

Управление занятостью в условиях ускорения социально-экономического развития

Яшкова Е.В. доцент, к.п.н.,

e-mail: Elenay2@yandex.ru;

Синева Н.Л., к.п.н., доцент

e-mail: sineva-nl@rambler.ru

Колесова О.В.,

студент кафедры

«Инновационные технологии менеджмента»

e-mail: kolecova.olga2017@yandex.ru

Нижегородский государственный

педагогический университет им. К.Минина,

Россия, г.Нижний Новгород

Аннотация. В данной статье обосновывается проблема занятости на российском рынке труда. Выявлены особенности функционирования системы занятости сотрудников с учетом реализации рациональной кадровой политики организации. Определено, что управление занятостью и использованием кадрового потенциала является важнейшей частью общей политики российских организаций. Проведен анализ системы управления занятостью в нижегородской компании. Составлен SWOT-анализ внутренней среды компании по управлению занятостью и использованием кадрового потенциала. Выделяются и описываются проблемы по реализации системы управления занятостью сотрудников. Предлагаются рекомендации по оптимизации данной системы.

Ключевые слова: управление занятостью, рынок труда, социально-экономическое развитие, компания, SWOT-анализ, эффективность.

В условиях ускорения социально-экономического развития эффективное управление занятостью обеспечивает поставленные организационные задачи в сложных меняющихся экономических ситуациях. В такой среде рынок труда предъявляет и требует совершенно иного уровня трудовых взаимоотношений в каждой организации [2,7].

В рамках данной проблемы особенно актуальны вопросы прогнозирования занятости, а также разработки инновационных методов в управлении процессами занятости и использования персонала. Система управления занятостью и поиск резервов повышения эффективности использования кадрового потенциала, требуют изучения, осмысления и определенного регулирования [1].

Проблемой управления занятостью занимались отечественные и зарубежные ученые в области управления персоналом, психологии управления, экономики и социологии труда. В отечественной литературе

данная проблема представлена работами Андреева С.В., Генкина Б.М., Дадашева А.З., Дятлова О.Н., Егоршина А.П., Кибанова А.Я. и др. [3,5].

Опыт реформирования общественных и экономических отношений свидетельствует, что функционирование системы занятости сотрудников возможно лишь с применением рациональной кадровой политики. Этот процесс реализуется через кадровую службу, которая призвана заниматься разработкой и использованием новых технологий отбора, оценки, расстановки, перемещения и продвижения кадров, выработкой процедур, критериев их оценки, а также методов управления занятостью персонала в организации в новых экономических условиях.

В Законе РФ «О занятости населения в 2018 году» [4] установлена обязанность работодателей, сообщать в органы службы занятости информацию о введении режимов неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, временной приостановке работы. Это позволяет осуществлять мониторинг ситуации на рынке труда и принимать соответствующие адекватные меры. В связи с этим, предоставление гарантий занятости для сотрудников делает организацию устойчивой и конкурентоспособной, при реализации надлежащих условий для эффективного взаимодействия работников и сохранения кадрового ядра. Кадровый потенциал – это национальное российское достояние, поэтому проблема кадров, их формирование, развитие и эффективное использование, как в стране, так и в отдельно взятой организации – одна из самых актуальных проблем управления персоналом [8].

Современный трудовой коллектив представляет собой сложную социальную систему, где взаимодействуют личности и группы людей и им в первую очередь необходим благоприятный психологический климат, забота администрации и трудятся они производительно даже при неизменной заработной плате. Основная цель системы управления занятостью персонала состоит в стимулировании спроса на рабочую силу и в приближении структуры предложения труда к структуре спроса на труд [9]. Это означает разработку и реализацию комплекса мер по обеспечению соответствия структуры рабочей силы изменяющейся структуре рабочих мест. Продолжительность занятости работника на одном месте работы интерпретируется как продолжительность контракта занятости. Наиболее широко используемым показателем, характеризующим время пребывания работника на одном месте работы, является стаж.

Таким образом, система управление занятостью и использованием кадрового потенциала является важнейшей частью общей политики российских организаций, поскольку эта роль вызвана коренными изменениями социальных и экономических условий, в которых они сейчас действуют.

Более детально рассмотрим эти аспекты на примере исследования нижегородской организации ООО «Поволжская Оценочная Компания» [6].

Основными видами деятельности общества являются: предоставление посреднических услуг при оценке недвижимого имущества;

консультирование по вопросам коммерческой деятельности и управления; сдача внаем собственных нежилых помещений и т.д.

Анализ деятельности компании показывает, что 75% клиентской базы составляют люди, пришедшие по рекомендации старых клиентов, которые остались довольны работой специалистов компании. Гордостью компании являются не только «фирменная» схема сопровождения сделок с недвижимостью, ее техническое оснащение, но и сам коллектив компании, состоящий из людей, имеющих помимо профессиональной подготовки, богатый практический опыт. Многие агенты, пройдя школу компании, в настоящее время работают ведущими агентами, менеджерами, руководителями различных риэлторских компаний.

