



ISSN 1993-3509 online

**ЭКОНОМИКА СТРОИТЕЛЬСТВА И ГОРОДСКОГО ХОЗЯЙСТВА
ЕКОНОМІКА БУДІВНИЦТВА І МІСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА
ECONOMICS OF CIVIL ENGINEERING AND MUNICIPAL ECONOMY**

2020, ТОМ 16, НОМЕР 3, 141–154

УДК 338.6

КАДРЫ УПРАВЛЕНИЯ КАК ОСНОВНОЙ ЭЛЕМЕНТ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА

А. С. Волочко

Министерство промышленности и торговли Донецкой Народной Республики

12а, ул. Розы Люксембург, г. Донецк, ДНР, 283015.

E-mail: volochko.a@mail.ru

Получена 03 сентября 2020; принята 25 сентября 2020.

Аннотация. Статья посвящена изучению особенностей развития системы кадрового управления с учетом основных функций и анализа сущности категории регулирования рынка труда. Возникновение проблем, связанных с постоянным регулированием и реформированием рынка труда, детерминирует необходимость преобразования в области кадрового управления. Определена сущность и функции рынка труда, а также установлена необходимость развития теоретико-методологических подходов к формированию кадрового управления в условиях экономической нестабильности, при которой наблюдается резкое нарушение пропорций спроса и предложения рабочей силы. Целью развития кадрового управления в современных условиях является поддержание высокой эффективности производства и социальной стабильности общества. При принятии управленческих решений по регулированию занятости целесообразно учитывать зависимость соотношения спроса и предложения рабочей силы и фактической оплаты труда.

Ключевые слова: рынок труда, развитие кадрового управления, регулирование рынка труда, теоретико-методологические подходы к формированию кадрового управления, категория регулирования рынка труда.

КАДРИ УПРАВЛІННЯ ЯК ОСНОВНИЙ ЕЛЕМЕНТ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ

А. С. Волочко

Міністерство промисловості і торгівлі Донецької Народної Республіки

12а, вул. Рози Люксембург, м. Донецьк, ДНР, 283015.

E-mail: volochko.a@mail.ru

Отримана 03 вересня 2020; прийнята 25 вересня 2020.

Анотація. Стаття присвячена вивченню особливостей розвитку системи кадрового управління з урахуванням основних функцій та аналізу сутності категорії регулювання ринку праці. Виникнення проблем, пов'язаних з постійним регулюванням і реформуванням ринку праці, детермінує необхідність перетворення у сфері кадрового управління. Визначено сутність і функції ринку праці, а також встановлено необхідність розвитку теоретико-методологічних підходів до формування кадрового управління в умовах економічної нестабільності, при якій спостерігається різке порушення пропорцій попиту і пропозиції робочої сили. Метою розвитку кадрового управління в сучасних умовах є підтримка високої ефективності виробництва та соціальної стабільності суспільства. При прийнятті управлінських рішень з регулювання зайнятості доцільно враховувати залежність співвідношення попиту і пропозиції робочої сили і фактичної оплати праці.

Ключові слова: ринок праці, розвиток кадрового управління, регулювання ринку праці, теоретико-методологічні підходи до формування кадрового управління, категорія регулювання ринку праці.

MANAGEMENT PERSONNEL AS THE MAIN ELEMENT OF LABOR MARKET REGULATION

Anna Volochko

Ministry of Industry and Trade of the Donetsk People's Republic

12 a, st. Rosa Luxemburg, Donetsk, DPR, 283015.

E-mail: volochko.a@mail.ru

Received 03 September 2020; accepted 25 September 2020.

Abstract. The article is devoted to the study of the development features of the personnel management system taking into account the main functions and analysis of the essence of the category of labor market regulation. The emergence of problems associated with the constant regulation and reform of the labor market determines the need for transformation in the field of personnel management. The essence and functions of the labor market are determined, and the need for the development of theoretical and methodological approaches to the formation of personnel management in conditions of economic instability is determined, in which there is a sharp violation of the proportions of demand and supply of labor. The purpose of the development of personnel management in modern conditions is to maintain high production efficiency and social stability of the society. When making managerial decisions on the regulation of employment, it is advisable to take into account the dependence of the ratio of supply and demand of labor and actual wages.

Keywords: labor market, development of personnel management, labor market regulation, theoretical and methodological approaches to the formation of personnel management, category of labor market regulation.

Введение

Преобразования в экономике России предполагают коренную перестройку и совершенствование системы кадрового управления в стране. Важность по обеспечению эффективности функционирования системы кадрового управления является несомненной, поскольку развитие ее конъюнктуры направлено на обеспечение людей работой и координацию социально-трудовых отношений. Изменение экономической ситуации в стране под влиянием внутренних и внешних факторов значительным образом воздействует на особенности развития всей системы кадрового управления в целом. Регулирование проблем, возникающих в системе кадрового управления, существенно осложняется на фоне дефицита конкурентоспособных рабочих мест, высокого уровня молодежной безработицы, значительного теневого рынка и распространения практики неформальной и неполной занятости. Данные обстоятельства негативно действуют на социально-психологическое состояние работников, что может быть угрозой для массового оттока квалифицированных кадров. Вышеперечисленные факторы подтверждают актуальность дальнейшего совершенствования системы кадрового управления как

одного из основных элементов регулирования рынка труда.

Анализ последних исследований и публикаций

Теоретическими основами исследования теории кадрового управления в условиях рыночной экономики занимаются такие известные отечественные и зарубежные ученые, как Т. Разумова, С. Рошин, Н. Волгин, Р. Колосова, Р. Капелюшников, А. Егоршин, В. Гимпельсон, В. Травин, А. Кочеткова, Д. Молчанов, Н. Беляцкий, С. Велесько, П. Ройш, М. Бубнов, В. Хруцкий, Э. Старобинский, В. Веснин. Большое значение имеет тот факт, что ни одна из концепций вышеприведенных ученых не предусматривает условия для максимального использования потенциала работников, смысл которого заключается в переходе каждого работника из объекта управления в субъект управления.

