



Управление трудовыми ресурсами

И.В. Гуськова



2. Трансформация рынка труда России

1. Рынок труда и его основная характеристика

1. Понятие рынка труда, его элементы

3. Виды рынков труда



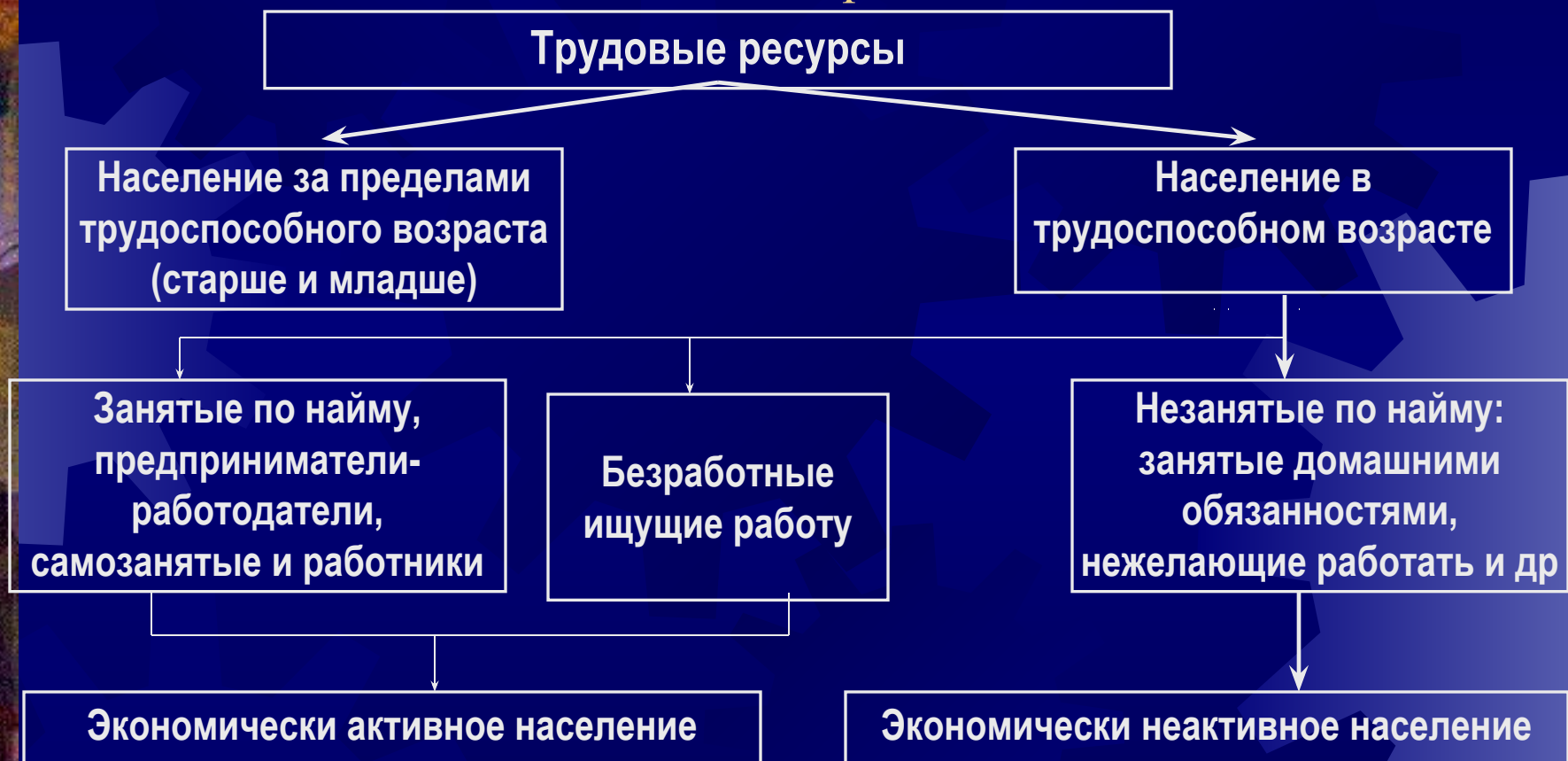


**III. Поведение
организации на
рынке труда в
условиях
конкуренции**

**1. Организация
трудовых отношений
на микроуровне**

**2. Экономическая
эффективность
рационального
использования
трудовых ресурсов**

Трудовые ресурсы представляют собой часть населения страны, обладающего интеллектуальными и физическими способностями к трудовой деятельности, необходимыми для участия в общественном производстве