Но, за последнее время отмечается тенденция изменения показателя численности и удельного веса работающих в общей структуре персонала. Важнейшим показателем динамики численности персонала является текучесть кадров. Текучесть кадров – отношение числа покинувших организацию сотрудников (за исключением уволенных по сокращению штатов) к среднему числу занятых в течение года. В компании уровень текучести составляет 4,33%, считается ниже нормы (5% и более в год). Руководство компании осознает, что занятость сотрудников является принципиально важным моментом, как в периоды стабильности, так и во времена экономического спада.

Проведенный анализ предоставил возможность составить SWOT-анализ внутренней среды по управлению занятостью и использованием кадрового потенциала в компании (таблица).

В соответствии с выявленными недостатками необходимы новые, более совершенные направления системы управления занятостью и эффективным использованием кадрового потенциала в компании. Изучая данную систему в компании, авторы пришли к выводу, что ее необходимо оптимизировать, а именно:

- разработать и внедрить мероприятия по развитию кадрового потенциала в организации.
- проводить регулярный мониторинг качества занятости персонала в организации.
- разработать «Программу занятости кадров».

Рассмотрим каждое из предложенных направлений деятельности.

1. Управление недвижимостью является достаточно новой услугой на российском рынке, поэтому грамотных специалистов, получивших соответствующее образование, на данный момент не хватает. Многие компании, в частности их персонал, нарабатывают опыт путем проб и ошибок, но в большинстве случаев такой способ не подходит. Поэтому, как утверждают эксперты, важно получить качественное профильное образование.

Таблица – SWOT-анализ внутренней среды организации по управлению занятостью и использованием кадрового потенциала

	Управление занятостью и использованием кадрового потенциала	Возможности	Угрозы
	2	4	7
Сильные стороны	1. Организационные аспекты 2. Эффективные формы контроля 3. Применение новых технологий 4. Социально-психологические методы	Повышение мотивации сотрудников Повышение ответственности сотрудников Снижение количества времени на каждую операцию Благоприятный климат в коллективе	Страх сотрудников потерять работу Угроза «отставания в развитии» возрастного персонала Угроза недооценки каждого сотрудника
Слабые стороны	1. Монотонная и длительная работа с компьютером 2. Оптимальное использование человеческих ресурсов 2. Неравномерная загруженность рабочего дня	Быстрая физическая и психологическая утомляемость Возможность возникновения стрессовых ситуаций	Снижение работоспособности Ухудшение здоровья сотрудников

В целях *развития кадрового потенциала* в организации предлагается бизнес-курс «Управление недвижимостью» по управлению проектами, принятию объектов в управлении, выстраиванию отношений с собственником и арендаторами торгового или бизнес-комплекса, соблюдению законодательства в своей деятельности, организации работы эксплуатационных служб, управлению персоналом, экономическим расчетам проекта, а также с помощью тренингов развить предпринимательские умения, стрессоустойчивость, навыки успешного ведения переговоров, предотвращения конфликтных ситуаций и разрешения их, оперативного руководства.

При выборе обучающих программ, по мнению специалистов, необходимо руководствоваться в первую очередь тем, какие знания уже имеются и какие могут быть принесены в результате специализированных курсов. С этой позиции наиболее эффективное обучение - с помощью тренингов. Оно имеет ряд преимуществ, как-то выбор необходимых навыков, процент усвоения материала, короткие сроки обучения. Хотя у такого подхода есть и свои минусы: сумму знаний обычно получает весь коллектив компании,

и при возможной потере кого-либо из команды ощущается недостаток сотрудников.

2. Для отслеживания процессов, происходящих в сфере занятости персонала компании, с целью разработки мероприятий по формированию благоприятных условий для его занятости и использования кадрового потенциала, предлагается *проведение регулярного мониторинга качества занятости персонала* по каждому подразделению компании. В рамках мониторинга предусматривается изучение процессов, происходящих в сфере занятости персонала, распределения трудовых ресурсов, анализ состава трудоспособного персонала, желающего приступить к работе, а также выявление негативных причин.

Мониторинг является одним из инструментов разработки кадровой политики. В основе мониторинга должны лежать следующие принципы:

