

13. Тонких Н.В., Бабинцева А.В. Исследование самозанятости населения в РФ: общие и частные проблемы // Вестник Омского университета. 2020. Серия Экономика. Т.18. № 1. С.172-183.

DOI: 10.51692/1994-3776_2021_2_45

УДК 316.1

О.Ю. Бурханов, В.К. Потемкин

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ В ПЕРИОД ОБЩЕСТВЕННЫХ ТРАНСФОРМАЦИЙ

O. Burhanov, V. Potemkin. Socio-economic problems of enterprises employees employment during the period of social transformations

Аннотация: В статье на основе нового теоретического осмысления социально-экономического механизма возникновения кризисных ситуаций, анализируется проблема создания условий для эффективной и гибкой занятости работников на крупных промышленных предприятиях. Авторами определяются факторы внешней и внутренней среды, которые необходимо рассматривать при выявлении кризисных ситуаций на предприятиях. На основе состава программных действий по эффективности занятости работников в кризисных ситуациях, разработан сценарный подход к эффективному использованию рабочей силы, средств и предметов труда. С целью преодоления кризисных ситуаций, авторами предложены различные виды межфункциональной координации процессов организации управления эффективной занятостью работников с органами территориального управления.

Ключевые слова: занятость, развитие, кризисные ситуации, антикризисное управление, социальное развитие.

Контактная информация: 193023, Санкт-Петербург, Садовая ул., д.21; тел.: (812) 310-19-04; e-mail:dept.ksocupr@unecon.ru

Abstract: The article analyzes the problem of creating conditions for effective and flexible employment at large production enterprises based on a new theoretical understanding of the socio-economic mechanism of the crisis situations emergence. The authors determine the factors of the external and internal environment that must be considered when identifying crisis situations at enterprises. Based on the composition of program actions on the employment effectiveness in crisis situations, a scenario approach to the effective use of labor, means and objects of labor has been developed. In order to overcome crisis situations, the authors have proposed various types of inter-functional coordination of organizing the management processes of effective employment with local authorities.

Key words: employment, development, crisis situations, crisis management, social development.

Contact information: 21 Sadovaya street, Saint Petersburg, 193023; tel.: (812) 310-19-04; e-mail: dept.ksocupr@unecon.ru

Занятость работников крупных промышленных предприятий является определяющей процессов экономического и социального развития общества. Крупное промышленное представляет собой организационно-правовую структуру народнохозяйственного комплекса, в котором происходит соединение средств труда, предметов труда и рабочей силы с целью производства товаров и услуг, предназначенных для удовлетворения потребностей населения страны. Любое или практически любое кризисное состояние в деятельности предприятий отражается на структуре и содержании занятости различных профессионально-

Бурханов Олег Юсупович – кандидат экономических наук. Независимый исследователь, США.
O. Burhanov, PhD in Economic Sciences. Independent researcher, USA.

Потемкин Валерий Константинович – доктор экономических наук, профессор, Заслуженный Деятель Науки РФ, заведующий кафедрой социологии и управления персоналом Санкт-Петербургского государственного экономического университета.

V. Potemkin, Doctor of Economics, Professor, Honored Scientist of the Russian Federation, Head of the Department of Sociology and Human Resource Management, Saint-Petersburg State Economic University.

квалификационных групп работников, приводит к дисбалансу предложения и спроса на товары и услуги, является существенным фактором проявления кризисных ситуаций в других сферах деятельности: производстве, торговле, обслуживании, социокультурном развитии и т.д. В этой связи вполне актуальной является проблема создания условий на крупных промышленных предприятиях для гибкой и эффективной занятости работников. Это касается нового теоретического осмысления социально-экономического механизма возникновения кризисных ситуаций в деятельности предприятий, выбора стратегии по формированию эффективной занятости работников. Кроме того, необходимо развить понимание того, что занятость работников в кризисных ситуациях в деятельности предприятий затрагивает организационно-структурные вопросы, касающиеся не только работников, непосредственно занятых на предприятии, но и вне его [1].

