ISSN 1993-3509 online
ЭКОНОМИКА СТРОИТЕЛЬСТВА И ГОРОДСКОГО ХОЗЯЙСТВА
ЕКОНОМІКА БУДІВНИЦТВА І МІСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА
ECONOMICS OF CIVIL ENGINEERING AND MUNICIPAL ECONOMY
2022, ТОМ 18, НОМЕР 3, 165–177
EDN: XGKDSG
УДК 331:674

ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА РЕГУЛИРОВАНИЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА

Л. А. Гончарова
ГОУ ВПО «Донбасская национальная академия строительства и архитектуры»,
2, ул. Державина, г. Макеевка, ДНР, 86123.
E-mail: l.a.goncharova@donnasa.ru

Получена 15 сентября 2022; принята 23 сентября 2022.

Аннотация. В статье систематизированы факторы, которые влияют на регулирование использования трудовых ресурсов в условиях кризиса. Управление и использование трудовых ресурсов можно охарактеризовать как эффективные в том случае, когда обеспечивается оптимальное соотношение прибыли предприятия и затрат на содержание трудовых ресурсов. Поэтому в статье обоснована задача эффективного управления и использования трудовых ресурсов – согласования интересов работников и работодателей при максимальном учете неуправляемых внешних факторов, влияющих на этот процесс. Дана характеристика двух групп факторов - макросреды и микросреды. Исследованы факторы макросреды, которые связаны с состоянием внешней среды и не поддаются регулированию, но должны быть учтены при решении задачи эффективного управления. Уделено внимание факторам микросреды, процесс воздействия которых сводится к согласованию интересов работников и работодателей. Изучение и классификация всех факторов позволит выявить точки приложения регулирующих воздействий и разработать эффективную методику регулирования использования трудовых ресурсов.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, факторы, эффективное управление, факторы работодателя, факторы работника, макросреда, микросреда.

ФАКТОРИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА РЕГУЛЮВАННЯ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ В УМОВАХ КРИЗИ

Л. О. Гончарова
ДОУ ВПО «Донбаська національна академія будівництва і архітектури»,
2, вул. Державіна, м. Макіївка, ДНР, 86123.
E-mail: l.a.goncharova@donnasa.ru

Отримана 15 вересня 2022; прийнята 23 вересня 2022.

Анотація. У статті систематизовано фактори, які впливають на регулювання використання трудових ресурсів в умовах кризи. Управління і використання трудових ресурсів можна охарактеризувати як ефективні у тому випадку, коли забезпечується оптимальне співвідношення прибутку підприємства і витрат на утримання трудових ресурсів. Тому у статті обґрунтовано завдання ефективного управління та використання трудових ресурсів – узгодження інтересів працівників і роботодавців при максимальному урахуванні некерованих зовнішніх факторів, що впливають на цей процес. Дана характеристика двох груп факторів-макросередовища і мікросередовища. Досліджено фактори макросередовища, які пов'язані зі станом зовнішнього середовища і не піддаються регулюванню, але повинні бути враховані при вирішенні завдання ефективного управління. Приділено увагу факторам мікросередовища, процес впливу яких зводиться до узгодження інтересів працівників і роботодавців. Вивчення і класифікація всіх факторів дозволить виявити точки прикладання регулювальних впливів і розробити ефективну методику регулювання використання трудових ресурсів.

Ключові слова: трудові ресурси, фактори, ефективне управління, фактори роботодавця, фактори працівника, макросередовище, мікросередовище.

FACTORS INFLUENCING THE REGULATION OF THE USE OF LABOR RESOURCES IN A CRISIS

Lada Goncharova
Donbas National Academy of Civil Engineering and Architecture,
2, Derzhavina Str., Makeyevka, DPR, 86123.
E-mail: l.a.goncharova@donnasa.ru

Received 15 September 2022; accepted 23 September 2022.

Abstract. The article systematizes the factors that influence the regulation of the use of labor resources in a crisis. The management and use of labor resources can be characterized as effective in the case when the optimal ratio of the profit of the enterprise and the cost of maintaining labor resources is ensured. Therefore, the article substantiates the task of effective management and use of labor resources – coordination of the interests of employees and employers with maximum consideration of uncontrollable external factors affecting this process. Two groups of factors are characterized – macroenvironments and microenvironments. The macroenvironment factors that are related to the state of the external environment and are not amenable to regulation, but should be taken into account when solving the problem of effective management. Attention is paid to the factors of the microenvironment, the process of influence of which is reduced to the coordination of the interests of employees and employers. The study and classification of all factors will reveal the points of application of regulatory influences and develop an effective methodology for regulating the use of labor resources.

Keywords: labor resources, factors, effective management, employer factors, employee factors, macro environment, micro environment.

Формулировка проблемы

Состояние современного отечественного рынка труда характеризуется «аморфностью» и самопроизвольным регулированием. Процессы назначения заработной платы, текучести кадров, формирования трудовых ресурсов носят нерегулируемый характер. Чтобы эффективно управлять трудовыми ресурсами, необходимо определить основные факторы, влияющие на процесс эффективного управления и использования трудовых ресурсов.

Анализ последних исследований и публикаций

Различным аспектам сложной и многоплановой проблемы использования трудовых ресурсов посвящены работы таких ученых, как: Р. И. Акьюлова, Т. Ю. Базарова, В. И. Богачева, Ю. А. Бодака, Р. Ю. Болдырева, С. М. Васина, В. И. Герчиковой, В. Н. Гончарова, В. В. Дорофиенко, А. П. Егоршина, А. Я. Кибанова, Н. Д. Лукъянченко, Е. В. Маслова, М. Мескона, Ю. Г. Обегова, Л. В. Пурыжовой, Ф. У. Тейлора, В. Г. Ткаченко, С. А. Шапиро, М. Н. Шевченко и другие.