- целенаправленность (вся система мониторинга должна быть нацелена на решение конкретных управленческих задач);
- полнота охвата (мониторинг должен охватывать весь занятый персонал, незанятый персонал как будущий потенциал занятости («списки ожидания»);
- необходимость учета объективного и субъективного (мониторинг качества занятости должен учитывать, как объективные данные, характеризующие, например, изменение численности персонала, так и результаты оценки мотивации их занятости и др.);
- адекватность методов сбора информации объекту исследования (использование, наряду со статистическими, социологическими методами сбора информации как единственно возможных при наблюдении за изменениями в области ценностного сознания людей, их желаний осуществлять тот или иной вид занятости, отношения к новым формам занятости и т.д.);
- комплексность (мониторинг должен учитывать взаимосвязь всех элементов качества занятости между собой и особенностями трудовой сферы с направлениями развития, чтобы его результаты способствовали разработке управленческих решений и конкретных рекомендаций, направленных на улучшение положения, смягчения социальной напряженности в организации);
- периодичность и регулярность получения информации, регулярное проведение собственных социологических исследований является важнейшим условием получения информации, позволяющей руководству оперативно реагировать на текущие и ожидаемые изменения в процессах качества занятости и вносить необходимые корректировки в проведении кадровой политики;
- экономичность (мониторинг должен быть «настроен» на получение значимых для данного процесса фактов, иметь общую направленность и минимизацию наблюдений, но не создавать избыточность информации на «крайний случай»). Важно также использовать возможности новых информационных технологий, что позволит значительно ускорить

процесс обработки и анализа социально-экономических показателей в организации;

- информационно-аналитическое обеспечение прогнозирования. Мониторинг качества занятости обеспечивает информационно-аналитическую основу для разработки прогнозов социально-экономического развития организации, способствует разработке сценариев социально-экономического развития построению на их базе перспективных оценок динамики важнейших показателей, характеризующих проблемы качества занятости;

При разработке механизма мониторинговых исследований качества занятости персонала в организации необходимы следующие требования, которым он должен был удовлетворять:

- 1) устойчивость, соблюдение объективности получаемой информации, возможность многократного использования инструментария для получения сравнимой информации;

- 2) возможность проведения периодических проверок всего процесса от сбора данных до выхода их в виде аналитических материалов. При обнаружении противоречивых входных сведений об одном и том же объекте процедура должна предусматривать возможность обнаружения источника ложной информации и ее устранения;

- 3) максимально доступный для пользователя характер отображаемой информации и оперативность ее предоставления. Создаваемая система информации должна отражать положение организации на рынке труда (предложение рабочей силы и наличие вакантных рабочих мест с учетом динамических изменений в обеих частях рынка и т.д.

3. *Разработка «Программы занятости кадров»* позволит активизировать деятельность сотрудников в направлениях полезных компании. В связи с этим, программа должна реализовывать деятельность по следующим направлениям:

1. Стабильность работников организации с учетом использования экономических мер воздействия администрации организации, в целях сохранения молодежного контингента; разработка программ карьерного продвижения; усиление мотивации персонала к закреплению в организации.

2. Определение существующих резервов кадрового потенциала, как фундамента использования кадрового потенциала, создание условий для использования этих резервов за счет:

- выявления и полного удовлетворения спроса работников на дополнительные рабочие места, замещаемые на основе вторичной занятости;

- повышения эффективности использования кадрового потенциала на рабочих местах, замещаемых на основе вторичной занятости, путем более рационального их распределения;

- - определения перечня рабочих мест, на которых целесообразно использование различных форм гибкости занятости в организации;

– внедрения механизма аутсорсинга рабочей силы, временно не занятой в организации.

Таким образом, ситуация на рынке труда меняется, меняется она и в организациях, и руководители компаний должны понимать, как важно сохранить кадровый потенциал работников, эффективно его использовать и принимать для этого активные меры.

Список литературы

1. Азимова, М.Т. Современный рынок труда и проблемы его функционирования / М.Т. Азимова // Социально-экономические явления и процессы. 2017. Т. 12. № 1. С. 7-13.
2. Ашуркина, А.В. Проблема занятости и безработицы в РФ / А.В. Ашуркина // Новая наука: Опыт, традиции, инновации. 2017. № 1-1 (123). С. 17-19.
3. Генкин, Б.М. Экономика и социология труда: Учебник / Б.М. Генкин. - М.: Норма, 2017. - 328 с.
4. Закон Российской Федерации о занятости населения в 2018 году – [Электронный ресурс] – URL: <https://russiansu.ru/zakony/zakon-rossijskoj-federacii-o-zanyatosti-naseleniya.html> (дата обращения: 08.05.19).
5. Иохин, В.Я. Экономическая теория: учебник для академического бакалавриата / В.Я. Иохин. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2017. - 353 с.
6. Официальный сайт ООО «Поволжская оценочная компания» – [Электронный ресурс] – URL: <http://nizhny-povgorod7m.ru/company/povolzhskaya-otsenochная-kompaniya-1o1ls> (дата обращения: 28.04.19).
7. Устиненкова, С.О. Проблемы занятости и безработицы населения / С.О. Устиненкова // Фундаментальные и прикладные исследования в современном мире. 2017. № 18-2. С. 90-95.
8. Шевченко, А.А. Занятость населения: основные проблемы / А.А. Шевченко // Синергия Наук. 2017. № 7. С. 159-169.
9. Яшкова Е.В., Павлова Ю.А. Внедрение компетентностного подхода в управление персоналом организации в период модернизации российской экономики// Современные наукоемкие технологии. Региональное приложение. 2015. № 2 (42). С. 124-129.

Контактный телефон +79101056010