

Современные аспекты управления трудовыми ресурсами в условиях рыночной экономики

© 2012 Н.В.-оглы Зейналов

Институт экономики Национальной академии наук

Азербайджанской Республики, г. Баку

E-mail: ecsn@sciex.ru

В статье раскрыты актуальные аспекты управления трудовыми ресурсами в условиях рыночной экономики. Выявлены основные тенденции в сфере управления трудовыми ресурсами в XXI в.

Ключевые слова: миграция, трудовые ресурсы, потенциал, эмиграция, население, экономическое развитие, государственные методы управления.

В связи с переходом к рыночной экономике в последние два десятилетия исследования проблем рынка труда и занятости приобрели на территории стран бывшего СССР практически всеобщий и тотальный характер. Они зачастую отодвигали все те вопросы, которые рассматривались в рамках теории и практики управления трудовыми ресурсами. А некоторые стороны экономики трудовых ресурсов практически перестали исследоваться. Например, по мнению теоретиков либеральной рыночной экономики, регулирующая роль в движении трудовых ресурсов принадлежит механизму рынка труда, в частности, это спрос и предложение рабочей силы.

Далее дадим определение и разграничим содержание категорий “управление трудовыми ресурсами” и “управление занятостью” (или “регулирование занятости”).

В основе обеих сторон исследования лежит теория воспроизводства рабочей силы, т.е. способностей человека к труду. В экономической науке утверждалась концепция данной теории: воспроизводство рабочей силы включает в себя четыре фазы:

- первая фаза - формирование (производство) рабочей силы - непрерывное поддержание определенной численности населения как естественная база пополнения рабочей силы; профессионально-квалификационная подготовка кадров; восстановление непрерывно затрачиваемых работниками сил (возмещение затрат рабочей силы);

- вторая фаза - распределение рабочей силы, т.е. определение места каждого подготовленного работника в системе общественного разделения труда (по отраслям, профессиям, по территориям и т.п.);

- третья фаза - обмен (купля-продажа) рабочей силы и заключение трудового договора с работником, т.е. доведение претендента до конкретного рабочего места;

- четвертая фаза - использование (функциональное) рабочей силы, т.е. непосредственное участие работника в трудовом процессе.

Отражением относительно разных подходов в анализе содержания этих фаз воспроизводства рабочей силы является то, что в учебном процессе в вузах они изучаются, кроме экономики труда, разными курсами: “Управление трудовыми ресурсами” и “Занятость населения и ее регулирование” (а иногда “Рынок труда”). Но нет четкого разделения предметов изучения этими учебными курсами; зачастую одни и те же темы рассматриваются в них одинаково¹.

З.Э. Исаев в учебно-методическом пособии “Управление трудовыми ресурсами” в качестве объекта и предмета управления трудовыми ресурсами рассматривает (наряду с действительно относящимися к предмету курса направлениями) следующие²:

- экономически активное и экономически неактивное население;
- сущность, виды и формы занятости;
- понятие, виды и причины безработицы;
- характеристика рынка труда, механизм действия и специфика рынка труда;
- особенности управления занятостью за рубежом.

Таким образом, автор полностью отождествляет предметы изучения управления трудовыми ресурсами с управлением занятостью, фазу использования трудовых ресурсов с занятостью.

Бесспорно, совпадение многих аспектов анализа занятости и ее регулирования, с одной стороны, и управления трудовыми ресурсами (экономики трудовых ресурсов) - с другой, неизбежны. Предметы исследования в них в значительной мере едины.

Авторы книг по экономике трудовых ресурсов Н.А. Горелов, П.Э. Шлендер³ отмечают, что “...занятость - это категория, выражающая одну из сторон производственных отношений по поводу включения работника в конкурентную кооперацию труда на определенном рабочем месте”. Более полное определение дает Н.А. Горелов: “Занятость пред-

ставляет собой социально-экономическое отношение по поводу соединения индивидуального работника со средствами производства... по поводу приложения труда работников в различных сферах общественного хозяйства"⁴. Далее отмечается, что занятость связана с процессом формирования, распределения (перераспределения) и использования трудовых ресурсов. Но эта идея взаимосвязей указанных категорий не раскрывается.