Цель исследования – изучить факторы, влияющие на регулирование использования трудовых ресурсов в условиях кризиса

Основной материал

Спрос на труд, как и на любой ресурс, производен, то есть зависим от спроса на продукцию, выпускаемую конкретным предприятием, произведенную с помощью того или иного вида труда. Кроме того, предприятие, определяя количество работников, которых необходимо нанять, должно учитывать «цену труда», то есть заработную плату.

С точки зрения предприятия цена труда зависит от ее предельной производительности, то есть того увеличения объема выпускаемой продукции, которое вызвано использованием дополнительной единицы труда (нового работника), при условии, что другие факторы производства останутся неизменными. Таким образом, предельная производительность труда определяется по формуле:

$$MP_L = \frac{\Delta Q}{\Delta L}, \quad (1)$$

где MP_L – предельная производительность труда;

ΔQ – прирост продукции, вызванный дополнительной единицей труда;

ΔL – дополнительная единица труда.

Однако предпринимателя интересует не только величина дополнительной продукции, выпущенной в результате найма нового работника, но и то, какой доход будет получен от продаж продукции, созданной дополнительной единицей труда. С учетом вышеизложенного формула 1 примет следующий вид:

$$MRP_L = \frac{\Delta R}{\Delta L}, \quad (2)$$

где MRP_L – предельный доход от продукта труда;

ΔR – прирост дохода, вызванный дополнительной единицей труда.

Следует отметить, что прирост дополнительной единицы труда вызван определенными материальными затратами, связанными с выплатой заработной платы и обеспечением ряда дополнительных затрат (социальное обеспечение, организация труда и др.).

Очевидно, что предпринимателя интересует не только прирост дохода, но и объем прироста затрат на каждую дополнительную единицу труда. В связи с этим формула 2 примет следующий вид:

$$MRP_L = \frac{\Delta R}{\Delta W}, \quad (3)$$

где ΔW – прирост издержек, вызванный дополнительной единицей труда.

Таким образом, эффективность управления и использования трудовых ресурсов будет зависеть от оптимизации соотношения прибыльности работы компании и издержек на трудовые ресурсы.

Следует отметить, что величины ΔR и ΔW являются коррелирующими, то есть взаимосвязанными. При этом на каждую из вышеперечисленных величин влияет целый ряд факторов. Так, величина прироста затрат на каждую дополнительную единицу труда будет зависеть от состояния трудового рынка: объема предложения трудовых ресурсов (т. е. уровня занятости населения), структуры предложенного трудового ресурса (квалификации, возраста, социальной принадлежности), среднерегионального уровня заработной платы и т. д. Кроме того, для каждого случая наем на работу на величину ΔW будут влиять индивидуальные социальные и экономические ориентиры потенциального работника (желательный уровень заработной платы, его требования к социальному обеспечению, условиям труда и т. д.) [1].

Не считая этого, прирост дохода от продукта труда связан с возможностью оптимизации рабочего времени, структуры трудовых ресурсов и издержек на их содержание.

Таким образом, управление и использование трудовых ресурсов можно охарактеризовать как эффективные в том случае, когда обеспечивается оптимальное соотношение прибыли предприятия и затрат на содержание трудовых ресурсов. Этим обусловливается тот факт, что задача эффективного управления и использования трудовых ресурсов является задачей согласования интересов работников и работодателей при максимальном учете неуправляемых внешних факторов, влияющих на этот процесс. Исходя из такого определения, можно заключить, что все факторы, влияющие на эффективное управление и использование трудовых ресурсов, делятся на две группы – факторы макросреды и факторы микросреды.

Первые из вышеперечисленных факторов связаны с состоянием внешней среды и не поддаются регулированию, однако они должны учитываться при решении задачи эффективного управления трудовыми ресурсами. Факторы микросреды – это регулируемые факторы, причем в их числе следует выделять «факторы работодателя» и «факторы работника». Такое разделение факторов микросреды связано с тем, что представления работников об эффективной организации труда могут существенно отличаться от представлений работодателя.

Очевидно, что для последнего организация труда будет эффективна при обеспечении максимальной производительности труда и максимальной загрузки работников при минимальных затратах на их содержание. Для работников на первом плане – выступают размер заработной платы, организация труда и социальные гарантии.

На рисунке 1 приведены результаты систематизации факторов, влияющих на эффективность государственного регулирования использования трудовых ресурсов [2].

Таким образом, для решения задачи государственного регулирования использования трудовых ресурсов в условиях кризиса прежде всего необходимо тщательное изучение и систематизация всех факторов, влияющих на вышеупомянутый процесс.

Группировку факторов целесообразно осуществлять по двум позициям:

