

УДК 005.95: 005.321: 332.12
DOI 10.23683/2227-8656.2018.5.19



**ПРОБЛЕМЫ
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ
ПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ
ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ
В МЕСТНОМ СООБЩЕСТВЕ**

**THE ISSUES OF IMPROVING
THE MANAGEMENT
OF HUMAN RESOURCES
IN THE LOCAL
COMMUNITY**

Левченко Наталья Александровна

Кандидат экономических наук, доцент,
Южно-Российский государственный
политехнический университет (НПИ)
имени М.И. Платова,
г. Новочеркасск, Россия,
e-mail: levchenckona@yandex.ru

Natalya A. Levchenko

Candidate of Economic Sciences,
Associate Professor,
Platov South-Russian State
Polytechnic University,
Novocherkassk, Russia,
e-mail: levchenckona@yandex.ru

Куприк Ксения Дмитриевна

Магистрант,
Южно-Российский государственный
политехнический университет (НПИ)
имени М.И. Платова,
г. Новочеркасск, Россия,
e-mail: Kuprik-ksenia@mail.ru

Ksenia D. Kuprik

Master's Degree Student,
Platov South-Russian
State Polytechnic
University,
Novocherkassk, Russia,
e-mail: Kuprik-ksenia@mail.ru

Бородкина Елена Владимировна

Магистрант,
Южно-Российский государственный
политехнический университет (НПИ)
имени М.И. Платова,
г. Новочеркасск, Россия,
e-mail: lennka527@mail.ru

Elena V. Borodkina

Master's Degree Student,
Platov South-Russian
State Polytechnic
University,
Novocherkassk, Russia,
e-mail: lennka527@mail.ru

Статья посвящена проблемам совершенствования процесса управления трудовыми ресурсами в местном сообществе. Рассматриваются параметры кадрового потенциала

The article is devoted to the issues of improving the management of labor resources in the local community. The parameters of human resource potential of the local community

местного сообщества (демографический, экономический, социальный). Особое внимание в статье уделяется проблеме сбалансированности рабочих мест и трудовых ресурсов. В статье делается вывод о необходимости формирования эластичности предложения рабочей силы в местных сообществах.

(demographic, economic, social) are considered. Special attention is paid to the problem of providing the balance of workplaces and labor resources. The authors conclude that the formation of the elasticity of labor supply in local communities is necessary.

Ключевые слова: кадровый потенциал; трудовые ресурсы; качество жизни граждан; муниципальное управление; местное самоуправление.

Keywords: human resources; labor resources; life quality of citizens; municipal government; local government.

Введение

Особое значение для реализации кадрового потенциала местного сообщества имеет категория «занятость населения». Занятость показывает обеспеченность рабочими местами трудоспособного населения муниципального образования. Это особенно актуальный вопрос для местного самоуправления. Экономическая и хозяйственная жизнь местного сообщества должна быть организована таким образом, чтобы обеспечить в максимальной степени высококачественными рабочими местами (Воденко, 2017).

Занятость населения и трудовые ресурсы

Эффективная занятость предполагает распределение трудовых ресурсов, создающее возможность получать наибольший прирост материальных и духовных благ. При этом главными показателями эффективной занятости являются повышение производительности и качества труда, воспроизводство кадрового ресурса муниципального образования (Михалицына, 2013).

В целом степень вовлеченности населения в процесс труда в муниципальном образовании регулируется следующими показателями: глубиной участия в процессе труда, определяемой как отношение численности работающих к общей численности трудоспособного населения; уровнем занятости, определяемым как отношение численности занятого населения к общей численности трудоспособного населения; уровнем безработицы, определяемым как отношение ищущих работу к общей численности трудоспособного населения.