Расширительное толкование использования трудовых ресурсов встречается в те годы во многих публикациях. О.И. Шафранова в брошюре, предназначенной руководителям цехов, участков, бригад, вначале кратко излагает содержание вопроса, а затем полностью уходит в проблемы организации труда⁵. Здесь и роль технического прогресса, сокращения ручного труда в повышении производительности труда на предприятиях, необходимости совершенствования организации труда вспомогательных рабочих, влияние условий труда на использование рабочей силы, нормирование и производительность труда, другие организационные факторы.

Подобный универсальный характер термина "использование трудовых ресурсов" до 1990-х гг. в значительной мере объясняется ограниченностью применяемых терминов в экономической теории и на практике. Например, термин "персонал" стал "ходовым" только с начала 1990-х гг. Термин "работник" как субъект наемного труда в официальной печати не применялся; даже термин "рабочая сила" был распространен в сугубо научных трудах. Понятия "человеческие ресурсы", "человеческий потенциал", "человеческий капитал" в полном смысле этих экономических терминов распространились к концу 1990-х гг. Это приводило к определенной универсализации категории "трудоустройство".

Однако когда в настоящее время в отдельных изданиях допускается подобная универсализация, то это, на наш взгляд, заслуживает критической оценки. В упомянутом выше учебном пособии под редакцией П.Э. Шлендера в понятие "использование трудовых ресурсов" включается не только "занятость", но и организация труда, т.е. те аспекты функционирования рабочей силы, которые являются предметом исследования не экономики трудовых ресурсов, а других наук - таких как: управление персоналом; организация и нормирование труда; организация оплаты и стимулирования труда и т.д. Например, в специальном разделе "профессиональная подготовка и переподготовка трудовых ресурсов" сначала обстоятельно анализируются эти вопросы на примере организации профессионального обучения безработных. Но затем авторы начинают излагать подобные проблемы внутри предприятия, включая зарубежный опыт. Они не заметили, что здесь рассматривается уже не обучение

трудовых ресурсов, а профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации персонала, кадров, работников, специалистов, руководителей, рабочих. То есть категорию "трудоустройство" на уровне предприятия (организации) нецелесообразно применять, ибо на этом уровне складываются иные социально-экономические отношения и, соответственно, новые категории.

В итоге в составе понятия "функции управления трудовыми ресурсами" оказались такие разделы экономики труда, управления персоналом, как эффективность и производительность труда, выполнение мероприятий по внедрению НОТ, состояние организации и условий труда, положение с текучестью кадров и меры по их закреплению, управление кадрами⁶.

В понимании занятости, в отличие от использования трудовых ресурсов, не вносит ясности и Закон "О занятости"⁷, дающий ее определение как "это любая, не противоречащая законодательству Азербайджанской Республики деятельность граждан, связанная с удовлетворением их личных и общественных потребностей и приносящая, как правило, им заработок (трудовой доход)". Но данное определение призвано решать практический вопрос - кого считать занятым, чтобы исходя из этого определить и нормативы - кого считать безработным. То есть правовое определение не раскрывает социально-экономической сущности категории "занятость".

Наиболее полное определение занятости как социально-экономической категории дано профессором В.Н. Якимовым и его учениками Л.Н. Галат и И.Б. Гугкаевой⁸. Они отмечают, что занятость - это социально-экономическая категория, выражающая отношения по поводу формирования и соединения рабочей силы со средствами производства (рабочими местами), т.е. подготовки людей к труду, начиная от профессиональной ориентации, их включения в хозяйственную систему общества (в основном через рынок труда), участия в трудовой деятельности по удовлетворению личных и общественных потребностей.

Управление (или регулирование) занятостью - это конкретизация и реализация общественных отношений занятости; оно осуществляется как в форме рыночного саморегулирования на рынке труда, так и в форме целенаправленной деятельности органов управления и общественных организаций на базе государственной политики занятости.

На наш взгляд, особенно важно иметь баланс трудовых ресурсов в таких регионах, как Республика Азербайджан, где трудное положение с занятостью населения; в депрессивных регионах велика роль государственного управления и регулирования всеми сторонами социально-экономического

развития. При небывало высоком уровне безработицы разработка и реализация баланса трудовых ресурсов должны сыграть важную роль для страны.

Реальные социально-экономические процессы, связанные с переходом к рыночной экономической системе, породили новые механизмы обеспечения занятости населения. Они также показали, что наряду с рыночными методами регулирования занятости надо полнее использовать возможности государственного регулирования. По нашему мнению, эти аспекты гораздо точнее отражают понятия формирования, распределения и использования трудовых ресурсов. Такая формулировка проблемы полнее выражает необходимость управленческих функций, т.е. активную, сознательную деятельность властных структур.