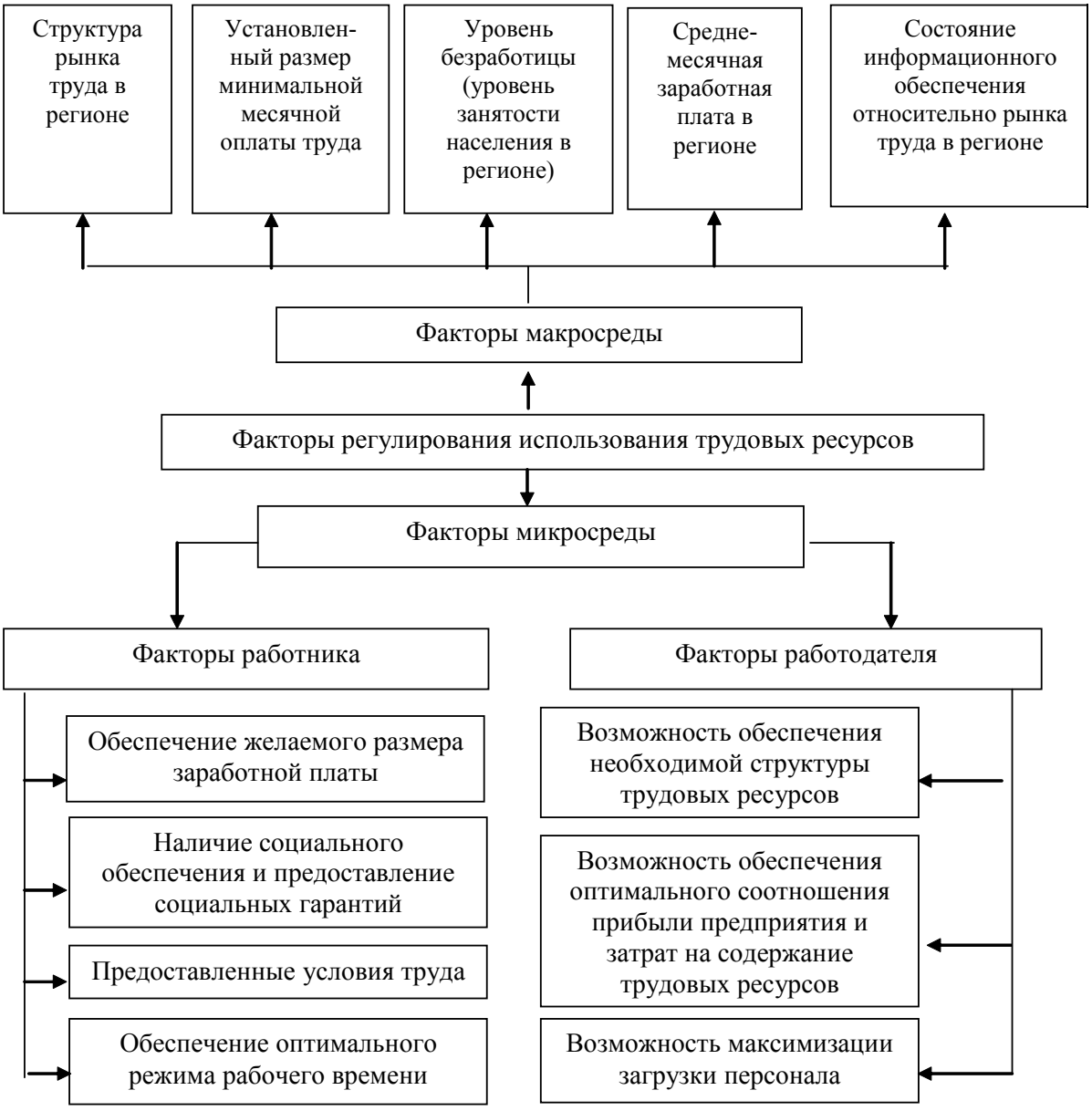

Рисунок 1 – Схема влияния факторов на процесс государственного регулирования использования трудовых ресурсов в условиях кризиса.

– факторы макросреды, учитывающие особенности проводимой в регионе социальной политики;
– факторы микросреды, позволяющие оценивать эффективность управления трудовыми ресурсами с позиций двух субъектов рынка труда – работодателя и работника. Именно эти факторы должны быть основными при формировании методических основ управления трудовыми ресурсами в условиях неопределенности и риска.

Практика показывает, что при постоянной величине других факторов производства дополнительное увеличение численности работников приводит к тому, что предельный доход от использования фактора производства – труда – сначала растет, а затем снижается. В этой связи руководству предприятия важно определить, какими должны быть оптимальная численность занятых и объем затрат на их содержание для обеспечения максимальной прибыли.

В экономической теории эта зависимость называется «прибыль – максимизирующая занятость» и определяется по формуле:

$$MRP_L = W. \quad (4)$$

Зависимость – «прибыль – максимизирующая занятость» проиллюстрирована графически на рисунке 2, на котором W – размер заработной платы на одного работника в пределах себестоимости, L – объем рабочей силы, S – зона возможных решений.

Из рисунка 2 видно, что все управленческие решения в зоне найма рабочей силы, лежащие ниже кривой MRP, являются эффективными. Если соединить вышеприведенную кривую с кривой предложения рабочей силы P_L, можно получить зону возможных решений S (рисунок 2).

Поскольку факторы макросреды, как отмечалось ранее, связаны с состоянием внешней среды и не поддаются регулированию, однако должны быть учтены при решении задачи эффективного управления, целесообразно рассмотреть их первыми. Данные факторы подразделяются на уровень безработицы, среднемесячную заработную плату в регионе, установленный размер минимальной месячной оплаты труда, структуру рынка труда в регионе, состояние информационного обеспечения рынка труда в регионе.

1. Уровень безработицы или противоположная ему величина – уровень занятости населения в регионе – является одним из основных факторов, причем он оказывает влияние и на ряд других факторов как макро-, так и микроуровня. Очевидно, чем выше уровень безработицы, тем меньше требований предъявляют потенциальные работники к величине заработной платы и качеству организации труда, а значит, для работодателя величина затрат на каждую единицу трудовых ресурсов будет ниже. Это означает, что кривая P_L опустится вниз и станет наклоннее, поскольку даже незначительное повышение заработной платы приводит к существенному росту предложения трудового ресурса. При этом значительно снижаются или практически перестают существовать такие