Занятость работников, во-многом, является определяющей в формировании мировоззренческих позиций, выборе поведения и социальных действий в производственной деятельности. Информация о занятости работников предприятий формирует общественную позицию различных слоев населения, состоящую в отношении к определенной сфере приложения труда, к предприятию, к системе управления производственными комплексами в целом. Все это обуславливает необходимость создания системы организации управления занятостью работников крупных промышленных предприятий в кризисных ситуациях. Современный этап развития рыночных отношений стал основанием коренной трансформации всей совокупности производственных отношений, формирования новых представлений о сущности рынка труда, занятости работников предприятий и организаций, социальной мобильности работников в условиях возникновения кризисных ситуаций в деятельности хозяйствующих субъектов [2].

Теоретические исследования проблем занятости работников предприятий, как правило, не затрагивают вектор развития рыночной экономики, методы управления предприятиями их структурными подразделениями, складывающиеся социально-трудовые отношения, отношения к власти, состав экономических, социальных и организационно-правовых предпосылок развития предприятий, относящихся к различным формам собственности.

Как следствие возникает необходимость учета ранее не фиксированных ситуаций, сопутствующих развитию системы занятости работников, а именно: механизм включения работников в производственный процесс (добровольный, принуждения, ситуационный, целевой, опосредованный); характер получения доходов и удовлетворения потребностей; сдвиги в сферах производства и потребления; развитие социально-трудовых отношений между различными профессионально-квалификационными группами работников, их место в социально-профессиональной структуре предприятий и т.п. [3].

Заметим, что система занятости работников предприятий, во многом, зависит от характеристик рынка труда:

- по охвату территории - локальный, местный (городской, сельский), региональный (область, край, республика), национальный, международный;
- по уровню функционирования - внешний, охватывающий движение рабочей силы в масштабах экономики страны в целом; внутренний, имеющий в виду движение рабочей силы в пределах предприятий и организаций;
- по степени соответствия спроса и предложения труда - равновесный, при котором наблюдается баланс между объемом и структурой спроса и предложения; неравновесный - несоответствие между величиной спроса и предложения труда;
- по демографическим признакам - рынок труда молодежи, женский рынок труда;
- по удельному весу представительства крупных промышленных предприятий на рынке труда;
- по составу профессионально-квалификационных групп работников на рынке труда;
- по представительству экономически активного населения на рынке труда;

- по удельному весу мигрантов в структуре спроса на рабочую силу и т.п. [4].

Содержание и формы занятости работников зависят и от степени развитости инфраструктуры рынка труда, которая создает стимулы для поиска альтернативной занятости на полное рабочее время, вторичной занятости, мобильной занятости в различных условиях производственной деятельности.

В последнее десятилетие, характеризуемое проявлением организационно-структурных и экономических кризисов, работники предприятий трудились, как правило, на 2-3 работах; 24% - занимались поиском постоянной работы; 30% - находились в неоплачиваемых отпусках; 28% - были не полностью заняты. Испытывают трудности с занятостью работники в возрасте 20-29 лет - 20,0%; 30-39 лет - 7,0%; 40-49 лет - 15,7%; 50-59 лет - 12,0%; старше 60 лет - 27,8%.

В кризисных ситуациях 19,0% рабочих и 30,0% инженерно-технических работников выбирают частичную занятость: сокращение рабочей недели, сокращение продолжительности рабочего дня, надомный труд и т.д. Не вызывает сомнений, что занятость работников предприятий зависит от периода возникновения кризисных ситуаций; характера действия стартовых условий; степени воздействия различных факторов, включая спрос и предложение труда; степени управляемости; периоду действия; месту возникновения; степени преодоления.

При выявлении кризисных ситуаций в деятельности предприятий прямо и косвенно влияющих на состояние занятости работников, по-нашему мнению, необходимо учитывать факторы внешней среды, определяющие условия их функционирования:

- параметры спроса на производимую продукцию: величина, стабильность, требования потребителей к качеству, эластичность спроса, сегментация потребительского рынка, состав реальных и потенциальных потребителей производимой продукции;

- параметры факторов производства: конъюнктура рынков материальных и сырьевых ресурсов, конъюнктура трудовых ресурсов, конъюнктура финансовых ресурсов, степень развитости инновационной деятельности, конъюнктура средств производства;