Истина заключается, очевидно, в том, что эффективное управление трудовыми ресурсами, в частности их формирование и использование, обеспечивает плодотворную занятость населения, т.е. занятость есть конечная цель управления трудовыми ресурсами. Далее занятость, становясь самостоятельным процессом, функционирует по своим законам, прежде всего законом рынка труда, конкуренции. С учетом этого строится политика занятости в обществе, осуществляется ее регулирование.

Особенностью современного регулирования рынка труда в Азербайджане является наличие саморегулируемых элементов, таких как спрос и предложение.

Однако рынок труда не обладает многими регулирующими механизмами, необходимыми для обеспечения продуктивной занятости: планирование и прогнозирование рабочих мест, развитие образования, здравоохранения, социальная поддержка неконкурентоспособных групп населения, поддержание определенного уровня жизни людей в целях расширенного воспроизводства рабочей силы. Эти и некоторые другие факторы предполагают использование нерыночных методов управления занятостью, реализации активной государственной политики занятости. Необходимо разрабатывать планы-прогнозы социально-экономического развития страны и регионов, целевые программы занятости населения, развития образования, рационального распределения подготовленных кадров и т.п. Следовательно, регулирование занятости более емкое понятие, оно основано не только на рыночных, но и на нерыночных методах регулирования⁹.

В заключение отметим, что, по нашему мнению, особое значение приобретают нерыночные методы регулирования при решении региональных проблем занятости. Именно здесь в Азербайджане проявляются последствия как незрелости местных рынков труда, так и недостатков и пробелов в государственном управлении занятостью населения.

Полагаем, что нерыночные методы регулирования занятости населения, такие как планы, прогнозы социально-экономического развития страны, региона, программы развития образования, рациональное распределение подготовленных кадров и т.п., скорее, нужно отнести к формированию, распределению и использованию трудовых ресурсов. Мы имеем в виду, что все это направлено на обеспечение полной и эффективной занятости.

В настоящее время государство должно сохранять присутствие во всех сегментах хозяйства, в которых стихийные механизмы самоорганизации неэффективны и не способны наиболее полно удовлетворению потребностей общества. Основоположающий принцип государственной политики развития выражается формулой: "Ответственность государства наступает там, где заканчиваются возможности общества"¹⁰. Эта мысль в настоящее время отражена в стратегии развития Республики Азербайджан, где также отмечается, что "центральное место должно быть отведено инвестициям в развитие человека". Действия государства должны быть направлены на развитие возможностей общества.

Следует подчеркнуть, что в Республике Азербайджан не строится какая-то особая экономическая система. Здесь также развиваются рыночные механизмы, формируется рынок труда, система поддержки безработных, свойственная рыночной экономике. Но эти процессы должны развиваться успешнее благодаря рациональному сочетанию рыночных и государственных методов управления, что повысит эффективность использования трудовых ресурсов.

¹ Экономика трудовых ресурсов: учеб. пособие / под ред. П.Э. Шлендера. М., 2008.

² Исаев З.Э. Управление трудовыми ресурсами. М., 2009. С. 7.

³ Экономика трудовых ресурсов. С. 198.

⁴ Горелов Н.А. Экономика трудовых ресурсов: учеб. пособие. М., 1989. С. 96.

⁵ Шафранова О.И. Рациональное использование трудовых ресурсов - неотложная задача. М., 1980.

⁶ Экономика трудовых ресурсов. С. 152-158; 269.

⁷ Закон Азербайджанской Республики "О занятости" от 9 авг. 2001 г. □ 549.

⁸ Якимов В.Н., Гужаева И.Б. Занятость населения (Теория и механизмы управления в регионе): монография. М., 2006. С. 14-23.

⁹ Карякина И.Е. Особенности рынка труда молодежи и регулирование ее занятости (на примере Сахалинской области): дис. ... канд. экон. наук. М., 2004.

¹⁰ Международная конференция на тему "20-летие независимости: достижения и трудности на пути к прогрессивному, справедливому и динамическому государственному строительству" / Центр стратегических исследований (ЦСИ) при Президенте Азербайджана. URL: <http://azerbaijan-irs.com>.