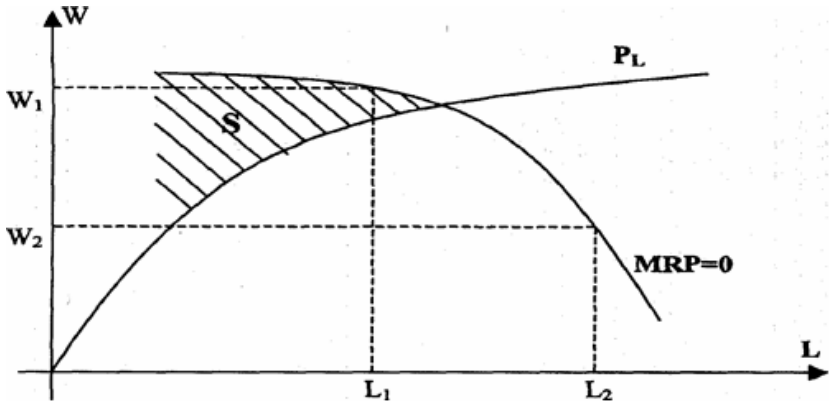

Рисунок 2 – Графическое представление зависимости «прибыль – максимизирующая занятость» и зона возможных решений при найме рабочей силы.

затраты, связанные с содержанием трудовых ресурсов, как социальное обеспечение, улучшение условий труда и т. д. Это означает, что зона возможных решений S расширится. Однако при этом, хотя работники и готовы работать за невысокую заработную плату, стимул к качественному труду снижается. Это, в свою очередь, приводит к падению производительности труда, следовательно, кривая MRP в зоне низких зарплат станет более стремительной, как это показано на рисунке 3.

Обратное влияние оказывает процесс падения уровня безработицы и роста занятости населения региона.

2. Среднемесячная заработная плата в регионе является существенным фактором, влияющим на расположение кривой P_L, поскольку она является важным ориентиром при оценке потенциальным работником стоимости собственного труда. Чем выше среднемесячная заработная плата в регионе, тем выше требования работников к работодателю и тем выше будет расположена кривая предложения рабочей силы относительно осей координат. В этом случае зона возможных решений S будет сужаться. Однако в зависимости от уровня безработицы в регионе влияние данного фактора может существенно ослабевать.

При оценке данного фактора следует учитывать ряд дополнительных факторов, непосредственно взаимосвязанных с вышеупомянутым. К ним относятся следующие:

– характер распределения доходов между разными слоями населения региона. Между среднемесячными доходами наименее и наиболее обеспеченных слоев населения областей может существовать значительное расхождение, и чем существеннее будет разрыв в доходах, тем менее достоверное представление о требованиях «среднего» жителя региона к размеру заработной платы будет давать вышеупомянутый показатель;
– характер распределения доходов между отраслями и видами профессиональной деятельности. Следует отметить, что среднемесячный заработок в разных отраслях народного хозяйства может быть неодинаковым. Очевидно, что работодатель при оценке данного фактора должен ориентироваться на те уровни доходов, которые сформировались в соответствующей отрасли. Внутри отрасли характер среднемесячных заработков также может быть дифференцирован по разным видам профессий;
– характер соотношения среднемесячного заработка в регионе (в целом по отраслям, по видам профессиональной деятельности) и прожиточного минимума. Как уже отмечалось ранее, производительность труда в зонах низких заработных плат резко снижается. Верхним пределом в такой зоне можно считать размер прожиточного минимума.

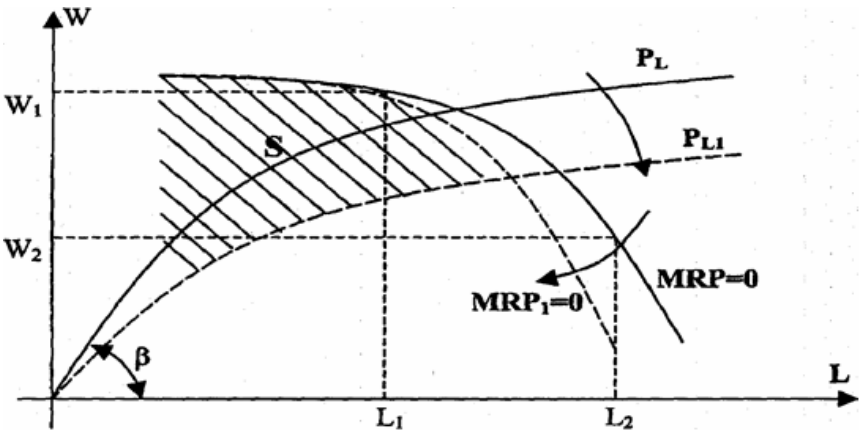

Рисунок 3 – Выявление зоны возможных решений при найме рабочей силы (воздействие фактора безработицы).

Если среднемесячный заработок в регионе и прожиточный минимум будут иметь близкие значения, то и предложение трудового ресурса в данной зоне заработных плат также будет минимальным, а следовательно, и кривая P_L будет иметь ярко выраженный вертикальный наклон (на рисунке $5\beta \rightarrow 90^\circ$).

3. Установленный размер минимальной месячной оплаты труда влияет на кривые MRP и PL: чем выше размер данного показателя, тем выше будет расположена кривая предложения рабочей силы относительно осей координат и тем большее значение приобретает β. Однако данный фактор оказывает также ограничительное влияние. Размер минимальной месячной оплаты труда определяет нижнее предельное значение кривых MRP и P_L на оси ΔW (рисунок 4).

Сегодня данный фактор не имеет существенного влияния на трудовые процессы, учитывая незначительный размер минимальной месячной оплаты труда. Однако по мере стабилизации экономической ситуации в стране (рост доходов населения и, как следствие, рост минимального размера оплаты труда) значение данного фактора будет увеличиваться.

На кривой предложения рабочей силы PL следует выделить интервал [МРОП; Wсер], что соответствует промежутку между размерами минимальной месячной оплаты труда и среднемесячной заработной платы в регионе (в отрасли, по видам профессиональной деятельности и т. д.).