Цель исследования

Целью статьи является обобщение и совершенствование существующих теоретических

положений системы кадрового управления как одного из основных элементов регулирования рынка труда.

Основной материал

Преобразования в области кадрового управления в обществе коренным образом меняют подходы к решению социально-экономических проблем и прежде всего тех, которые связаны с человеком. Разрабатываются и реализуются инновационные технологии определения численности персонала, эффективной системы подбора, найма и расстановки кадров, обеспечения занятости с учётом интересов производства и самого работника, механизмы вознаграждения за труд по его результатам, продвижения работников, улучшения их бытовых условий и отдыха. Все это имеет огромное значение для развития и улучшения концепции кадрового управления, в центре которой находится человек, рассматриваемый как наивысшая ценность.

Важно отметить, что рынок труда является социально-экономической системой, которая выражает особенности трудовых взаимосвязей и взаимодействий субъектов разного уровня, которые мотивируются определенными целями, а также отражают определенную систему социальных отношений. При этом системность рынка труда отражается по признаку совокупности структурированных элементов, находящихся во взаимосвязи друг с другом и образующих определенную целостность, организация которой подчинена единой цели функционирования и допускает иерархию ее управления [1, с. 5]. В классическом понимании рынок труда – это сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу. Рынок труда является индикатором состояния экономики, определяет ее развитие.

Поиск путей оптимизации механизма государственного регулирования рынка труда является актуальной научной задачей, определенной масштабностью и сложностью социально-экономических, социально-правовых и организационных аспектов функционирования и развития всей трудовой сферы. Для получения положительного результата необходим комплексный подход к ее улучшению, основанный на качественно новом уровне системы регулирования.

Рынок труда также включает в себя и социально трудовые отношения, связанные с общественным и духовным развитием работающего человека [2, с. 16]. Он выполняет функции распределения и перераспределения общественного труда по сферам и отраслям хозяйства, видам и формам деятельности, по критерию эффективности труда и производства в соответствии со структурой общественных потребностей и форм собственности [3, с. 24]. Несмотря на то, что рынок труда имеет свой самоуправляемый механизм регулирования спроса и предложения, он также дополняется механизмом внешнего регулирования.

Кадровое управление, как наука и практика руководства людьми, в свою очередь, неотделима от общей теории управления. Становление научных подходов к кадровому управлению происходило на протяжении нескольких столетий с учетом влияния различных факторов.

Создание научных основ теории кадрового управления в условиях рыночной экономики приходится на начало XX века (Т. О. Разумова, С. Ю. Рощин, Н. А. Волгин, Р. П. Колосова, Р. И. Капелюшников, А. П. Егоршин, В. Е. Гимпельсон, В. В. Травин, А. И. Кочеткова, Д. С. Молчанов). Большинство ученых, занимающихся проблемами управления кадрами, отводят значительное место системе кадрового менеджмента (Н. П. Беляцкий, С. Е. Велеско, П. Ройш, М. Бубнов, В. Хруцкий, Э. Е. Старобинский, В. Р. Веснин). Важное значение имеет тот факт, что ни одна из концепций вышеприведенных ученых не предусматривает условия для максимального использования потенциала работников, смысл которого заключается в превращении каждого работника из объекта управления в субъект управления.

Кадры являются наиболее изменчивым фактором, вследствие чего возникает необходимость разработки нового подхода к формированию кадрового управления, который охватывал бы не только широкий круг управленческих проблем: подбор и профессиональная адаптация новых работников, их развитие и эффективное использование, но и указывал бы на необходимость определенных социальных условий, при которых происходит максимальное использование человеческих ресурсов.

Вопросами изучения мотивации труда, подходов к формированию кадрового управления, профессиональной подготовки, профотбора, конфликтологии, организационного проектирования, теоретической основы исследования рынка труда, использования человеческих ресурсов, взаимосвязи уровня занятости с человеческим и социальным капиталом кадрового обеспечения производства, и нормативными показателями занимались выдающиеся отечественные и зарубежные ученые: А. Гастев, П. Керженцев, Н. Витке, С. Струмилин, И. М. Будницкий, Р. М. Меркина, А. М. Мухамедьярова, Г. В. Николаев, В. П. Антонюк, С. С. Гринкевич, Г. А. Дмитренко, Т. А. Заяц, Р. П. Колосова, А. М. Колот, М. А. Крымова, Е. М. Либанова, А. М. Левченко, Н. Д. Лукьянченко, Ю. М. Маршавин, С. В. Мельник, А. Ф. Новикова, В. В. Оникиенко, И. Л. Петрова, М. В. Семикино, А. И. Цымбал, Л. В. Шаульская, Р. Эренберг, А. Кристева, А. Купетс, Х. Лехман и многие другие.

Современный этап развития теорий управления человеческими ресурсами принято отождествлять с теорией «менеджмента бизнеса», в которой человек стал рассматриваться в качестве источника достижения конкурентных преимуществ. Новое научное направление, получившее название «кадровый менеджмент», «управление персоналом», «кадровое управление», «менеджмент бизнеса» формируется на стыке социологии управления с другими социально-экономическими и социально-психологическими науками. Отечественный и зарубежный управленческий опыт свидетельствует, что наибольшего успеха добиваются те страны, которые уделяют первостепенное внимание проблеме развития и усовершенствования кадрового управления. Вся работа по решению кадровых проблем отражается в системе кадрового управления. Именно разработка продуманной системы кадрового управления является сегодня наиважнейшим резервом повышения эффективности и производительности труда в условиях экономической нестабильности в государстве.

