

Ашмаров И. А., Толоконникова Е. А.

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ИНТЕРЕСЫ ПРЕДПРИЯТИЙ НА РЫНКЕ ТРУДА

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/1/2009/3/5.html

Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.

Источник

Альманах современной науки и образования

Тамбов: Грамота, 2009. № 3 (22). С. 16-17. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/1.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/1/2009/3/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: almanac@gramota.net

Список литературы

- Владимирова Л. П.** Прогнозирование и планирование в условиях рынка: Учебное пособие. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2005.
- Гранберг А. Г.** Основы региональной экономики. - М.: ГУ ВШЭ, 2000.
- Розанова Т. Г.** Региональная экономическая система: методология и методика исследования. – М.: Изд-во МВТУ, 2000.
- Черкашин Г.** Региональные проблемы социальной политики. - Свердловск: Издательство Урал. университета, 2001.

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ИНТЕРЕСЫ ПРЕДПРИЯТИЙ НА РЫНКЕ ТРУДА

*Ашмаров И. А., Толоконникова Е. А.
Воронежский государственный технический университет*

Предприятие (фирма), будучи целостной производственно-хозяйственной системой, представляет совокупность составляющих её элементов (подсистем), взаимосвязанных и взаимодействующих друг с другом в сфере экономики.

В управлении предприятием выделяются две стороны. 1. *Управление деятельностью* складывается из планирования деятельности и постановки производственных задач, создания системы измерения производительной работы, контроля выполнения заданий; 2. *Управление людьми* включает обеспечение взаимовыгодного сотрудничества между всеми членами трудового коллектива, кадровую политику, обучение, информирование, мотивацию работников и другие важные составные части работы менеджмента. Отсюда следует, что предприятия имеют свои интересы на различных рынках факторов производства: рынке труда, рынке земли (недвижимости) и рынке капитала.

“Интересы – это объективная характеристика социального статуса субъекта, которая показывает, что ему, в силу данного статуса, выгодно или невыгодно и в какой степени, какие действия в данной системе общественно-экономических отношений или изменения этой системы способствуют сохранению (упрочению) его социального статуса, а какие ведут к противоположному результату и в какой мере” [Канапухин 2006: 67].

Экономические интересы предприятий различаются на внешних (территориальных) и внутренних (внутрифирменных) рынках труда.

Предприятие выступает на внешнем рынке труда в двух ролях. Во-первых, как покупатель рабочей силы, поскольку предприятие, располагая рабочими местами, определяет спрос на рабочую силу. К тому же на предприятии, где осуществляется процесс непосредственного потребления рабочей силы, реализуется рыночный механизм в части обеспечения соответствия цены рабочей силы и стоимости затратам на её воспроизводство. Во-вторых, предприятие выступает в качестве поставщика на территориальный рынок труда излишней рабочей силы или рабочей силы, не соответствующей по своим качественным характеристикам требованиям производства. Вполне естественно, что управленческие решения, направленные на удовлетворение текущей и перспективной потребности в рабочей силе, должны увязываться с возможностями предложения рабочей силы в регионе. Главная роль предприятия заключается в регулировании ситуации на рынке труда, решении проблемы безработицы, так как именно предприятия формируют спрос на рабочую силу и создание новых рабочих мест происходит внутри фирм.

Поскольку занятость персонала, условия его найма на работу, возможности профессионального и должностного продвижения во многом определяются изменяющейся конъюнктурой на товарном рынке, предприятиям необходимо проводить маркетинговые исследования на рынке товаров и услуг. От этого зависит качество прогноза в отношении спроса на продукцию, следовательно, её производство и потребности в рабочей силе. Кроме того, необходимо учитывать ситуацию на внешнем рынке труда. Увеличение спроса на работников той или иной профессиональной или квалификационной группы вынуждает работодателей прилагать усилия по сдерживанию оттока с предприятия работников, решившихся пойти на этот шаг из-за возможности получить в другом месте большее вознаграждение за свой труд.

Реакция работодателей на рыночную ситуацию проявляется в уровне оплаты труда, вызывая порой существенные изменения в дифференциации уровня заработной платы по профессиям и категориям персонала. Рыночный уровень зарплат складывается под воздействием экономических интересов работодателя (спрос) и работника (предложение труда). Важнейшей областью деятельности любого предприятия была и остаётся трудообеспеченность: привлечение рабочей силы, необходимая её подготовка, создание условий для рационального использования. Трудообеспеченность предприятия рабочей силой во многом зависит от демографической ситуации, половозрастной структуры населения и численности трудовых ресурсов, системы подготовки кадров и других условий в значительной степени регионального характера.

Наличие на рынке труда избытка рабочей силы по той или иной профессии создаёт условия для ужесточения требований со стороны работодателей к нанятой рабочей силе в отношении качества продукции, производительности труда и трудовой дисциплины, уровня профессиональной компетенции и др. В зависимости от этих факторов происходит принятие решений об увольнении одних и найме на их место других работников.