На данном интервале кривая предложения рабочей силы практически совершенно неэластична, что соответствует максимальному значению.

4. Структура рынка труда в регионе. Все факторы макросреды оказывают практически одинаковое влияние на процесс управления и использования трудовых ресурсов во всех отраслях экономики. Влияние структуры рынка труда неоднозначно на предприятиях разных сфер деятельности. Более того, в зависимости от индивидуальных требований работодателя к характеристикам потенциальных работников (пола, возраста, квалификации и т. д.) влияние данного фактора будет разным даже в пределах одной и той же отрасли.

В современной экономической литературе разделение рынка труда на группы принято называть сегментацией. Ее критерии могут быть разными, однако среди наиболее значимых следует выделить:

- возрастной (молодежь, лица в возрасте от 30 лет до предпенсионного возраста, пенсионеры);
- половой (мужчины, женщины);
- образовательный (наличие высшего, среднего, среднего технического образования);
- квалификационный (уровень квалификации, разряд, стаж работы);
- профессиональный (разделение по видам профессиональной деятельности);

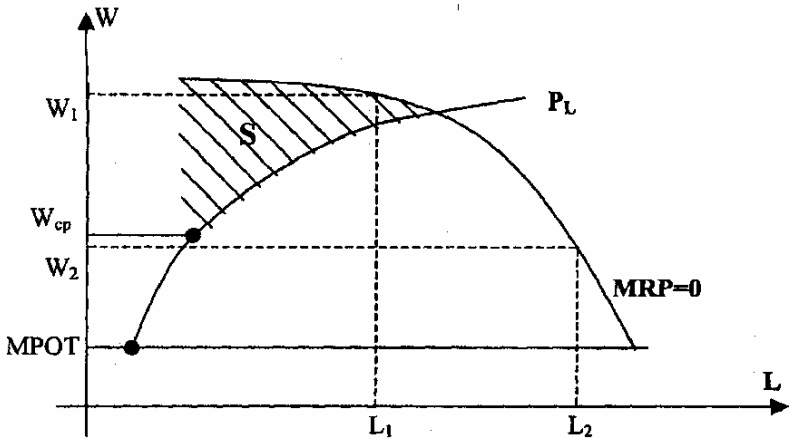

Рисунок 4 – Ограничительное влияние размера минимальной месячной оплаты труда.

– отраслевой (промышленность, сельское хозяйство, лесное хозяйство, строительство, транспорт, связь, торговля и общепит, бытовое обслуживание, здравоохранение, образование, культура и искусство, наука, финансово-кредитная сфера и страхование, управление и т. д.).

Последний из вышеупомянутых критериев обеспечивает и более подробную сегментацию рынка труда (например, по отраслям промышленности). Очевидно, что каждому региону соответствует определенная структура (сегментация) рынка труда, которая может изменяться по времени, но в целом продолжает оставаться достаточно стабильной. Чем больше сегмент, отвечающий потребностям того или иного предприятия в трудовых ресурсах, тем ниже располагается кривая предложения рабочей силы PL и тем более эластичный характер ее поведения. Так, если в регионе существует повышенный спрос на специалистов в определенной сфере профессиональной деятельности X, а их предложение невелико, то возникающий дисбаланс неизбежно приведет к росту затрат на содержание данной категории трудовых ресурсов, что на рисунке 3 будет соответствовать сужению зоны вероятных решений S.

Степень влияния данного фактора на процесс управления и использования трудовых ресурсов будет зависеть от ряда условий, в том числе:

– степени адекватности процесса формирования и подготовки кадров характера потребностей региональной экономики в трудовых ресурсах. Если система формирования и подготовки кадров адекватно обеспечивает потребности региона в трудовых ресурсах, то формируется равновесие между спросом и предложением на труд, следовательно, влияние данного фактора на процесс управления и использования трудовых ресурсов снижается (смягчается);
– степени готовности руководства конкретного предприятия привлекать к своей деятельности категории работников, «не пользующихся спросом». Если руководство предприятия привлекает таких работников, как пенсионеры, молодежь, не имеющая стажа работы и т. д., то расширяется сегмент рынка труда, обеспечивающий потребности предприятия, а значит, объем предложения трудовых ресурсов растет. В результате влияние данного фактора на процесс управления и использования трудовых ресурсов снижается (смягчается).

5. Состояние информационного обеспечения рынка труда в регионе. Данный фактор может влиять на расположение и форму кривых MRP и PL. Чем более полная и достоверная информация о состоянии спроса и предложениях на рынке труда в регионе используется, тем более эффективный процесс управления и использования трудовых ресурсов. Отсутствие такой информации порождает неопределенность, что, в свою очередь, может завышать или занижать требования как со стороны работодателей, так и потенциальных работников. Такая ситуация влечет за собой непредсказуемость поведения кривых MRP и P_L, а следовательно, эффективность решений в сфере управления и использования трудовых ресурсов снижается.

Следует выделять централизованный и децентрализованный (стихийный) источник информации о состоянии рынка труда. Первое обеспечивается государством через службу занятости населения, второе реализуется через СМИ (рекламные объявления) и на основе личных связей и знакомств. Наличие двух источников информации обусловлено главным образом сегментацией рынка труда [1].

Изучение сегментации рынка труда привело к теории двойственности рынка труда, в которой предполагается разделение рынка труда на две части – первичный и вторичный рынки. П. Деренгер и М. Пайор описали их следующим образом: «Рабочие места на первичном рынке имеют, по крайней мере, несколько из перечисленных характеристик: высокую зарплату, хорошие условия труда, стабильную занятость, наличие шансов на продвижение, соблюдение справедливости и надлежащий процесс в установлении трудовых правил. Рабочие места на вторичном рынке, как правило, приносят низкую зарплату, сопровождающую льготы, плохие условия труда, высокую текучесть кадров, слабые шансы на продвижение и чаще всего своевольное и меняющееся отношение начальства» [3].