В настоящее время в отечественной теории менеджмента существуют различные определения понятия «управление кадрами» (таблица 1).

Среди ученых, внесших наиболее весомый вклад в историю развития понятия «кадровый менеджмент», значимым можно считать определение, данное В. П. Галенко: «Кадровый менеджмент – это комплекс взаимосвязанных экономических, организационных и социально-психологических методов, обеспечивающих эффективность трудовой деятельности и конкурентоспособность предприятий». [9, с. 357]. Категория регулирования рынка труда является достаточно сложной и многогранной, что связано с наличием широкого и многоуровневого набора функций рынка труда как социально-экономической системы (таблица 2).

Рынок труда играет важную роль в обеспечении непрерывного процесса воспроизводства рабочей силы как ценного фактора производства [15]. Это предусматривает регулирование спроса и предложения труда; распределение рабочей силы по территориям, сферам и отраслям экономики, профессиям, видам и формам занятости, организациям (предприятиям, фирмам), а также организацию взаимодействия работодателей и наемных работников; обеспечение конкуренции на рынке труда как между работодателями, так и наемными работниками; распределение доходов и заработной платы; установление равновесных ставок заработной платы; содействие решению вопросов занятости населения [16, с. 89]. Все это должно быть направлено на быстрое и максимальное удовлетворение спроса и предложения труда при соблюдении социальных стандартов.

Обобщая подходы различных ученых, сформирован перечень основных функций рынка труда, которые могут иметь влияние на развитие кадрового управления: общественное разделение труда, стимулирующая, информационная, оздоравливающая, посредническая, ценообразующая, регулирующая и социальная [17].

Отдельно следует выделить социальную функцию, которая заключается в содействии подбора сложной, высокооплачиваемой, престижной работы в зависимости от развития личных способностей и деловых качеств, профессионального мастерства кадров. Обусловлено это тем, что «эволюция рыночных отношений в сфере труда на современном этапе связывается с социализацией рынка труда, без чего невозможно построение социально ориентированной

Таблица 1 – Определения понятия «управление кадрами»

Ф. И. О.	Определение
И. К. Макарова	– это стратегический и целостный подход к управлению наиболее ценными активами организации, а именно людьми, которые вносят свой вклад в достижение целей фирмы [4, с. 3]
А. В. Бычкова	– это деятельность руководящего состава организации, а также руководителей и специалистов подразделений системы управления персоналом, которая включает решение концептуальных, стратегических, тактических и оперативных задач, связанных с установлением кадровой политики и целей, с достижением этих целей [5, с. 4]
Н. К. Маусов	– это непрерывный процесс, направленный на целевое изменение мотивации людей, чтобы добиться от них максимальной отдачи, а следовательно, высоких конечных результатов [6, с. 109]
И. Н. Герчикова	– это самостоятельный вид деятельности специалистов-менеджеров, главной целью которых является повышение производственной, творческой отдачи и активности персонала; ориентация на сокращение доли и численности производственных и управленческих работников; разработка и реализация политики подбора и расстановки персонала; выработка правил приема и увольнения персонала; решение вопросов, связанных с обучением и повышением квалификации персонала [7, с. 67]
А. Я. Кибанов	– целенаправленная деятельность руководящего состава организации, руководителей и специалистов подразделений системы управления персоналом, включающая разработку концепции и стратегии кадровой политики, принципов и методов управления персоналом организации. Управление персоналом заключается в формировании системы управления персоналом; планировании кадровой работы, разработке оперативного плана работы с персоналом; проведении маркетинга персонала; определении кадрового потенциала и потребности организации в персонале [8, с. 67]

Таблица 2 – Набор функций рынка труда как социально-экономической системы

Автор (источник)	Функции рынка труда
А. В. Волкова [10]	1) общественного разделения труда; 2) информационная; 3) посредническая; 4) ценообразующая; 5) стимулирующая; 6) регулирующая; 7) оздоровительная; 8) социальная
В. Г. Билков [11]	1) функция размещения; 2) селективная функция; 3) распределительная
И. Л. Петрова [12, 13]	1) алокативная; 2) координационная; 3) селективная; 4) дистрибутивная
С. Мельник [14, С. 143]	1) распределительная; 2) посредническая; 3) ценообразующая; 4) стимулирующая; 5) социальная; 6) санационная; 7) регулирующая; 8) информационная

рыночной экономической системы в условиях ускорения процессов глобализации» [18, с. 110].

Социализацию на рынке труда можно охарактеризовать как процесс направления деятельности его субъектов на достижение высокой эффективности экономики и на этой основе обеспечение базовых потребностей населения по прогрессивным социальным стандартам. Социализация рынка труда как объективный процесс предусматривает обеспечение полной продуктивной занятости, повышение эффективности использования трудового потенциала, благосостояния и качества жизни населения.

Внешний рынок труда предполагает мобильность рабочей силы между предприятиями и ориентирован на законченную профессиональную подготовку. На внутреннем рынке труда регулирование производственных отношений сосредотачивается на гарантии занятости и стимулирования длительного стажа работы на предприятии. Внутренний рынок труда нацелен на подготовку персонала по профессиям и на работах, которые являются специфическими для данного предприятия [19].

Эффективность реализации функций рынка труда зависит от особенностей его регулирования. Рынок труда должен быть регулируемым, чтобы снять или ограничить его черты. Он может регулироваться как с помощью своего собственного рыночного механизма, элементами которого являются спрос, предложение, конкуренция, прибыль, цена, так и государством, прямо или косвенно через государственные заказы, контракты, налоги [15, с. 181]. Отечественными и зарубежными учеными выделяются различные трактовки сущности категории регулирования рынка труда (таблица 3).

Необходимым и самым распространенным способом регулирования рынка труда является законодательство о труде и защита от безработицы. Право на труд относится к основным правам человека. Его полноценная реализация создает необходимые предпосылки для удовлетворения потребностей и других неотъемлемых прав [23].

