

Марковская, Е. И. Адаптационные механизмы российского рынка труда в условиях кризиса / Е. И. Марковская / Десятая юбилейная международная научно-практическая конференция «Экономическая психология: современные проблемы и перспективы развития: », Материалы конференции. Часть II – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2010- –294 с- – С. 159–164.

Е. И. Марковская

АДАПТАЦИОННЫЕ МЕХАНИЗМЫ РОССИЙСКОГО РЫНКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА

В настоящее время мы наблюдаем функционирование российской экономики в условиях продолжающейся экономической нестабильности. Статистика, связанная с рынком труда, свидетельствует о том, что на рынке присутствует тенденция роста общей безработицы. Так, например, численность безработных (по методологии МОТ) в июле 2010 составила 5,4 млн чел. и на 0,2 млн чел. превысила показатель июня 2010 г. [1]. На состоянии рынка труда в этом году сказался и климатический фактор. Так, вследствие климатических особенностей летнего сезона по статистике увеличилось число работающих в режиме неполной занятости, а также число работников, находившихся в режиме отпуска без сохранения содержания.

В целом, можно сделать вывод о том, что на рынке труда отражается общая макроэкономическая нестабильность, в которой пребывает вся российская экономика.

Актуальным становится изучение механизмов адаптации российского рынка труда к новым экономическим условиям, а также факторов, влияющих на выбор именно этих механизмов адаптации. Под механизмами адаптации мы будем понимать изменения краткосрочного и долгосрочного характера, происходящие у экономических субъектов в ответ на появление признаков нестабильности в экономической системе. Под нестабильностью мы понимаем ситуацию, когда под воздействием внешних или внутренних факторов происходят негативные колебания деловой активности.

Рассмотрим, какие механизмы адаптации используют следующие экономические субъекты на российском рынке труда, предпринимательский сектор (работодатели), государственный сектор, рек- рутинговые службы, наемные сотрудники.

Предпринимательский сектор (работодатели)

Механизмы адаптации предпринимателей во многом объясняются факторами внешней среды. В настоящее время, по данным статистики, по-прежнему наблюдается неустойчивая тенденция к росту экономики. Пока экономическая ситуация характеризуется неустойчивой динамикой спроса и низкой инвестиционной активностью. На это предпринимательский сектор реагирует снижением спроса на труд. Это выражается в проведении сокращений, увольнений сотрудников, в введении режима неполной занятости.

Изучая механизмы адаптации предпринимательского сектора в период кризиса, мы выделили следующие группы таких механизмов: механизм разделения ответственности (с государством), защитный механизм, активная позиция. Все эти механизмы, так или иначе, влияют на ситуацию на рынке труда. В том случае, если пред-

приятие придерживается позиции - «разделение ответственности», то наблюдались ситуации, когда предприятие объявляло себя банкротом, отказываясь от выполнения обязательств перед работниками. В ряде случаев банкротство было преднамеренным. Но, тем не менее, правительству приходилось вмешиваться в данные ситуации (особенно, если речь шла о градообразующем предприятии, например, в Пикалево) для того, чтобы снизить социальную напряженность. Еще одним примером проявления механизма разделения ответственности» является следующий. Появляется тревожная тенденция, связанная с тем, что представители предпринимательского сектора все чаще и чаще ссылаются на необходимость либерализации Трудового Кодекса в части снятия ответственности Работодателя перед наемным работником в ситуациях, связанных с увольнениями и сокращениями.

Защитные механизмы, которые использует предпринимательский сектор, проявляются в виде вынужденных сокращений персонала в связи с падением объемов производства и продаж. Активное использование такого механизма мы наблюдали в конце 2008 и на протяжении 2009 года.

Механизм, который мы назвали «активная позиция», очень редко используется отечественными предприятиями. Говорить об использовании предприятиями этого механизма адаптации мы можем в следующих случаях. Некоторые предприятия, гибко реагируя на произошедшие изменения, начинают разрабатывать новые продукты и направления. В основном пока это касается клиентоориентированных предприятий, работающих в сфере услуг, сфере жилого строительства, консалтинга, производителей, работающих в секторе «Business to Consumer». Примерами механизмов адаптации, которые используются этой группой предприятий, могут быть следующие:

- предприятия меняют ценовую политику, принимая во внимание снижение покупательской способности. Это выражается в проведении различных распродаж, акций, предполагающих разнообразные скидки, разработку так называемых антикризисных предложений,

- консалтинговые компании разрабатывают новые, более востребованные в кризисный период услуги, предлагая, например, та

-

- кие, как: услуги по оптимизации издержек, услуги по реализации объектов залогового обеспечения для банков.

