

ПРИЧИНЫ БЕЗРАБОТИЦЫ И ПУТИ ЕЕ СНИЖЕНИЯ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОГО РЫНКА ТРУДА РОССИИ

С.А. Фурсова, С.В. Волкова

*Северокавказский филиал Белгородского государственного
технологического университета им. В.Г.Шухова,
г. Минеральные Воды*

Любые экономические кризисы, которые сопровождаются спадом производства и не зависят от причин возникновения кризиса, приводят к снижению покупательского спроса и нехватки у предприятий денежных средств на реализацию различных проектов.

В этом случае производители вынуждены экономить и сокращать свое производство, используя один из самых распространенных способов экономии - сокращение рабочего персонала.

Это приводит к сокращению рабочих мест и увеличению уровня безработицы, которая является важным явлением, характеризующим макроэкономическую нестабильность с циклическим характером развития.

Периодические возникающие экономические кризисы не только увеличивают уровень безработицы, но и снижают спрос на труд.

В результате этого возникает ситуация, когда работоспособные граждане будут выбирать не работу на предприятии с низкой заработной платой, а пребывание дома на пособие по безработице, что приводит к застою процесса восстановления экономики, так как наблюдается отсутствие квалифицированных кадров.

Безработица – это социально-экономическое явление, порожаемое фактором участия населения в создании полезного для общества продукта и отражающее состояние незанятости трудоспособного населения в силу объективных или субъективных причин [3].

Так как безработица выражает разницу между числом экономически активного и занятого населения, то она имеет количественную оценку и представляет собой статистическую величину. Но одной статистической величины не достаточно для того, чтобы определить значимость безработицы для экономической системы в целом, нужны еще и качественные ее характеристики.

На протяжении последних лет безработица в России имеет тенденции к снижению. Так, в 2011 году она составляет 7,8%, в 2014 году – 5,3% (практически тот же уровень, что в последние месяцы 2013 года, к лету 2014 года происходит небольшой спад).

По данным Федеральной службы государственной статистики на январь 2014 года уровень безработицы составляет 5,6%. В 2014 году экономически активное население составляло 74,6 млн. человек (52% от общей численности населения России).

Самая низкая безработица на протяжении последнего десятилетия остается в Москве, на конец 2012 года менее 1%. Высокая безработица остается в Северо-Кавказском федеральном округе — Чечне (27-32%) и Ингушетии (45-50%) [5].

На причины роста безработицы многие экономисты имеют различную точку зрения. Одни считают, что причины роста уровня безработицы в стране связано с повышением или снижением экономической активности. Мнение других сводится к тому, что происходит снижение труда капиталом и низким платежеспособным спросом.

Существующие в настоящее время подвиды безработицы нуждаются в дополнении национальной, дискриминационной безработицей, связанной с неэффективной деятельностью служб занятости, что в конечном итоге приводит к возникновению факторов, провоцирующих увеличение уровня безработицы.

Поэтому мы считаем, что виды и подвиды безработицы необходимо систематизировать, так как ни один вид безработицы не находится в изолированном виде, а накладывается один на другой, вызывая целый комплекс негативных последствий.

Учитывая это обстоятельство, можно предположить, что все виды безработицы необходимо разделять по уровню их проявления. Так, например, социальные последствия безработицы будут оказывать влияние на региональный уровень, который затем трансформируется в экономический.

Используя комплексный подход к оценке издержек безработицы, необходимо определять затратность мероприятий по ее регулированию. Для этого можно воспользоваться моделью учета издержек безработицы, состоящей из трех уровней:

- на 1 уровне производится оценка последствий безработицы, касающиеся регионального бюджета (суммируются затраты на обеспечение льгот и субсидий для малоимущих безработных, медицинское страхование, бесплатное медицинское обслуживание);
- на 2 уровне оцениваются последствия безработицы, затрагивающие бюджет организации (учитываются численность уволенных наемных работников, средний доход предприятия, приходящийся на одного наемного работника, средние расходы предприятия, приходящиеся на одного наемного работника и социальные издержки предприятия);
- на 3 уровне дается оценка социально-экономических последствий безработицы, влияющих на отдельного человека (учитывается доход занятого человека, пособие по безработице и социальные издержки безработного).

Таким образом, стоимостное выражение издержек безработицы, можно будет использовать для разработки эффективной политики рынка труда регулирующего характера.

Существует два способа решения этой наболевшей проблемы [4]: прямой путь и косвенные. Прямой путь-это создание новых рабочих мест во всех сферах экономической деятельности, т.е. возрождение отечественного производства. Косвенные - это административное регулирование занятости.