- параметры родственных и поддерживающих отраслей и предприятий: потенциальные возможности отраслей и предприятий, развитость производственной и социальной инфраструктуры, уровень использования новой техники и технологий;

- параметры конкурентной среды: условия и содержание конкуренции, область конкурентных действий, конкурентные угрозы, конкурентные силы;

- параметры государственного вмешательства и регулирования: налоговая и кредитно-финансовая политика, таможенная политика, состав организационно-правового обеспечения деятельности предприятий, политика цен и доходов;

- состав случайных обстоятельств и сигналов: форс-мажорные обстоятельства, политика государств-контр-агентов, демографический спад, научно-технические новации;

- параметры социально-психологического и эмоционального состояния общества: состав социальных действий, адаптация к нововведениям, мотивированность к труду, экономическая и социальная ответственность, экономическое и инновационное мышления.

Деятельность предприятий, их внутренняя среда также является определяющей в подходах к политике занятости работников. Факторы внутренней среды, определяющие условия занятости работников следующие:

- параметры технических ресурсов предприятий: состав средств труда, используемых в работе, прогрессивность сырья, материалов и полуфабрикатов, энергообеспечение предприятия;

- параметры технологических ресурсов предприятий: обеспечение деятельности научно-исследовательскими опытно-конструкторскими разработками, эффективное использование прогрессивных технологий;

- параметры трудовых ресурсов: квалификация, профессиональные компетенции, опыт работы, экономическое мышление, профессиональная мобильность, инновационность;
- параметры территориальных ресурсов: развитость транспортной сети, экология, наличие социальной инфраструктуры, рациональность расположения зданий, комплексов, инженерных коммуникаций;
- параметры рациональности организационной структуры: состав и механизм управленческих воздействий на работников, система делегирования управленческих и организационных полномочий, наличие центров экономической и социальной ответственности, центров стратегического планирования и управления, гибкость организационных структур;
- параметры информационного обеспечения деятельности предприятий: комплексное информационное обеспечение структурных подразделений и работников;
- параметры финансовых и кредитных ресурсов: степень зависимости деятельности предприятий от привлекаемых денежных средств;
- параметры стратегического развития предприятий: политика гибкого применения различных стратегий с учетом фактических ресурсов. Понимание воздействия внешних и внутренних факторов деятельности предприятий на содержание и структуру занятости работников может обеспечивать при соответствующих программных действиях.

Состав программных действий представлен в табл. 1:

Таблица 1. Состав программных действий по эффективности занятости работников в кризисных ситуациях деятельности предприятий

Период возникновения кризисных ситуаций	Состав программных действий по эффективной занятости работников		
	Реактивные действия	Активные действия	Плановые действия
1	2	3	4
До начала фиксации кризисных ситуаций	Отсрочка начала действий до момента появления уверенности в возникновении кризисных ситуаций	Переход к действиям при понимании порога реальных угроз неэффективной занятости работников	Упреждающие действия по рационализации занятости работников до появления угроз кризисных ситуаций
После начала проявления кризисных ситуаций	Оперативный анализ влияния кризисных ситуаций на эффективную занятость работников	Осуществление комплексных мер по обеспечению эффективной занятости работников	Разработка модели эффективной занятости работников, ранее распознавание кризисных ситуаций
В момент проявления кризисных ситуаций	Оперативное регулирование процессов занятости работников	Взаимодействие с внешней средой функционирования предприятий по сдерживанию влияния кризисных ситуаций на занятость работников	Применение вариативных моделей эффективной занятости работников
После преодоления кризисных ситуаций	Анализ упущений в преодолении кризисных ситуаций, оказавших влияние на неэффективную занятость работников	Разработка мер по недопущению повторения кризисных ситуаций и разработка модели отслеживания кризисных ситуаций. Определение последствий неэффективной занятости работников	Разработка организационного проекта занятости работников в условиях возникновения кризисных ситуаций в деятельности предприятий

Данная формализация программных действий учитывает факторы воздействия на эффективную занятость работников и позволяет разработать сценарный подход к эффективному использованию рабочей силы, средств и предметов труда.