Разработка концепции и новых подходов регулирования системы кадрового управления объясняется актуальностью сохранения кадрового потенциала страны. При этом возникают угрозы по сокращению персонала в различных

отраслях экономики как следствие реструктуризации промышленности. Растут возможности трудоустройства персонала на рынке труда других стран. Такую ситуацию целесообразно рассматривать как угрозу массовой миграции высококвалифицированных кадров отечественного рынка труда. Вследствие чего важным является поиск новых подходов к регулированию системы кадрового управления в целом.

В зарубежной теории выделяются четыре типа социальной ответственности: социальная ответственность между бизнесом и обществом, социальная ответственность в бизнесе, социальная ответственность между государством и бизнесом, социальная ответственность между политикой занятости и бизнесом [24–29]. Перспективным является применение опыта Дании по регулированию рынка труда, который относится к четвертому типу социальной ответственности. Согласно этому подходу на рынке труда регулируется не предложение, а исключительно спрос на рабочую силу. Исследование эволюции социальной ответственности в этой стране указывает на постепенный переход от регулирования предложения рабочей силы к регулированию спроса. Объясняется это постепенным повышением уровня социальной ответственности, рассматривается как продолжение активной политики занятости государства. На этапе перехода исключительно к регулированию спроса на рынке труда в Дании происходило формирование инклюзивного рынка труда. Его основными чертами было: минимизация государственных расходов и повышение эффективного предложения рабочей силы, регулирование предложения рабочей силы и спроса на нее. Основной акцент делался на предупреждение, содержание и интеграцию (рассматривалась внутренняя и внешняя социальная ответственность). Именно это было причиной создания более инклюзивного рынка труда. Характерный лозунг для этого периода (1998–2001 гг.) заключается в том, что на рынке труда нужен каждый рабочий. Данный тип социальной ответственности рассматривался между политической занятостью и бизнесом. В отличие от других типов социальной ответственности, при этом ведущую роль играют государственные и социальные партнеры, но акценты переносятся на рынок труда по регулированию спроса и

Таблица 3 – Анализ сущности категории регулирования рынка труда

Автор (источник)	Определение
Г. П. Колосова, Г. Г. Меликьянова [20; 21]	Регулирование социально-трудовых отношений включает в себя налаживание таких взаимосвязей: между работодателями и работниками; между реальными и потенциальными работниками, а также работодателями; между всеми контрагентами рынка труда и структурами власти; между вертикально встроенными структурами, регулирующих рынок труда.
А. С. Качный, Д. Е. Шапоренко [1, с. 2]	Кроме рыночного механизма, функционирование рынка труда предусматривает регулирование, механизм которого выражает внешние способы упорядочения его системы (восстановление равновесия в ней) и имеет совокупность методов и форм субъективного действия руководящих субъектов на различные параметры рынка труда. Он опирается на меры прямого административного воздействия и косвенного экономического воздействия на рынок труда.
Ю. М. Маршавин [17, с. 21]	В системном смысле регулирование рынка труда предполагает создание условий для осуществления процессов, которые возникают на основе саморегуляции рынка труда, в то же время регулирование должно выполнять функцию сдерживания и противовесов, учитывая преимущества механизма саморегуляции (предложение, цена рабочей силы, спрос на нее), опираться на него, дополнять его, но не подменять рыночные стимулы и не разрушать их.
А. В. Волкова [10]	Регулирование рынка труда – это взаимосогласованная работа правительства, территориальных органов власти, союзов работодателей, профсоюзов и руководителей предприятий. Регулирование рынка труда осуществляется по двум направлениям: пассивным – направленным на безработных и их трудоустройство или переподготовку; активным – направленным на предупреждение безработицы.
М. Клиновая, А. Сидорова [22]	В рамках стратегии РФ «Европа-2020» регулирование рынка труда рассматривается как регулирование человеческого капитала, предполагает модернизацию рынка труда за счет повышения мобильности трудовых ресурсов и развитие навыков, способствующих трудоустройству. Согласно этому занятость и квалификация провозглашаются важными составляющими регулирования рынка труда.

предложения рабочей силы. Такой тип социальной ответственности является продолжением политики занятости и предусматривает побуждение, мотивацию и принуждение работодателей сокращать масштабы исключения из рабочей силы, усиливать интеграцию на рынке труда безработных и инвалидов. В Дании активно применялась комбинированная стратегия кейнсианской фискальной политики и активной государственной политики на рынке труда.

В России уровень социальной ответственности является низким, а потому переход исключительно к регулированию спроса не может осуществляться революционными методами. Необходим постепенный переход к этой политике.

С учетом институциональных условий отечественной экономики перспективным является регулирование спроса и предложения, но акценты должны переноситься на усиление значения регулирования спроса. На современном этапе преобладает регулирование предложения рабочей силы на отечественном рынке труда. Активно проводится обучение и переподготовка безработного населения государственными центрами занятости. При этом расходуются значительные дополнительные средства на реализацию всего набора мер по регулированию качественных характеристик безработных с целью дальнейшего трудоустройства. Предупреждение исключения из рабочей силы позволило бы

значительно сократить расходы и время, а также повысить эффективность регулирования рынка труда за счет обеспечения высокого уровня занятости.