Когда речь идет о развитии новых направлений деятельности, может возникнуть потребность в кадровых ресурсах. Эффективный менеджмент на предприятии в этом случае будет привлекать для развития новых направлений имеющийся кадровый потенциал на предприятии, который может быть не востребован в затронутых кризисом направлениях.

Наемные работники

В ситуации неопределенности на рынке труда наемные работники вынуждены адаптироваться к новым форматам занятости - неполному рабочему дню, незапланированному отпуску без содержания, возможным и внезапным сокращениям, увольнениям. Все это приводит к тому, что, по оценкам экспертов, люди стремятся к постоянному повышению своей квалификации и к освоению новых специальностей для того, чтобы продлить свою востребованность на рынке труда. Этот механизм адаптации можно назвать «приспособление к новым условиям».

Государственные органы, регулирующие занятость

В самом начале экономического кризиса в конце 2008 года Правительство РФ предприняло ряд мер, которые были призваны стабилизировать ситуацию на рынке труда: увеличено пособие по безработице, изменены условия выплаты пособия (стали более либеральнее), увеличено финансирование мероприятий, связанных с работой служб занятости в части обучения и трудоустройства граждан. Это пример защитного механизма.

Рекрутинговые агентства

В период начала кризиса, в конце 2008 - начале 2009 года - рекрутинговые компании вынуждены были сокращать своих сотрудников ввиду резкого падения спроса со стороны работодателей. То есть, рекрутинговые компании следовали защитному механизму. В то же время некоторые крупные компании старались выводить на рынок новые услуги - проведение тренингов, обучающих семинаров для работодателей и работников, оказание услуги, заключающейся в выведении сотрудников за штат компании, консультирование по поводу сокращения штатов, проведения процедур увольнений, сокращений.

Анализируя состояние, в котором находится российский рынок труда, а также адаптационные механизмы, которые используют экономические субъекты, можно сделать вывод о том, что пока человеческие ресурсы не являются центральным и главным фактором производства в российской экономике. В то же время для того, чтобы стремиться к построению инновационной экономики необходимо изменение взглядов и предпринимательского сектора и государственного сектора на работника как на основной производительный ресурс в инновационной экономике. Безусловно, это потребует от российских предпринимателей коренного изменения стиля руководства - перехода от авторитарного стиля к более демократическому, который подразумевает существование системы коллегиального принятия решения, когда учитывается мнение экспертов.

В таких условиях повышается значимость кадровой службы предприятия, которая в условиях идеального предприятия совместно с руководством предприятия принимает решение о кадровом обеспечении бизнеса на каждом этапе его функционирования.

В настоящее время мы наблюдаем следующие проблемы взаимодействия кадровой службы предприятий с топ-менеджментом и собственниками бизнеса:

- роль кадровой службы зачастую является пассивной и сводится к выполнению учетной функции. На многих предприятиях кадровая служба не участвует в стратегическом управлении и планировании на предприятии. Поэтому, как правило, данная служба является лишь исполнителем решений, принятых топ-менеджментом и собственниками;

- во многих случаях специалисты в области управления персоналом не занимаются вопросами стратегического развития и планирования на предприятии по причине того, что не имеют представления о бизнес-процессах, лежащих в основе функционирования предприятия.

Вышеописанные проблемы, которые касаются особенностей управления на российских предприятиях, приводят к тому, что именно сокращение персонала становится, как правило; пунктом № 1 воюе, как: услуги по оптимизации издержек, услуги по реализации

объектов залогового обеспечения для банков.

Когда речь идет о развитии новых направлений деятельности, может возникнуть потребность в кадровых ресурсах. Эффективный менеджмент на предприятии в этом случае будет привлекать для развития новых направлений имеющийся кадровый потенциал на предприятии, который может быть не востребован в затронутых кризисом направлениях.