Особенности рынка труда

- ☀ *Специфичен товар*, который на этом рынке продается и покупается. Можно говорить о покупке трудовой услуги, которую работник оказывает нанимателю.
- ☀ На рынке труда понятие цены является более сложным, чем на других рынках. *Ценой труда* является заработная плата и вознаграждение работника. Следует различать такие понятия, как заработная плата, вознаграждение за труд и доход гражданина.
- ☀ На рынке труда огромную роль по сравнению с товарными рынками играют *внеконкурентные факторы и институты труда*:
 - государство; профсоюзы; монополия может возникнуть и на стороне спроса на труд в виде монополистической власти нанимателей; крупные организации (ФПГ, холдинги, корпорации)
 - на трудовые отношения существенно влияют дискриминация работников и их отдельных групп; велика роль трудовой мобильности работников.
- ☀ Значительную роль в функционировании рынка труда играют его *институты*
- ☀ Инфраструктура рынка труда. их

Преимущества и недостатки внутренних рынков труда

Преимущества	Недостатки
1. Для работников	
Гарантии стабильной занятости	Зарплата определяется в большей степени характеристиками рабочего места, чем работника
Ограничение конкуренции по зарплате и карьерному росту по сравнению с внешним рынком	Конкуренция в малой группе может быть очень острой
«Социальный пакет» – незарплатные блага, получаемые работником от организации	Снижение мотивации к труду, стимулов для повышения квалификации и самосовершенствования
Организация охотнее инвестирует в обучение и повышение квалификации работника	Искусственное ограничение и постепенное снижение мобильности работника
Спланированная и последовательная структура карьеры	Возможна дискриминация продвижения по службе по полу, национальности или личностным качествам

2. Для работодателей

Знание работником особенностей данной организации	При недостаточно гибком анализе внешнего рынка – потери на разнице зарплат
Минимизация специфических рисков найма персонала	При определенных условиях высокие затраты на повышение квалификации
Экономия средств на найме и обучении новых сотрудников	Консервативность, недостаточная гибкость и мотивация персонала
Осуществление затрат на повышение квалификации в соответствии с реальными потребностями организации	Потери времени ценных работников в процессе наставничества
Возможность более быстрого заполнения вакансий	Слишком тесные взаимоотношения среди коллег
Привязанность работников к своей организации	Возможное снижение активности работников
Низкая текучесть кадров	Ограниченные возможности для выбора из-за небольшого резерва кадров
Возможность добиваться более высокой производительности труда	Возможный конфликт интересов обучающихся и обучаемых

Особенности первичного и вторичного рынка труда

Первичный рынок труда	Вторичный рынок труда
Стабильная занятость и надежность положения работника	Велика текучесть кадров и нестабильна занятость
Высокий уровень заработной платы; зависит прежде всего от должности, стажа, квалификации, меры ответственности	Низкий уровень заработной платы; дисциплинированности; развито нормирование труда
Хорошие условия труда	Плохие условия труда
Творческий характер труда; нередко участие в управлении производством	Труд исполнительский, рутинный
Наличие хороших шансов на продвижение	Слабые шансы на продвижение
Использование прогрессивных технологий, требующих высокой квалификации работников	Технология производства примитивна и трудоемка
Соблюдение справедливости, трудовых правил	Своеволие менеджеров и невыполнение трудового договора
Премии, доплаты, участие в прибылях	Ведущая роль основной заработной платы
Гарантия занятости на перспективу	Высокая текучесть кадров; их увольняют в первую очередь