В качестве основы концепции регулирования отечественного рынка труда целесообразно воспринимать идеи зарубежного ученого Т. Бредгарда [24]. Ученый рассматривает социальную ответственность между государством и бизнесом, основательно исследует социальную ответственность бизнеса между государственной политикой и политикой предприятий. Т. Бредгардом социальная ответственность раскрывается как политика занятости, направленная на мотивацию, побуждение работодателей к созданию и сохранению рабочих мест. Гармонизация между инструментами социальной политики и установками предприятий требует учета и других субъектов в системе регулирования рынка труда. Развитие идей Т. Бредгарда обеспечивается на основе расширения субъектов регулирования рынка труда. С целью соблюдения внутренней и внешней социальной ответственности необходимо учитывать функции учебных заведений как субъектов регулирования рынка труда. В соответствии с этим также обоснованы теоретико-методологические подходы, методы и направления регулирования рынка труда в современных условиях. Т. Бредгард и Ф. Лерсен в теории переходного рынка труда рассматривали такие его составляющие элементы: занятые, безработные, образование, частные предприятия и пенсионеры [29]. Переходный рынок труда характеризуется следующими принципами: сочетание оплачиваемых работ и других социально полезных видов деятельности, которые не оцениваются на рынке труда (такие как обучение, уход за иждивенцами, обучение на дому, добровольная работа, общественная деятельность и т. д.); одним из объектов регулирования выступает заработная плата и обеспечивается перемещение доходов (например, уменьшение заработной платы в результате сокращения рабочего времени, частичная компенсация за счет дополнительной помощи по безработице); предоставление прав по выбору переходной занятости в условиях, подлежащих регулированию (или на основе законодательства, или коллективных договоров, или договоров предприятий); обеспечение

финансирования работ и различных общественно полезных мероприятий из средств, которые могли бы быть потрачены на выплату помощи по безработице).

Соблюдение именно этих принципов позволило обеспечить высокий уровень занятости в Дании и постепенно перейти к регулированию спроса на рабочую силу. Эти идеи должны учитываться в имеющейся практике регулирования отечественного рынка труда, когда предоставление значительных финансовых средств на повышение конкурентоспособности безработного населения не оправдывает себя, поскольку существует тенденция к сокращению спроса на рабочую силу во всех отраслях экономики.

Обоснованием выбора теоретико-методологических подходов регулирования кадрового управления являются преимущества и ограничения различных направлений и теорий. Неоклассики уделяют значительное внимание инвестициям в человеческий капитал, а рынок труда рассматривают как рынок одного фактора производства, где цена труда определяется на основе взаимодействия спроса и предложения. Монетаристская модель рынка труда предполагает наличие жесткой структуры цен на услуги труда и тенденции роста ставок заработной платы в одном направлении. Они считали, что в рыночной экономике ценовой механизм сам определяет рациональный уровень занятости, а безработица является объективным явлением в условиях мобильного рынка труда. Для уравнивания рынка монетаристы предлагают использовать инструменты денежно-кредитной политики, стимулирующие инвестиционную деятельность и обеспечивающие занятость. Кейнсианской теорией рассматривалась занятость как функция эффективного спроса, а предложение труда считалось неизменной.

Стоит отметить, что рынок труда рассматривался как явление постоянного равновесия, где цена труда не меняется и не является регулятором рынка труда. Инвестиционная деятельность государства при этом считается эффективным средством повышения занятости. Преимущества предоставляются фискальной политике государства на рынке труда. Неоклассический синтез предполагает сочетание фискальной и кредитно-денежной политики, позволяет экономике восстановить равновесие на

уровне высокой занятости даже в условиях снижения потребности в рабочей силы. Они рассматривают преимущества смешанного рыночного и государственного регулирования.

Концепция регулирования кадрового управления должна учитывать теорию гибкого рынка труда, предусматривающую формирование различных форм взаимодействия предпринимателей и рабочих в направлении на рационализацию совокупных затрат, повышение прибыльности и поддержание высокого динамизма рынка труда.

Необходимо также учитывать метаэкономику [30], которая исследует влияние на рынок труда таких факторов, как демография, образование, новые технологии, тип психологии людей, уровень культуры и т. д. Целью регулирования системы кадрового управления в современных условиях является формирование и реализация спроса и предложения рабочей силы для обеспечения продуктивной занятости и повышения качества жизни работников.

Теоретико-методологический уровень концепции представлен синтезом подходов, среди которых выделяются теории партисипативного управления и социальной ответственности. Первая предполагает добровольное участие заинтересованных членов социального партнерства. Принципы партисипативного управления должны обеспечивать заинтересованность государства, предпринимателей и персонала в активизации процессов занятости на рынке труда. Российский опыт свидетельствует об эффективности применения принципов партисипативного управления на уровне государство – население, бизнес-структуры, общественные организации [31].

Согласно этой теории граждане являются максимально задействованными в процессах администрирования, а институты государственной власти должны обеспечивать постоянный и конструктивный диалог с представителями отечественного предпринимательства. Для этого предлагается внедрять трехуровневую систему повышения результативности использования партисипативного механизма. В его основе есть опыт зарубежных стран по формированию заинтересованности бизнеса в обеспечении высоких социальных стандартов в государстве.

Перечисленные положения взаимосвязаны и направлены на соблюдение принципа добровольности в теории социальной ответственности, предусматривающего формирование мотивов, побуждающих предприятия и социальных партнеров придерживаться стратегии социальной ответственности с целью помощи государству и обществу в решении проблем, связанных с безработицей.

Данные мероприятия имеют важное значение для постепенного формирования социально ответственного поведения компаний, но не решают проблем рынка труда, так как не учитывают другие субъекты и инструменты регулирования рынка труда (рисунок).

Положения теории человеческого капитала в концепции учтено с позиций стимулирования и обеспечения инвестиций в направлении повышения конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда. При этом заработная плата является основой такого регулирования, поскольку ее дифференциация в теории человеческого капитала рассматривается как следствие неоднородности инвестиций в персонал.

Стимулирование работников к саморазвитию обеспечивается за счет возможностей повышения заработной платы и карьерного роста. Стимулирование работодателей к инвестированию процессов обучения кадров может происходить при повышении производительности и качества труда. При таких условиях дополнительным стимулом может оказаться государственная поддержка в указанном направлении.