В процессе формирования баланса рабочих мест и трудовых ресурсов происходит решение проблемы урегулирования спроса и предложения в сфере труда. Помимо этого, актуальность приобретают процессы планирования и прогнозирования рабочих мест, поскольку в современных условиях развития экономики рабочие места являются более

устойчивой категорией, слабо реагирующей на стихийные рыночные процессы и обладающей прозрачностью при статистическом учете.

В целях совершенствования процесса муниципального управления необходим анализ параметров кадрового потенциала местного сообщества: демографического, состоящего из половозрастной структуры населения и показателей демографического анализа; экономического, включающего структуру занятости населения, уровень специализации, концентрации и кооперирования, а также уровень оплаты труда; социального, отражающего показатели уровня жизни населения, показатели квалификации, а также анализ сферы обслуживания (Левченко, 2015).

Главная задача процесса стратегического планирования кадровыми ресурсами – установка оптимальных пропорций, одной из которых является сбалансированность как рабочей силы, так и рабочих мест. Сбалансированность рабочих мест и трудовых ресурсов должна быть обеспечена по различным количественным и качественным параметрам, а также на всех этапах процесса управления кадровым потенциалом.

Собственно, сбалансированность трудовых ресурсов достигается при осуществлении следующих этапов (Муниципальная кадровая политика, 2003): статистический анализ рабочих мест в разных производственных отраслях; определение прироста (убытия) рабочей силы и ее ресурсов в изучаемом периоде; соотношение рабочих мест и трудовых ресурсов по территориальному и отраслевому признаку; на основе анализа текущих показателей составление сводного баланса рабочих мест и рабочей силы.

Для устранения диспропорции между количеством и качеством рабочих мест применяются такие меры: обеспечение баланса численности персонала в зависимости от потребности производства на основе использования краткосрочных трудовых договоров; применение и разработка нестандартных графиков работы, использование длительных перерывов для обучения, сверхурочные работы; выполнение работниками широкого круга смежных операций, позволяющих обеспечить их взаимодействие, а также способствующих повышению интереса к работе и др. Как следствие, повышение производительности труда и уровня заработной платы; гибкие системы оплаты труда и развития и использования человеческих ресурсов для обеспечения наилучшей возможности организации рынка труда и поддержания эффективной занятости.

Развитие системы управления трудовыми ресурсами

Несомненно, доминирующим условием для процесса обеспечения занятости населения органом местного самоуправления является спрос на рабочую силу, который имеет тенденцию к неопределенности в зависимости от профессии и квалификации персонала. Спрос на рабочую силу зависит от группы экономических факторов: во-первых, от спроса на производимый продукт; во-вторых, от производительности труда и эффективности применения материального капитала и технологий; в-третьих, от стоимости смежных (дополнительных) ресурсов, используемых в сочетании с трудом. Таким образом, наблюдается прямая зависимость между ценой дополнительного ресурса и спросом на рабочую силу. В-четвертых, от изменения миссии организации; в-пятых, от приоритетов в местном сообществе, отраслевой структуры местного хозяйства, используемых технологий; в-шестых, от уровня внешнего спроса на местную продукцию, зависящего от эффективности муниципальной экономики; в-седьмых, от уровня технической оснащенности, уровня дохода потребителей и других факторов.

Реакция рабочей силы на изменение совокупного спроса проявляется в ее подвижности. Можно обозначить факторы, от которых зависит состав рабочей силы на территории муниципального образования:

- нормативно-правовые акты и трудовое законодательство, регулирующие сферу трудовых отношений;
- доля трудоспособного населения в общей численности местного населения;
- гендерные и возрастные характеристики населения;
- материальная заинтересованность;
- вовлеченность в трудовую деятельность лиц нетрудоспособного возраста.

В местном сообществе предложение рабочей силы зависит от предложения четко определенной группы работодателей. Очевидно, что в каждом виде производства существуют вполне определенные требования к работникам по квалификации, их месту в производственном процессе и т.д.