Это означает:

1. Обеспечение правовой защиты сотрудников.
2. Использование альтернативных форм занятости.
3. Развитие системы страхования от безработицы:
 - повышение доли отчислений в фонд занятости;
 - использование страховых принципов, наряду с работодателем в формировании фонда участвует и работник;
 - государство должно финансировать специальных программ помощи конкретным социальным группам на рынке;
 - упрощение процедуры регистрации безработных в службах занятости.
4. Усилить гарантии в области оплаты труда.

В нынешней ситуации в стране, не важно - равноправие сторон. Необходимо преодолеть отчуждение работников, снизить цены труда в соответствии с нормами цивилизованного мира.

Социальное партнерство реализуется через систему переговоров и соглашений. Большое значение имеет и заключения коллективных договоров и соглашений, в которых связь владельцев рабочей силы и средств производства.

В этих договорах следует предусматривать взаимную заинтересованность наемных работников и предпринимателей в эффективной экономической деятельности и конкурентоспособности товаров и услуг, росте трудовой и социальной активности.

Для того, чтобы социальное партнерство достигло своих целей, к заключению коллективных договоров, необходимо подходить дифференцированно [2].

Опыт общения с руководителями предприятий показывает, что представления об управлении своим персоналом у них весьма расплывчатые и сильно различаются. Более

того, у отечественного менеджмента еще не сложилось четкого понимания процедуры управления своим персоналом и его места в системе управления.

Менеджер по персоналу обычно осуществляет подбор сотрудников в большинстве случаев интуитивно и далеко не всегда увязывается с устойчивым конкурентным преимуществом компании и его динамическим развитием.

Тем не менее, в политике отдельных предприятий процедура управления совершенствуется: зачастую она осуществляется с привлечением сторонних консультантов, которые привносят новые технологии управления.

Кроме того, большинство организаций все еще сохраняют старую организацию промышленной эпохи, используя командно-контрольную ориентацию на менеджмент персонала, уже не отвечающую современным условиям.

При обсуждении коллективных договоров нужно учитывать специфику предприятия, статус и характер его деятельности: особенности предприятий в зависимости от форм собственности, размера и объема производства, их финансового состояния (рентабельное или убыточное), отраслевой принадлежности, местонахождения, состава работников, наличия социальной инфраструктуры.

В России также по мере формирования рыночной среды в деятельности основной массы предприятий наметился сдвиг интересов среди менеджеров и собственников: помимо решения задач «выживания» они все активнее участвуют в реализации долгосрочных приоритетов компании [1].

Помимо задач «выживания», решаются задачи, касающиеся безработицы: менеджеры по персоналу уделяют большое внимание повышению квалификации своих специалистов.

Обращая внимание на состояние рыночной среды предприятий можно сказать, что на рынке труда безработицу можно регулировать при помощи совокупности целенаправленных мероприятий государственного и негосударственного воздействия на нее для достижения сокращения уровня безработицы.

Для этого необходимы определенные инструменты, которые субъекты применяют на рынке труда на основе поставленных целей и разработанных задач для уменьшения социально-экономических последствий безработицы.

Одним из таких инструментов, который учитывает конъюнктуру регионального рынка труда, является формирование единого информационного центра по трудоустройству. Его основной принцип: безработица регулируется работодателями, государственными и региональными органами власти, учебными заведениями и самими безработными.

Основная цель создания такого центра – оказание помощи в трудоустройстве и перераспределение трудовых ресурсов на рынке труда.

Возникает вопрос о необходимости создания единой информационной базы вакансий, которая будет учитывать необходимые требования работодателей, предъявляемые к качеству рабочей силы и привлечение учебных заведений, являющихся базой ее подготовки к вопросам трудоустройства выпускников совместно с муниципальными органами власти.

Учитывая особенности российского рынка труда можно сделать следующий вывод: официально провозглашенный принцип более эффективного использования ресурсов (включая трудовые), на нынешнем этапе реформ пока сопровождается разрушением трудового потенциала, а мобилизованные знания о причинах безработицы, и ее последствиях позволяют разработать наиболее эффективные способы их предупреждения, борьбы с ними или сокращения их масштабов.

Список литературы

1. Курбатов В.Л. Об управленческих барьерах реализации инновационных стратегий в рыночной деятельности предприятия. / Известия Высших учебных заведений. Северо-Кавказский регион. Общественные науки. Приложение № 3, 2005., 63-68с.
2. Экономика, организации и управления на предприятии / А.В. Тычинский [и др.]; под ред. М.А. Боровской. -Ростов н/Д: Феникс, 2012. – 475с.
3. <http://netess.ru/3sotsiologiya/231855-1-bezrobotica-osnovnie-puti-sokrascheniya.ph>
4. <http://great-income.ru/aktualnost-bezroboticy-dlya-rossii-rastet/>
5. Федеральная служба государственной статистики (Росстат)