В науке регулирование рынка труда рассматривается как система мер воздействия на спрос и предложение труда. Объектами регулирования преимущественно выступают количественные показатели: размеры заработной платы и социальных гарантий, продолжительность рабочего времени и т. д. К тому же качественные характеристики рабочей силы не всегда рассматриваются как объекты, регулируются всеми субъектами рынка труда. Так, государство преимущественно осуществляет свое влияние через формирование законодательной базы, установление минимальной заработной платы и социальных стандартов, обеспечение индексации доходов и т. д. Значение профсоюзов сегодня незначительно, но эти субъекты



Рисунок – Концепция регулирования отечественного рынка труда в современных условиях.

регулирования рынка труда могут влиять на размеры заработной платы в сторону ее увеличения путем ограничения предложения труда. Работодатели влияют на размер заработной платы в сторону ее стабилизации: когда предложение превышает спрос на труд, то не рассматривается возможность увеличения заработной платы. При этом спрос и предложение на рынке труда формируются различными субъектами регулирования. Спрос определяют предприятия, а на предложение значительным образом влияют и государство, и учебные заведения. Подготовку безработных осуществляют центры занятости, но при этом требования рабочих к качественным характеристикам кадров не всегда учитываются. Это приводит к несоответствию качественных характеристик рабочей силы потребностям рынка труда. Именно поэтому в рамках концепции регулирования рынка труда учебные заведения относятся к субъектам регулирования. Вместе с тем в процессах регулирования качественных характеристик рабочей силы должны быть задействованы все субъекты регулирования рынка труда: государство, профсоюзы, работодатели и учебные заведения. Только при таких условиях будет обеспечен комплексный подход к регулированию рынка труда. Такая политика создаст предпосылки для постепенного перехода к регулированию спроса на труд, если не безработные проходят переподготовку, а предприятиям обеспечиваются предпосылки для предупреждения высвобождения персонала.

Предложенная концепция регулирования рынка труда в современных условиях представляет собой комплекс взглядов и систему решения научно-практической проблемы повышения уровня занятости и социальной защищенности работников, а также определяет выбор стратегии действий для реализации. Таким образом, предложенная реализация подхода к

регулированию рынка труда в сложившихся условиях не требует значительных дополнительных затрат, а предусматривает перераспределение функций и финансовых ресурсов между субъектами регулирования рынка труда.

Выводы

Социальная ответственность государства прежде всего проявляется в реализации ее принципов как совокупность правил и норм в ее управлении. Ограничением является то, что нормативная правовая база в этой сфере недостаточно развита и внедрена.

Таким образом, при таких условиях обеспечение социальной ответственности государства, работодателей и работников становится сложной и важной задачей, которая должна решаться в системе регулирования рынка труда в целом. Следовательно, повышается актуальность реализации политики создания новых высокопроизводительных рабочих мест с учетом модернизации всей системы кадрового управления. Целесообразно выдвигаются требования по усовершенствованию кадрового управления и обеспечению инновационного производства. Именно поэтому развитие системы кадрового управления и регулирование рынка труда должно предусматривать комплексное рассмотрение вопросов занятости, человеческого и социального развития. Указанные действия должны быть направлены на подготовку высококвалифицированных и мобильных специалистов. Решение всех обозначенных проблем в системе регулирования кадрового управления, как одного из элементов развития рынка труда, будет способствовать повышению уровня занятости и социально-экономическому развитию страны. В свою очередь, это позволит повысить конкурентоспособность отечественной экономики на мировом рынке.

Литература

1. Качный, А. С. Механизм регулирования рынка труда в Украине [Текст] / А. С. Качный, Д. Е. Шапоренко // Теория и практика государственного управления : сборник наук. пр. Х. : Изд-во Хар-РИ НАГУ «Магістр», 2011. Вып. 2 (33). С. 1–6.

References

1. Kachny, A. S.; Shaporenko D. Y. Labor market regulation mechanism in Ukraine [Text]. In: *Theory and practice of public administration: collection of sciences. pr. Kh.* : Publishing house of HARRI NAGU «Master», 2011. Issue 2(33). PP. 1–6. (in Russian)

