



# 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





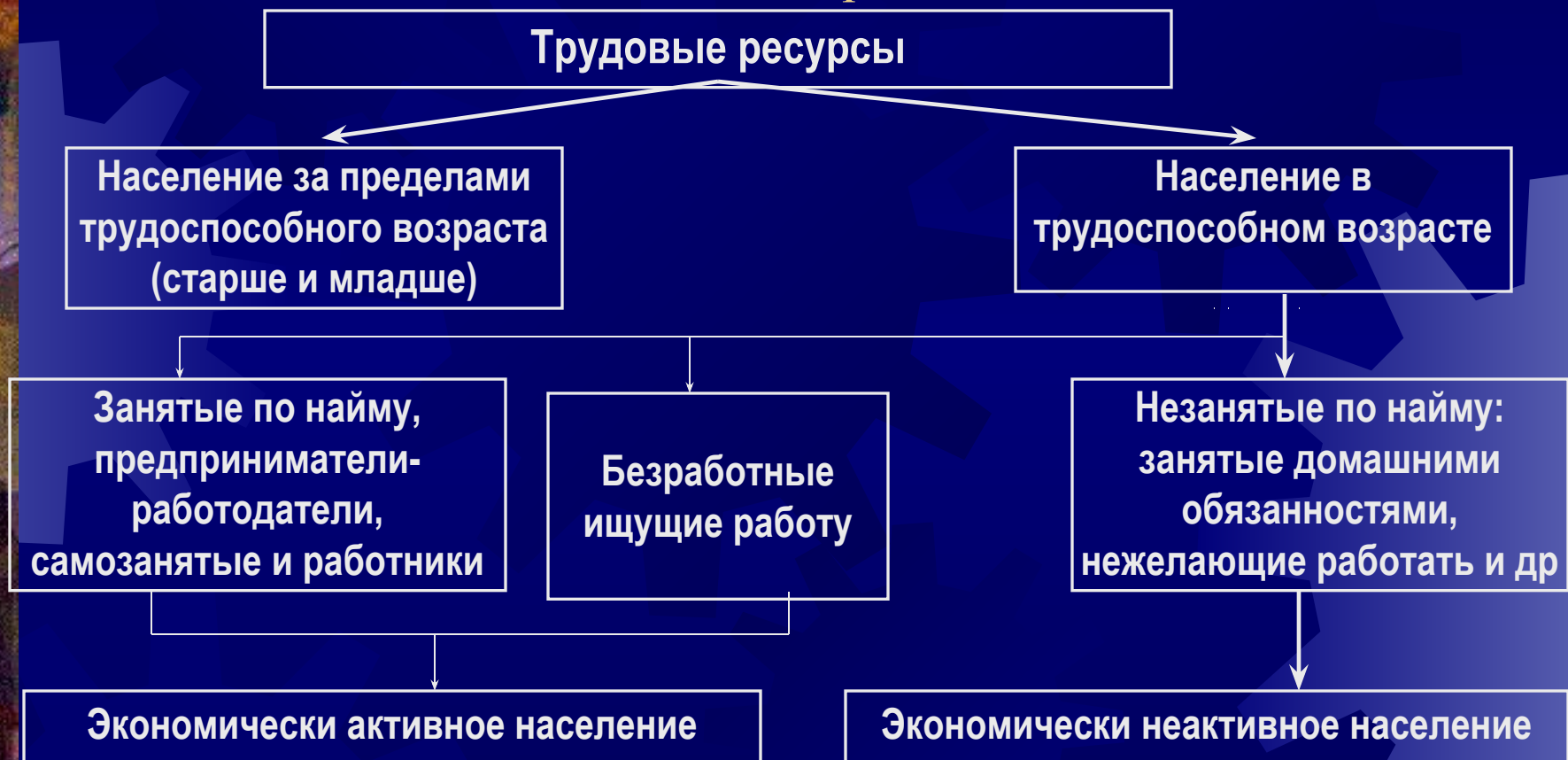


**III. Поведение  
организации на  
рынке труда в  
условиях  
конкуренции**

**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
<b>1. Для работников</b>	
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

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



# 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