Первоначальный рынок труда обслуживается в основном децентрализованными источни-

ками информации. Предложение на данном рынке труда велико, а спрос незначителен, поэтому поиск кадров носит упрощенный характер. Однако именно в этой сфере существует наибольший риск принятия ошибочных управленческих решений, учитывая ограниченность альтернативных вариантов. При этом, поскольку в данной сфере формируются наибольшие относительные затраты (на единицу трудовых ресурсов) на содержание работников, такие ошибки могут повлечь за собой значительное снижение эффективности процесса управления и использования трудовых ресурсов.

Централизованный источник информации, решая задачи трудоустройства кадров, пользующихся наименьшим спросом, обслуживает, как правило, вторичный рынок труда. При этом возникает ситуация, когда достаточно квалифицированные кадры не имеют возможности трудоустроиться на первичном рынке труда именно из-за низкого качества информационного обеспечения процесса трудоустройства. Очевидно, что такое положение дел оказывает негативное влияние как на работодателей, так и на потенциальных работников.

Все вышесказанное свидетельствует о том, что руководство предприятий должно уделять изучению данного фактора большое значение, при этом работа отдела кадров должна восполнять пробелы внешнего информационного обеспечения рынка труда в регионе.

После рассмотрения факторов макросреды необходимо обратить внимание на факторы микросреды, процесс воздействия которых сводится к согласованию интересов работников и работодателей.

Факторы работника.

При рассмотрении макрофакторов и их влиянии на процесс управления использованием трудовых ресурсов речь шла об усредненных затратах на получение трудовых ресурсов. Очевидно, что в каждом конкретном случае наем работника величина затрат на каждую новую единицу трудовых ресурсов может колебаться в зависимости от его индивидуальных характеристик. Каждый работник, имея тот или иной набор качеств, в зависимости от состояния внешних факторов выдвигает разные требования к условиям труда и его оплаты и, как следствие, оговаривает разную величину затрат на его содержание.

Набор таких качеств практически соответствует критериям сегментации и включает: пол, возраст, вид профессиональной деятельности, образование, квалификация (в т. ч. стаж работы) и т. д.

Таким образом, каждый потенциальный работник, основываясь на собственной оценке уровня преимущества для работодателя набора качеств, которыми он обладает, а также исходя из состояния макрофакторов (уровня безработицы, средних по региону размеров заработной платы и т. д.), предъявляет к работодателю ряд требований [5]. В целом такие требования можно распределить по следующим направлениям:

– обеспечение желаемого размера заработной платы. На сегодняшний день требования к размеру заработной платы являются доминирующими по сравнению с другими (приведенными ниже). В основном именно с учетом данного показателя потенциальные работники принимают решение о прибытии или неприбытии на работу;
– наличие социального обеспечения и предоставление социальных гарантий. Помимо заработной платы, потенциальных работников интересуют предоставленные работодателем социальные гарантии. В частности, речь может идти о дополнительном (кроме государственного) пенсионном обеспечении, дополнительных социальных выплатах в связи с нетрудоспособностью, возможностях медицинского обслуживания за счет предприятия и т. д. Следует отметить, что требования подобного рода редко встречаются в практике трудоустройства. Однако в будущем такие требования со стороны потенциальных работников будут расти [5];
– предоставленные условия труда. В данном случае речь идет об организации рабочего места работника (удобство, безопасность и т. п.). Как и в предыдущем случае, работники редко предъявляют какие-либо требования к условиям труда;
– обеспечение оптимального режима рабочего времени Достаточно важным требованием со стороны потенциальных работников является требование к режиму рабочего времени: продолжительности рабочего дня, рабочей недели, количеству выходных,

количеству смен, времени работы и т. д. Очевидно, что желаемый для работника режим работы может быть неудобным для работодателя и требует дополнительного привлечения трудовых ресурсов, что, в свою очередь, влечет за собой рост соответствующих расходов. В практике обычно встречается случай, когда работодатель предлагает уже установившийся режим работы, а потенциальные работники имеют возможность либо согласиться с такими условиями, либо отказаться от них. Однако такой подход сужает сегмент рынка трудовых ресурсов, доступный для работодателя, что так же, как уже отмечалось ранее, сказывается на росте затрат предприятия.

Обобщая характер влияния факторов работника на поведение кривых MRP и P_L, следует отметить, что данная группа факторов смещает линию, характеризующую предложение трудовых ресурсов вверх. А в случае, если работодатель придерживается устойчивой политики в отношении требований работников, происходит также смещение кривой MRP за счет снижения производительности труда (как это показано на рисунке 3), то есть зона возможных решений S сужается.

Факторы работодателя.

С точки зрения работодателя антикризисное управление трудовыми ресурсами характеризуется показателями производственной деятельности, в первую очередь производительностью труда. Очевидно, что работодатель стремится минимизировать собственные расходы, в том числе на содержание трудовых ресурсов [6]. В этой связи можно выделить следующие основные факторы работодателя, влияющие на эффективное управление трудовыми ресурсами: возможность обеспечения необходимой структуры трудовых ресурсов; возможность обеспечения оптимального соотношения прибыли предприятия и затрат на содержание трудовых ресурсов; возможность максимизации загрузки персонала.

