержку их доходов, социальную защиту и снижение социальной напряженности на рынке труда.

Безработица в Российской Федерации имеет свои особенности. Она не обусловлена демографическими факторами, как это присуще развитым странам, она не вызвана циклическими волнами спроса и предложения, как это характерно для стран развитого капитализма. Это болезнь общества. И одной из основных проблем этого, является сам человек, его нежелание идти работать, вследствие разных причин: это и социальные пособия, и иждивенство и много разных других причин.

Органам государственной власти и субъектам бизнеса необходимо планировать развитие отраслей экономики, что обеспечит увеличение спроса на рабочую силу и окажет положительное влияние на занятость населения. В рамках реализации политики повышения уровня занятости населения важное значение придается развитию предпринимательской деятельности и самозанятости населения.

Угроза потери работы – достаточно серьезная проблема в жизни каждого человека. Участия в процессе труда приносит некое моральное удовлетворение человеку, а так же для некоторых является единственным источником дохода. Таким образом, потеря работы приводит к снижению текущего материального уровня жизни населения, но и к появлению неуверенности в будущем, а также возникновению чувства собственной неполноценности.

Список литературы

1. Будовская О. В. Проблема межрегионального выравнивания как способ разрешения противоречия между равенством и эффективностью // Каспийский регион: политика, экономика, культура. 2015. № 1 (42). С. 62–68.
2. Коломейко М. В. Состояние рынка труда в Астраханской области (экономический обзор за 5 лет) // Каспийский регион: политика, экономика, культура. 2011. № 2 (33). С. 205–212.
3. Минева О. К., Джумагазиева Г. С., Савельева Е. В. Новации в сфере правового регулирования заемного труда в России // Гуманитарные исследования. 2014. № 3 (51). С. 239–243.
4. Санкова Л. В. Национальные рынки труда в условиях мирового кризиса: состояние и новые стратегии регулирования // Вопросы структуризации экономики. 2010. № 2. С. 420–423.
5. Минева О. К., Джумагазиева Г. С., Хурчак Н. М. Проблемы правового регулирования аутсорсинга в России // Гуманитарные исследования. 2013. № 4. С. 172–178.
6. Санкова Л. В. Прекаризация занятости в современной экономике: системный риск или «особая» форма флексибизации // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 4 (194). С. 44–53.
7. Постановление Правительства РФ от 15 апреля 2014 г. №298 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения». Электронные данные. Режим доступа: <http://base.garant.ru/70643476/>, свободный. Загл. с экрана. Яз. рус.

References

1. Budovskaya O. V. Problema mezhregionalnogo vyvynivaniya kak sposob razresheniya protivorechiya mezhdru ravenstvom i effektivnostyu. Kaspyskiy region: politika, ekonomika, kultura, 2015, no. 1 (42), pp. 62–68.
2. Kolomeyko M. V. Sostoyanie rynka truda v Astrakhanskoy oblasti (ekonomicheskiy obzor za 5 let). Kaspyskiy region: politika, ekonomika, kultura, 2011, no. 2 (33), pp. 205–212.
3. Mineva O. K., Dzhumagazieva G. S., Saveleva Ye. V. Novatsii v sfere pravovogo regulirovaniya zaemnogo truda v Rossii. Gumanitarnye issledovaniya, 2014, no. 3 (51), pp. 239–243.
4. Sankova L. V. Natsionalnye rynki truda v usloviyakh mirovogo krizisa: sostoyanie i novye strategii regulirovaniya. Voprosy strukturizatsii ekonomiki, 2010, no. 2, pp. 420–423.
5. Mineva O. K., Dzhumagazieva G. S., Khurchak N. M. Problemy pravovogo regulirovaniya autsorsinga v Rossii. Gumanitarnye issledovaniya, 2013, no. 4, pp. 172–178.
6. Sankova L. V. Prekarizatsiya zanyatosti v sovremennoy ekonomike: sistemnyy risk ili «osobaya» forma fleksibizatsii. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii, 2014, no. 4 (194), pp. 44–53.
7. Postanovlenie Pravitelstva RF ot 15 aprelya 2014 g. №298 “Ob utverzhdanii gosudarstvennoy programmy Rossiyskoy Federatsii “Sodeystvie zanyatosti naseleniya”. Available at: <http://base.garant.ru/70643476/>.

УПРАВЛЕНИЕ ТАЛАНТАМИ И ВОСПИТАНИЕ ЛИДЕРОВ – ЗАЛОГ УСПЕШНОГО РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОЙ КОМПАНИИ

Войнова Юлия Сергеевна, кандидат экономических наук, доцент, Астраханский государственный университет, Российская Федерация, 414056, г. Астрахань, ул. Татищева, 20а, E-mail: uristagma@yandex.ru

Ходенкова Ольга Павловна, кандидат экономических наук, доцент, Астраханский государственный университет, Российская Федерация, 414056, г. Астрахань, ул. Татищева, 20а, E-mail: fbe@aspu.ru

Проактивность HR-специалистов в настоящее время является конкурентным преимуществом и инструментом стратегического развития любой профессиональной деятельности. Стремительные и динамические процессы в области работы с персоналом компании, происходящие в западных странах, оказывают существенное влияние на выбор приоритетных направлений работы со штатными сотрудниками нашей стране. «Управление талантами» на предприятии, как новая концепция для российских реалий, изменяет привычное понимание функций менеджеров по персоналу и переводит процесс работы с кадрами на рельсы стратегического подхода. В этой связи имеется необходимость системного выделения наиболее ценных сотрудников и планировании кадровой работы для целевой аудитории.

Ключевые слова: управление талантами, наиболее ценный сотрудник, управление развитием лидерства