Сценарный подход предполагает определение последовательности будущих событий в деятельности предприятий и подразумевает оценку общего характера, возможно, детализированного по объектам и субъектам деятельности предприятий, вероятных внутренних и внешних изменений, влияющих на занятость работников и мер по повышению ее эффективности. Он же учитывает:

- затраты, связанные с увольнением - плата и компенсации увольняемому работнику;
- оплата работы службы управления персоналом, связанной с увольнением работника;
- прямые затраты на поиск замены для работника (реклама, тестирование, собеседование, испытание);
- издержки неиспользованных возможностей при использовании работников ранее занимавших рабочие места;
- прямые затраты на этапе освоения работы новым работником;
- прямые затраты на обучение и адаптацию новых работников к условиям деятельности предприятий;
- прямые и косвенные потери в результате передачи уволившимся работникам на сторону как коммерческой, так и конфиденциальной производственной информации;
- потери в результате снижения производительности труда вновь принятыми работниками в периоде их адаптации к условиям деятельности предприятий.

Сценарный подход к занятости работников с учетом формализованных личностных характеристик предполагает планирование гибких режимов труда, что обеспечивает рациональные перемещения работников в производственном процессе; более полное применение навыков и опыта; снижение затрат на работы, относящиеся к непроизводительным, либо случайным; повышение производительности труда и т.д.

В кризисных ситуациях в деятельности предприятий внимание к личностному фактору также предполагает разработку мероприятий по информированию работников о миссии, целях и задачах работы предприятий на значительную (3-5 лет) перспективу; прогнозированию количества увольняющихся работников в силу естественных потерь, а также делающих это вполне добровольно; моделированию условий сокращения работников и финансовых затрат на эти цели; созданию рабочих мест, обеспечивающих гибкие режимы работы.

При этом фиксируется: 1) мотивированность в труде: достижение цели, признание и одобрение результатов работы, степень ответственности, возможности профессионального и карьерного роста; 2) организационная культура, обуславливающая социально-психологическую приспособленность работников к выполнению и постоянному совершенствованию производственных процессов.

Следовательно, в условиях кризисных ситуаций в деятельности крупных промышленных предприятий проблему занятости работников необходимо решать в контексте организационно-структурных изменений, учета влияния этих изменений по уровню, направленности, эффективности на все без исключения составляющие производственного процесса, количество и качество труда, профессионально-квалификационный уровень работников, поведенческих контуров личности работников.

Обусловлено это положение тем, что при решении проблемы занятости работников на предприятиях практически всегда уделяется внимание материально-вещным характеристикам производственной деятельности и не обращается внимание на свойства личности работников, их личностные конструкты.

Внимание к личности работника определяется необходимостью поиска современных и, возможно, оригинальных подходов к ее активизации в профессиональной деятельности, например, таких как:

- гносеологического, предполагающего раскрытие сущности и новых характеристик как профессиональной мобильности работников, так и их интеллектуальных резервов;

- аксиологического, связанного с формированием у работников деятельной осознанной профессиональной позиции;
- социализации, как процесса усвоения индивидом определенной системы знаний, социальных норм, ценностей, определяющих состав и структуру интеллектуального капитала работников и их интеллектуальных резервов;
- феноменологического, обуславливающего раскрытие содержания и смену парадигмы профессиональной мобильности в контексте проблемной ориентированности на результаты деятельности предприятий;
- пространственно-временного, означающего определение характера занятости работников в профессиональной среде.

Личность работников состоит из конструктов, прямо и косвенно влияющих на структуру и содержание занятости на предприятии (см. рис.1):