Наемные работники

В ситуации неопределенности на рынке труда наемные работники вынуждены адаптироваться к новым форматам занятости - неполному рабочему дню, незапланированному отпуску без содержания, возможным и внезапным сокращениям, увольнениям. Все это приводит к тому, что, по оценкам экспертов, люди стремятся к постоянному повышению своей квалификации и к освоению новых специальностей для того, чтобы продлить свою востребованность на рынке труда. Этот механизм адаптации можно назвать «приспособление к новым условиям».

Государственные органы, регулирующие занятость

В самом начале экономического кризиса в конце 2008 года Правительство РФ предприняло ряд мер, которые были призваны стабилизировать ситуацию на рынке труда: увеличено пособие по безработице, изменены условия выплаты пособия (стали более либеральнее), увеличено финансирование мероприятий, связанных с работой служб занятости в части обучения и трудоустройства граждан. Это пример защитного механизма.

Рекрутинговые агентства

В период начала кризиса, в конце 2008 - начале 2009 года - рекрутинговые компании вынуждены были сокращать своих сотрудников ввиду резкого падения спроса со стороны работодателей. То есть, рекрутинговые компании следовали защитному механизму. В то же время некоторые крупные компании старались выводить на рынок новые услуги - проведение тренингов, обучающих семинаров для работодателей и работников, оказание услуги, заключающейся в выведении сотрудников за штат компании, консультирование по поводу сокращения штатов, проведения процедур увольнений, сокращений.

Анализируя состояние, в котором находится российский рынок труда, а также адаптационные механизмы, которые используют экономические субъекты, можно сделать вывод о том, что пока человеческие ресурсы не являются центральным и главным фактором производства в российской экономике. В то же время для того, чтобы стремиться к построению инновационной экономики необходимо изменение взглядов и предпринимательского сектора и государственного сектора на работника как на основной производительный ресурс в инновационной экономике. Безусловно, это потребует от российских предпринимателей коренного изменения стиля руководства - перехода от авторитарного стиля к более демократическому, который подразумевает существование системы коллегиального принятия решения, когда учитывается мнение экспертов.

В таких условиях повышается значимость кадровой службы предприятия, которая в условиях идеального предприятия совместно с руководством предприятия принимает решение о кадровом обеспечении бизнеса на каждом этапе его функционирования.

В настоящее время мы наблюдаем следующие проблемы взаимодействия кадровой службы предприятий с топ-менеджментом и собственниками бизнеса:

- роль кадровой службы зачастую является пассивной и сводится к выполнению учетной функции. На многих предприятиях кадровая служба не участвует в стратегическом управлении и планировании на предприятии. Поэтому, как правило, данная служба является лишь исполнителем решений, принятых топ-менедж-ментом и собственниками;

- во многих случаях специалисты в области управления персоналом не занимаются вопросами стратегического развития и планирования на предприятии по причине того, что не имеют представления о бизнес-процессах, лежащих в основе функционирования предприятия.

Вышеописанные проблемы, которые касаются особенностей управления на российских предприятиях, приводят к тому, что именно сокращение персонала становится, как правило; пунктом № 1 во всех антикризисных программах российских предприятий. В то время как издержки, связанные с выплатой заработной платы не всегда занимают большую долю в общих затратах предприятия.

На наш взгляд, кризис и, как следствие, ситуация, в которой находится рынок труда, показали, что роль кадровой службы на предприятии должна быть пересмотрена топ-менеджментом и собственниками. Роль менеджера в области управления персоналом должна быть активной и должна включать в себя, помимо выполнения учетных функций, участие в стратегическом управлении и планировании на предприятии. Это, в свою очередь, потребует от собственников и топ-менеджмента изменение стиля в принятии решений и перехода от авторитарного стиля руководства компанией, который преобладает в российском бизнесе, к более демократическому (коллегиальному). А от специалистов в области управления персоналом потребуются значительное повышение своей квалификации в области стратегического управления. Цель этих изменений - повысить внимание к человеческому потенциалу как к основному фактору производства. Это, в свою очередь, станет важным шагом на пути к инновационной экономике.

Библиографический список

1. Экономика-политическая ситуация в России в августе 2010⁴ г. // <http://www.iet.ru/files/text/trends/08-10.pdf>