На основании вышеизложенного можно сделать следующие выводы. Эластичность предложения рабочей силы меняется в зависимости от квалификации кадров и её мобильности. Официальная статистика включает в предложение рабочей силы занятых и безработных, однако к безработным официально относят только тех, кто активно ищет работу.

Однако, кроме официально учитываемой безработицы, существует скрытая безработица, выступающая в двух формах. Во-первых, это недостаточная занятость, когда квалификация работника используется не полностью на рабочем месте. Или наоборот, требования, предъявляемые к работе, превышают квалификацию работника. Во-вторых, это лица, не занятые поиском работ и считающие это нецелесообразным из-за низких шансов. Эти граждане включаются в рабочую силу только тогда, когда у них появится реальная возможность получить работу. Однако нередки случаи, когда квалификация людей либо недостаточна для выполняемой работы, либо, наоборот, значительно превышает планку предъявляемых к работе требований. В итоге люди могут быть неудовлетворенными условиями либо оплаты, либо работы. Все это свидетельствует о трудностях учета реальной занятости.

Заключение

Поиск соответствия между предлагаемыми рабочими местами, условиями оплаты, квалификационными требованиями, условиями работы и спросом на определенные виды работ на рынке труда представляет основной предмет заботы в местном сообществе (Левченко, 2015). И эта проблема становится более актуальной при увеличении уровня безработицы.

При изучении безработицы в органах местного самоуправления важно учитывать, что она характеризуется следующими особенностями: секторы экономики в местном сообществе имеют разнородную структуру издержек и специфичные технологии; благодаря динамичности муниципальной экономики происходит изменение совокупного спроса.

Кроме того, следует учитывать неоднородную способность к изменениям трудовых отношений в различных регионах Российской Федерации. Рыночные механизмы не всегда способствуют устранению дисбаланса между спросом и предложением рабочей силы даже в течение длительного промежутка времени из-за сегментации рынка труда, слабой мобильности рабочей силы, а также вследствие неэкономического взаимодействия, обуславливающего территориальную привязанность людей к той или иной местности.

Литература

Воденко К.В. Трансформация социально-трудовых отношений в условиях диверсификации национальной экономики // Че-

References

Vodenko, K.V. (2017). Transformation of social and labor relations in the context of diversification of the national economy. Che-

- ловек. Общество. Инклюзия. 2017. № 1. С. 72–82.
- Левченко Н.А.* Теория организации. Новочеркасск : ЮРГТУ, 2015. 124 с.
- Левченко Н.А., Костенко Т.П.* Реализация муниципального управления на территории муниципального образования // Актуальные вопросы социально-экономического развития современного государства : сб. науч. ст. по материалам II науч.-практ. конф. Новочеркасск : ЮРГПУ (НПИ), 2015. Т. 2. С. 62–65.
- Михалицына Ю.В., Рябков В.А.* Трудовые ресурсы в России: проблемы качества // Вопросы управления. 2013. № 1. С. 45–58.
- Муниципальная кадровая политика / под общ. ред. В.Н. Иванова, В.И. Патрушева. М. : Муниципальный мир, 2003. 256 с.
- lovek. Obshchestvo. Inklyuziya*, 1, 72-82. (in Russian).
- Levchenko, N.A.* (2015). Organization Theory. Novocherkassk: YURGTU.
- Levchenko, N.A., Kostenko, T.P.* (2015). Implementation of the municipal government in the territory of the municipality. *Aktual'nye voprosy social'no-ekonomicheskogo razvitiya sovremen-nogo gosudarstva*. Novocherkassk: YURGPU (NPI), 2, 62-65.
- Mihalicyna, Yu.V., Ryabkov, V.A.* (2013). Labor resources in Russia: quality problems. *Voprosy upravleniya*, 1, 45-58. (in Russian).
- Municipal personnel policy. (2003). In V.N. Ivanova, V.I. Patrusheva (Eds.). M.: Municipal'nyj mir.

Поступила в редакцию

4 июля 2018 г.