2. Воробьева, А. И. Региональный рынок труда: сущность и условия функционирования [Текст] / А. И. Воробьева // Экономика Крыма. 2006. № 18. С. 15–19.
3. Либанова, Е. М. Рынок труда [Текст] : учебник / Е. М. Либанова. М. : Центр учеб. литературы, 2003. 224 с.
4. Макарова, И. К. Управление персоналом [Текст] : наглядные учебно-методические материалы. М. : ИМПЭ им. А. С. Грибоедова, 2006. 3 с.
5. Бычкова, А. В. Управление персоналом [Текст] : учеб. пособие. Пенза : Изд-во Пенз. гос. ун-та, 2005. 4 с.
6. Маусов, Н. К. Менеджмент персонала – ключевое звено внутрифирменного управления [Текст] / Н. К. Маусов // Проблемы теории и практики управления. 1995. № 6. С. 109.
7. Герчикова, И. Н. Менеджмент [Текст] : учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. М. : Банки и биржи, ЮНИТИ, 1995. 480 с.
8. Управление персоналом организации [Текст] : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. 2-е изд., доп. и перераб. М. : ИНФРА-М, 2002. 67 с.
9. Глухов, В. В. Основы теории организации [Текст] / В. В. Глухов. СПб. : Юнона, 2003. 412 с.
10. Волкова, А. В. Рынок труда [Текст] : учебное пособие / В. Волкова. М. : Центр учебной литературы, 2007. 624 с.
11. Былков, В. Г. Маркетинговая стратегия регулирования регионального рынка труда [Текст] / В. Г. Былков. Иркутск : Изд-во ИГЗА, 2000. 121 с.
12. Петрова, И. Л. Сегментация рынка труда: теория и практика регулирования [Текст] / И. Л. Петрова. М. : Ин-т экономики, управления и хозяйственного права, 1997. 298 с.
13. Лукашевич, В. М. Экономика труда и социально-трудовые отношения [Текст] : учебное пособие / В. Лукашевич ; 2-е издание, перераб. и полн. Львов : «Новый Свет-2010», 2010. 424 с.
14. Оникиенко, В. В. Приоритеты социализации рынка труда в условиях рыночной стабилизации и глобализации национальной экономики Украины [Текст] / В. Оникиенко // Демография и социальная экономика. 2006. № 2. С. 101–114.
15. Эрнберг, Р. Дж. Современная экономика труда. Теория и государственная практика [Текст] / Р. Дж. Эрнберг, Р. С. Смит ; пер. с англ. М. : Изд-во Моск. ун-та, 1996. 800 с.
16. Экономика труда и социально-трудовые отношения [Текст] / Под ред. Г. Г. Меликьян, Г. П. Колосовой. М. : Изд-во ЧеРо, 1996. 758 с.
17. Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения [Текст] / Под ред. Г. П. Колосовой, Г. Г. Меликьян : учебно-методическое пособие (практикум). М. : Экономический факультет МГУ, ТЕИС. 2004. 458 с.
18. Клинова, М. Человеческий капитал в ЕС: государственный и наднациональный контексты [Текст] / М. Клинова, О. Сидорова // Вопросы экономики. 2012. № 8. С. 80–97.
2. Vorobieva, A. I. Regional labor market: essence and conditions of functioning [Text]. In: *Economy of Crimea*. 2006. № 18. PP. 15–19. (in Russian)
3. Libanova, E. M. Labor market [Text] : textbook. M. : Center for studies. Literature, 2003. 224 p. (in Russian)
4. Makarova, I. K. Personnel management [Text] : visual teaching materials. M. : IMPE them A. S. Griboyedov, 2006. 3 p. (in Russian)
5. Bychkova, A. V. Personnel management [Text] : textbook. Benefit. Penza : Publishing house of Penza State University, 2005. 4 p. (in Russian)
6. Mausov, N. K. Personnel management is a key element of internal corporate management [Text]. In: *Problems of management theory and practice*. 1995. № 6. P. 109. (in Russian)
7. Gerchikova, I. N. Management [Text] : textbook. 2nd ed., Rev. and add. M. : Banks and exchanges, UNITI, 1995. 480 p. (in Russian)
8. Kibanova, A. I. Personnel management of the organization [Text] : textbook. 2nd ed., add. and revised. M. : INFRA-M, 2002. 67 p. (in Russian)
9. Glukhov, V. V. Foundations of the theory of organization [Text]. SPb. : Yunona, 2003. 412 p. (in Russian)
10. Volkova, A. V. Labor market: study guide [Text]. M. : Center of educational literature, 2007. 624 p. (in Russian)
11. Bylkov, V. G. Marketing strategy for the regulation of the regional labor market [Text]. Irkutsk : Publishing house of IGZA, 2000. 121 p. (in Russian)
12. Petrova, I. L. Labor market segmentation: theory and practice of regulation [Text]. M. : Institute of Economics, Management and Economic Law, 1997. 298 p. (in Russian)
13. Lukashevich, V. M. Labor economics and social and labor relations [Text]: textbook; 2nd edition, rev. and complete. Lviv : «New World-2010», 2010. 424 p. (in Russian)
14. Onikienko, V. V. Priorities of socialization of the labor market in the conditions of market stabilization and globalization of the national economy of Ukraine [Text]. In: *Demography and social economy*. 2006. № 2. PP. 101–114. (in Russian)
15. Ehrenberg, R. J.; Smith, R. S. Modern labor economics. Theory and state practice translation [Text] ; from English. M. : Publishing house of Moscow. University, 1996. 800 p. (in Russian)
16. Edited by Melikyan, G. G.; Kolosova, G. P. Labor economics and social and labor relations [Text]. M. : Publishing house CheRo, 1996. 758 p. (in Russian)
17. Employment, labor market and social and labor relations [Text] / Edited by G. P. Kolosova, G. G. Melikyan: teaching aid (workshop). M. : Faculty of Economics, Moscow State University, TEIS, 2004. 458 p. (in Russian)
18. Klinova, M.; Sidorova, O. Human capital in the EU: state and supranational contexts [Text]. In: *Economic issues*. 2012. № 8. PP. 80–97. (in Russian)