Процесс управления трудовыми ресурсами с точки зрения работодателя можно обозначить как эффективный в тех случаях, когда обеспечивается необходимый количественный и качественный состав работников. Возможность обеспечения необходимой структуры во многом зависит от факторов макросреды, поскольку напрямую связана со структурой рынка труда в регионе [8]. Однако не меньшее влияние на данную возможность имеет проведенная предприятием политика найма работников.

Воздействие данного фактора на процесс управления и использования трудовых ресурсов может быть двояким: положительным (т. е. обеспечивать расширение зоны возможных решений S) – в том случае, когда вышеупомянутая возможность существует, и отрицательным (т. е. сужающим зону возможных решений S) – если она отсутствует. Неблагоприятная для того или иного изготовителя структура трудового рынка, вызывающая негативное влияние данного фактора, может быть компенсирована эффективной политикой предприятия на рынке труда; и наоборот – даже при благоприятном распределении трудовых ресурсов на рынке неумелая политика в данной сфере может отрицательно сказаться на процессе управления и использования трудовых ресурсов (т. е. сузить зону возможных решений S).

Возможность обеспечения оптимального соотношения прибыли предприятия и затрат на содержание трудовых ресурсов можно охарактеризовать как основной фактор, поскольку он прямо влияет на возможность повышения производительности труда [9]. Графически оценку данного фактора можно изобразить с использованием ранее рассмотренных кривых на рисунке 5.

На рисунке 5 показано одно из возможных решений для изображенного на графике случая – осуществить наем L_1 работников с заработной платой W_1. В таком случае величина прибыли на одного работника будет характеризоваться отрезком [W_1, W_2]. Однако при этом следует учитывать, что производительность труда характеризуется кривой MRP в том случае, когда размер заработной платы составляет W_2. При понижении заработной платы до величины W_1 может произойти и понижение производительности, характеризующееся смещением кривой MRP вниз.

С другой стороны, снижение одного вида затрат (например, заработной платы) может вызвать большее смещение кривой MRP, чем другого (например, расходов на социальное обеспечение). Это означает, что оптимальное

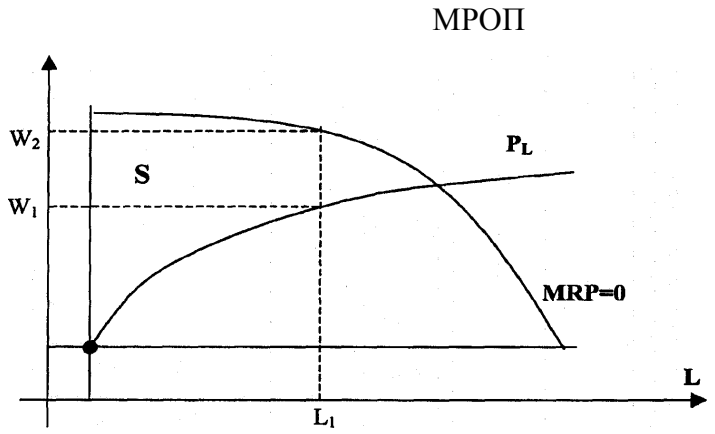

Рисунок 5 – Возможность обеспечения оптимального отношения прибыли предприятия к затратам на содержание трудовых ресурсов.

решение может лежать не на кривой P_L, а в любой точке зоны возможных решений S.

Кроме того, следует также учитывать влияние ранее названного фактора микросреды «Возможность обеспечения необходимой структуры трудовых ресурсов», поскольку при повышении затрат на содержание работников сверх значения W_1 возрастают также возможности выбора кадров, так как предложение трудовых ресурсов тоже растет. Таким образом, оценка данного фактора сводится к решению задачи оптимизации, то есть выбора оптимального соотношения количества работников и затрат на их содержание [7, 10].

Возможность максимизации загрузки персонала, характеризующая стремление производителя обеспечить максимальную загрузку персонала, то есть обеспечить такую численность работников, которая позволяла бы избегать простоя оборудования и отсутствия рабочей погрузки для наемных работников. Данный фактор влияет на деятельность отечественных предприятий, поскольку, как уже отмечалось ранее, для них характерно неэффективное использование трудовых ресурсов (сокращенная рабочая неделя, вынужденные простои и т. д.). Решая задачи оптимизации производительности труда работников, можно сформировать такое решение, что обеспечивало бы максимальное значение показателя производительности труда на одного работника, однако рентабельность предприятия в целом при этом может быть не достигнута из-за роста затрат, связанных с простоем оборудования и т. п.

Выводы

Таким образом, учитывая, что все факторы можно подразделить на управляемые и неуправляемые с точки зрения предприятия, можно говорить о том, что задача эффективного управления трудовыми ресурсами – это задача согласования работников и работодателей при максимальном учете неуправляемых внешних факторов, влияющих на данный процесс.

Процесс согласования интересов работников и работодателей связан с управлением и учетом целого ряда факторов. Для решения задачи эффективного регулирования использования трудовых ресурсов в условиях кризиса необходимо тщательное изучение и классификация всех факторов, которые влияют на вышеупомянутый процесс, что позволит выявить точки приложения регулирующих воздействий и разработать эффективную методику регулирования использования трудовых ресурсов.