Динамику и направленность кадровых перемещений в фирме можно трактовать как “внутренний рынок труда” [Розен 2001: 128]. Внутрифирменный рынок труда тесно связан с внешним по отношению к нему – территориальным рынком труда. Внутренний рынок труда на предприятии управляем, он не подвержен спонтанным колебаниям, которые характерны для территориального рынка. Регулирование соотношения спроса и предложения рабочей силы здесь осуществляется чаще всего целенаправленно, а отнюдь не с помощью свободной конкуренции. Управлению подвергаются как спрос, так и предложение труда со стороны собственной рабочей силы. На расширение предложения оказывают влияние такие действия администрации, как: заполнение вакантных рабочих мест путем перемещения собственных работников; поощрение освоения работниками других профессий; учет личных интересов работников, поощрение администрацией, конечно в разумных пределах, внутривозвратской текучести (смена рабочих мест и структурных подразделений предприятия по инициативе самих работников).

На производстве (имеется в виду, конечно, предприятие со штатами достаточного размера, чтобы могла применяться ротация кадров; как правило, это средний и крупный бизнес – холдинги) может быть задействован плановый механизм движения кадров. Например, старшие по должности вакансии могут заполняться собственными работниками путем должностного продвижения в порядке планирования карьеры. Поскольку подбор соответствующей рабочей силы осуществляется применительно к складывающейся структуре рабочих мест, предприятие вынуждено следить, прежде всего, за изменением спроса на нее со стороны собственных структурных подразделений (цехов, отделов) в связи с изменением объема производства или в связи с реорганизацией структуры управления предприятием, изменением ассортимента выпускаемой продукции, внедрением новой техники и технологии, организации производства и труда. Особенно сильно меняется конъюнктура спроса на собственную рабочую силу предприятия в условиях больших преобразований, когда одно производство закрывается, а вместо него начинает развиваться другое, или при реализации трудосберегающей политики, когда предпочтение отдается фактическому или относительному высвобождению рабочей силы и когда благодаря росту производительности труда выпуск продукции увеличивается при той же численности (либо при сокращении численности объем продукции не меняется) [Авдашева 2007: 34].

В качестве средств, используемых для регулирования факторов, влияющих на спрос и предложение, выступают правила, разработанные администрацией в отношении системы оплаты труда, подготовки кадров, степени ориентированности ее на особенности рабочих мест, свои правила продвижения и квалификационного роста. Кроме того, на предприятиях действуют свои обычаи, неписаные нормы трудовых отношений, своя трудовая мораль. Оказывает влияние и стиль управления, который варьирует от жесткого административно-командного до высокодемократичного, особенно в части подбора кадров руководителей. Поэтому при появлении вакантного рабочего места варианты его заполнения могут колебаться в широком диапазоне: от прямого назначения руководителем того, кого он считает нужным, до объявления открытого конкурса для всех желающих занять данное рабочее место с последующим отбором лучшего. Переливы рабочей силы из одного подразделения в другое часто связаны не только с собственной инициативой работников, но и с состязательностью руководителей различных подразделений за квалифицированную рабочую силу. Естественно, этот процесс должен контролироваться со стороны руководства предприятия самого высокого ранга. Большое значение имеет пространственное расположение рынка труда. Необходимая рабочая сила может проживать слишком далеко от предприятия.

В условиях слабой мобильности рабочей силы из-за трудности смены жилья, наличия транспортных проблем трудно рассчитывать на успешность найма на работу дополнительной единицы труда. В связи с возросшей ролью человеческого фактора приоритетом является развитие персонала, а не просто приведение его численного состава в соответствие с наличием рабочих мест.

Воздействие на работника с целью приспособления его к потребностям производства и обеспечения его результативного труда осуществляется через требования к качеству рабочей силы, её квалификации, через мотивацию к труду, активное подключение работника к профессиональной мобильности. Только будучи правильно организованным, процесс потребления фирмой рабочей силы обеспечивает полное использование трудового потенциала работника, его возможностей, заложенных в образовании и спецподготовке.

Таким образом, экономические интересы предприятий заключаются в привлечении лучших (более квалифицированных, ответственных, честных) кадров, сохранении и развитии нанятого персонала с целью повышения эффективности и максимизации результатов своей деятельности. Под влиянием информационных технологий и сливания региональных экономик в мировую экономику происходит интеграция рыночных связей, что в будущем приведёт к исчезновению региональных рынков труда и региональных профессионалов, востребованных только внутри региона. При соответствующей профессиональной подготовке работник нового типа будет востребован в любой точке страны и сфере национальной экономики, то есть формируется “*транспрофессиональная рабочая сила*”, способная переквалифицироваться в необходимый момент и перепрофилировать структуру своего предприятия.

Список литературы

- Авдашева С. Российские холдинги: новые эмпирические свидетельства // Вопросы экономики. – 2007. – № 1. – С. 34.
Канапухин П. А. Экономические интересы: сущность и реализация в транзитивной экономике. – Воронеж: Изд-во ВГУ, 2006. – С. 67.
Розен Ш. Транзакционные издержки и внутренние рынки труда // Природа фирмы / Пер. с англ. – М.: Дело, 2001. – С. 128.