19. Оникиенко, В. В. Развитие рынка труда Украины: тенденции и перспективы [Текст] / В. Оникиенко, Л. Г. Ткаченко и Л. Н. Емельяненко; под ред. В. В. Оникиенко. М. : Совет по изучению производительных сил Украины НАН Украины, 2007. 286 с.
20. Брэдгард, Т. Социальная ответственность бизнеса между государственной политикой и политикой предприятий [Текст] / Т. Брэдгард // Социальная политика: экспертиза, рекомендации, обзоры. 2005. № 2. С. 50–71.
21. Segal, J.-P. Corporate social responsibility and working conditions [Текст] / J.-P. Segal, A. Sobczak, C.-E. Triomphe // Final Report for the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Paris : Université Européenne du Travail, 2003. 107 p.
22. Torfing, J. Welfare with workfare: recent reforms of the Danish welfare state [Текст] / J. Torfing // Journal of European Social Policy. 1999. Vol. 9, № 1. PP. 5–28.
23. Tros, Dr. Frank Towards «flexicurity» in policies for older workers in EU-countries [Электронный ресурс] / Tros // Paper prepared for the IREC Conference 2004. – Hugo Sinzheimer Institute, University of Amsterdam, The Netherlands. Access mode : <http://www.tilburguniversity.nl/flexicurity>.
24. Flexicurity and atypical employment in Denmark [Текст] / T. Bredgaard, F. Larsen, Per K. Madsen, St. Rasmussen // Aalborg : Centre for Labour market search (CARMA). 2009. CARMA Research paper. № 1. PP. 1–9.
25. Bredgaard, T. The transitional Danish labour market: understanding a best case, and policy proposals for solving some paradoxes [Электронный ресурс] / T. Bredgaard, F. Larsen // Aalborg: Centre for Labour market search (CARMA). 2006. CARMA Research paper №. 5. Access mode : http://www.resqresearch.org/uploaded_files/publications/bredgaard6.pdf.
26. Анпилов, С. М. Основные подходы к анализу функционирования рынка труда [Текст] / С. М. Анпилов, А. Н. Сорочайкин, Е. С. Шашкина // Основы экономики, управления и права. 2013. № 2(8). С. 103–110.
27. Епинина, В. С. Трехуровневая система повышения результативности использования партисипативного механизма публичного управления субъектом РФ [Текст] / В. С. Епинина, Я. Я. Койль // Вестник Волгоградского государственного университета. Серия 3, Экон. Экол. 2013. № 1(22). С. 56–64.
28. Петрова, И. Л. Рынок труда: процесс сегментации [Текст] : монография / И. Л. Петрова. М. : УДПУ, 1996. 178 с.
29. Финагина, А. В. Рыночная трансформация в регионе: особенности развития и диагностики [Текст] : монография / В. Финагина ; НАН Украины. Ин-т экономико-правовых исследований. Донецк : Юго-Восток, Лтд, 2005. 228 с.
19. Onikienko, V. V.; Tkachenko, L. G.; Emelianenko, L. N. Labor market development in Ukraine: trends and prospects [Text]. M. : Council for the Study of the Productive Forces of Ukraine of the National Academy of Sciences of Ukraine, 2007. 286 p. (in Russian)
20. Bradgard, T. Social responsibility of business between public policy and the policy of enterprises [Text]. In: *Social policy: expertise, recommendations, reviews*. 2005. № 2. PP. 50–71. (in Russian)
21. Segal, J.-P.; Sobczak, A.; Triomphe, C.-E. Corporate social responsibility and working conditions [Text]. In: *Final Report for the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*. Paris : Université Européenne du Travail, 2003. 107 p. (in English)
22. Torfing, J. Welfare with workfare: recent reforms of the Danish welfare state [Text]. In: *Journal of European Social Policy*. 1999. Vol. 9. № 1. PP. 5–28. (in English)
23. Tros Dr. Frank Towards «flexicurity» in policies for older workers in EU-countries [Electronic resource]. In: *Paper prepared for the IREC Conference 2004*. Hugo Sinzheimer Institute, University of Amsterdam, The Netherlands. Access mode : <http://www.tilburguniversity.nl/flexicurity>. (in English)
24. Bredgaard, T.; Larsen, F.; Per K. Madsen; St. Rasmussen. Flexicurity and atypical employment in Denmark [Text]. In: *Aalborg: Centre for Labour market search (CARMA)*. 2009. CARMA Research paper № 1. PP. 1–9. (in English)
25. Bredgaard, T.; Larsen, F. The transitional Danish labour market: understanding a best case, and policy proposals for solving some paradoxes [Electronic resource]. In: *Aalborg: Centre for Labour market search (CARMA)*. 2006. CARMA Research paper. № 5. Access mode : http://www.resqresearch.org/uploaded_files/publications/bredgaard6.pdf. (in English)
26. Anpilov, S. M.; Sorochaikin, A. N.; Shashkina, E. S. Basic approaches to the analysis of the functioning of the labor market [Text]. In: *Fundamentals of Economics, Management and Law*. 2013. № 2(8). PP. 103–110. (in Russian)
27. Epinina, V. S. Three-level system for improving the effectiveness of using the participatory mechanism of public administration in a constituent entity of the Russian Federation [Text]. In: *Bulletin of the Volgograd State University*. Series 3, Econ. Ecol. 2013. № 1(22). PP. 56–64. (in Russian)
28. Petrova, I. L. Labor market: segmentation process [Text] : monograph. M. : UDFU, 1996. 178 p. (in Russian)
29. Finagina, A. V. Market transformation in the region: features of development and diagnostics [Text] : monograph / NAS of Ukraine. Institute for Economic and Legal Research. Donetsk : South-East, Ltd, 2005. 228 p. (in Russian)
30. Marshavin, Y. M. Labor market regulation of Ukraine: theory and practice of the system approach

30. Маршавин, Ю. М. Регулирование рынка труда Украины : теория и практика системного подхода [Текст] : монография / Ю. М. Маршавин. М. : Альтерпрес, 2011. 396 с.
31. Мельник, С. В. Механизм регулирования социально-трудовой сферы Украины [Текст] : монография / С. В. Мельник. Киев : Социнформ, 2009. 786 с.
- [Text] : monograph. M. : Alterpres, 2011. 396 p. (in Russian)
31. Melnik, S. V. The mechanism of regulation of the social and labor sphere of Ukraine [Text] : monograph. Kiev : Sotsinform, 2009. 786 p. (in Russian)

Волочко Анна Сергеевна – главный специалист сектора кадровой работы департамента административного управления Министерства промышленности и торговли Донецкой Народной Республики. Научные интересы: формирование методологических подходов и развитие кадрового управления.

Волочко Анна Сергіївна – головний спеціаліст сектора кадрової роботи департаменту адміністративного управління Міністерства промисловості і торгівлі Донецької Народної Республіки. Наукові інтереси: формування методологічних підходів та розвиток кадрового управління.

Volochko Anna – Chief Specialist of the HR Sector of the Administrative Management Department, Ministry of Industry and Trade of the Donetsk People's Republic. Scientific interests: formation of methodological approaches and development of personnel management.