Литература

1. Лытнева, Н. А. Развитие механизма управления трудовыми ресурсами на предприятии / Н. А. Лытнева. – Текст : электронный // Международный экономический форум 2014. – URL: https://be5.biz/ekonomika1/r2014/3581.htm (дата обращения: 09.08.2022).
2. Красноженова, Г. Ф. Управление трудовыми ресурсами : учебное пособие / Г. Ф. Красноженова, П. В. Симонин. – Москва : ИНФРА-М, 2018. – 159 с. – Текст : непосредственный.
3. Рацлаф, А. А. Теоретические подходы к исследованию рынка труда / А. А. Рацлаф, А. В. Седова. – Текст : электронный // Молодой ученый. – 2014. – № 13(72). – С. 164–166. – URL: https://moluch.ru/archive/72/12374/ (дата обращения: 09.08.2022).
4. Беленцов, В. Н. Понятие результативности и эффективности в контексте управления социально-экономическими системами / В. Н. Беленцов. – Текст : непосредственный // Экономика знаний: теория, практика, перспективы развития : сборник научных трудов Международной научно-практической конференции, 25 октября 2019 г., Донецк. – Донецк : ИЭИ, 2019. – С. 27–32.
5. Дорофиенко, В. В. Экономическая природа регионального развития и его значение в современной экономике / В. В. Дорофиенко. – Текст : электронный // Менеджер. – 2017. – № 4(82). – С. 6–10. – URL: https://donampa.ru/images/admin_pr/z/42017.pdf (дата обращения: 09.08.2022).
6. Шапиро, С. А. Развитие механизмов управления трудовыми ресурсами в условиях модернизации отечественной экономики : специальность 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)» : автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора экономических наук / Шапиро Сергей Александрович ; ФГБУ «Научно- исследовательский институт труда и социального страхования». – Москва. – 2015. – 50 с. – Текст : непосредственный.
7. Акьюлов, Р. И. Воспроизводство человеческих ресурсов региона в условиях модернизации экономики : специальность 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)» автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора экономических наук / Акьюлов Роберт Ишкалевич; Центр социальной демографии и экономической социологии ФГБУН Институт социально-политических исследований Российской академии наук. – Екатеринбург, 2012. – 53 с. – Текст : непосредственный.
8. Greenway, D. Trade, investment, migration and labor market regulation / D. Greenway, R. Upward, K. Wakelin. – New York : Palgrave Macmillan, 2002. – 243 p. – Текст : электронный. – URL: https://link.springer.com/book/10.1057/9781403920188? (дата обращения: 09.08.2022).
9. Education Statistics : EdStats // The World Bank Group : официальный сайт. – Текст : электронный. – URL:

References

1. Lytneva, N. A. Development of the mechanism of human resources management at the enterprise. – Text : electronic. – In: *International economic forum 2014*. – URL: https://be5.biz/ekonomika1/r2014/3581.htm (date of access: 09.08.2022). (in Russian)
2. Krasnozhenova, G. F.; Simonin P. V. Human resources management : studies manual. – Moscow : INFRA-M, 2018. – 159 p. – Text : direct. (in Russian)
3. Ratslaf, A. A.; Sedova A. V. Theoretical approaches to labor market research. – Text : electronic. – In: *Young scientist*. – 2014. – № 13(72). – P. 164–166. – URL: https://moluch.ru/archive/72/12374/ (date of access: 09.08.2022). (in Russian)
4. Belentsov, V. N. The concept of effectiveness and efficiency in the context of management of socio-economic systems. – Text : direct. – In: *Knowledge Economy: theory, practice, development prospects* : collection of scientific work. International Scientific and Practical Conference, October 25, 2019, Donetsk. – Donetsk : IEI, 2019. – P. 27–32. (in Russian)
5. Dorofiyenko, V. V. The economic nature of regional development and its significance in the modern economy. – Text : electronic. – In: *Manager*. – 2017. – № 4(82). – P. 6–10. – URL: https://donampa.ru/images/admin_pr/z/42017.pdf (date of access: 09.08.2022). (in Russian)
6. Shapiro, S. A. Development of mechanisms for managing labor resources in the conditions of modernization of the domestic economy : specialty 08.00.05 «Economics and management national economy (labor economics)» : abstract dissertations for a degree Doctor of Economics / Shapiro Sergey ; FSBI «Research Institute of Labor and Social Insurance». – Moscow. – 2015. – 50 p. – Text : direct. (in Russian)
7. Akyulov, R. I. Reproduction of human resources of the region in the conditions of economic modernization : specialty 08.00.05 «Economics and management of the national economy (labor economics)» : abstract dissertations for the degree of Doctor of Economics / Akyulov Robert ; Center for Social Demography and Economic Sociology FGBUN Institute of Socio-Political Research of the Russian Academy of Sciences. – Yekaterinburg, 2012. – 53 p. – Text : direct. (in Russian)
8. Greenway, D.; Upward, R.; Wakelin, K. Trade, investment, migration and labor market regulation. – New York : Palgrave Macmillan, 2002. – 243 p. – Text : electronic. – URL: https://link.springer.com/book/10.1057/9781403920188? (date of access: 09.08.2022).
9. Education Statistics : EdStats. – In: *The World Bank Group* : official site. – Text : electronic. – URL: https://data.worldbank.org/indicator?tab=all (date of access: 09.08.2022).
10. World Employment and Social Outlook : Trends 2015 : official site. – Text : electronic. – URL: http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/

https://data.worldbank.org/indicator?tab=all (дата обращения: 09.08.2022).
10. World Employment and Social Outlook : Trends 2015 : официальный сайт. – Текст : электронный. – URL: http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2015/WCMS_337069/lang--en/index.htm (дата обращения: 09.08.2022).

2015/WCMS_337069/lang--en/index.htm (date of access: 09.08.2022).

Гончарова Лада Александровна – кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента строительных организаций ГОУ ВПО «Донбасская национальная академия строительства и архитектуры». Научные интересы: экономика и управление национальным хозяйством.

Гончарова Лада Олександрівна – кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту будівельних організацій ДОУ ВПО «Донбаська національна академія будівництва і архітектури». Наукові інтереси: економіка і управління національним господарством.

Goncharova Lada – PhD in Economics, Associate Professor of the Department of Management of Construction Organizations the Donbas National Academy of Civil Engineering and Architecture. Scientific interests: economics and management of the national economy.