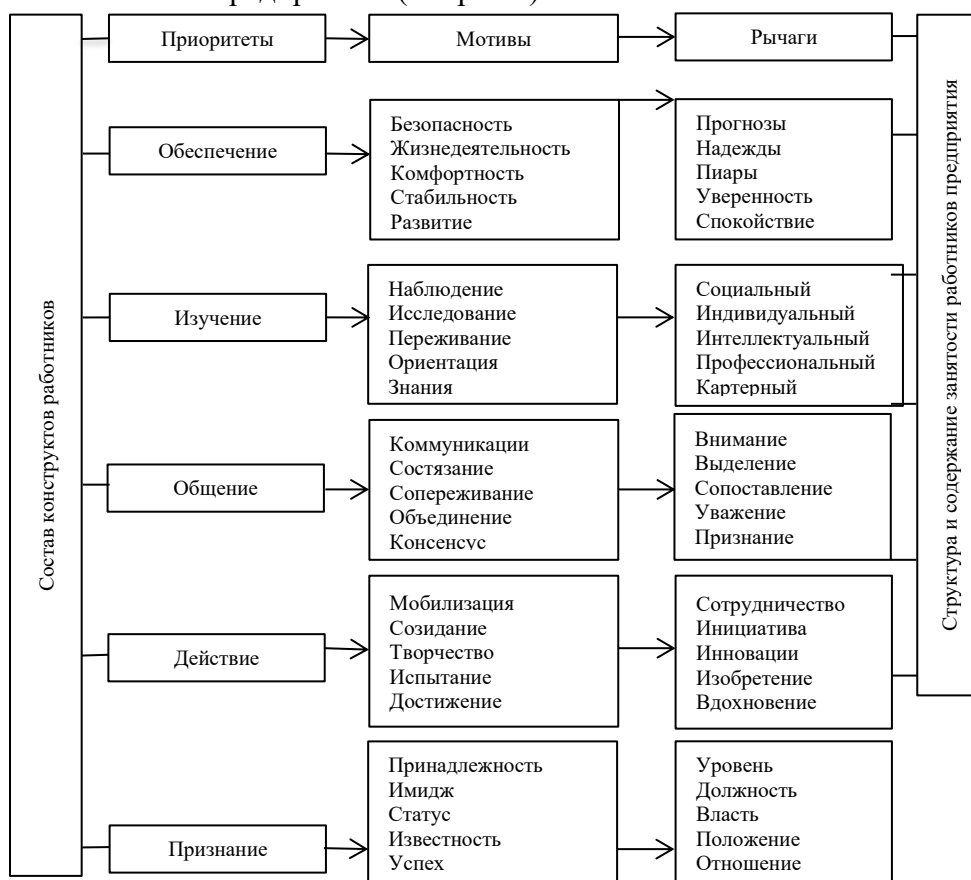


Рисунок 1. Состав конструктов работников, прямо и косвенно влияющих на выбор форм и содержание занятости на предприятии

Фиксация конструктов личности позволяет определить характер восприятия ситуации, в которой он находится, и предпринять меры, способствующие эффективности труда даже в кризисных ситуациях деятельности предприятий. В составе мер, проектных по своей сути, могут быть следующие:

- ротация работы, которая предполагает перемещение работников внутри предприятия с целью уменьшения монотонности, увеличения разнообразности в труде, приобретения новых профессиональных компетенций;
- расширение участка работы с целью расширения диапазона профессиональных действий работников, создания условий взаимозаменяемости, делегирования полномочий;
- обогащение работы, что предполагает творчество, инновационность, экономическую и социальную ответственность в решении производственных задач;

- создание автономных групп стратегического развития предприятия с целью поиска новых управленческих решений для преодоления кризисных ситуаций и обеспечения эффективной занятости работников;

- моделирование содержания и форм занятости работников в кризисных ситуациях деятельности предприятий.

Результатом учета конструкта личности работников в формировании эффективной занятости на предприятии может стать радикальное изменение в организационной структуре, планировке рабочих мест, принятии и реализации управленческих решений, формах конкурентной борьбы на потребительском рынке и рынке труда, активизации инвестиционной политики, внедрении новых технологий, формировании нового инновационного мировоззрения работников.

Последнее предусматривает:

- сохранение работников с соответствующими профессиональными компетенциями, навыками и опытом работы;

- прогнозирование возможного излишка или дефицита работников;

- создание условий для гибкого и эффективного адаптирования работников к различного рода кризисным ситуациям;

- снижение зависимости от ситуаций на рынке труда;

- введение гибких графиков работы, рациональных форм занятости работников.

Личностные конструкты раскрывают предметно-ценные, деятельные, личностно-атрибутивные, общественно-атрибутивные, информационные и системообразующие позиции работников, их ориентации в сфере занятости и возможности комплексного использования трудового потенциала

Процесс формирования занятости работников предприятий происходит под воздействием как объективных оснований, политической ситуации, развитости экономических отношений рыночного типа, организационно-правового обеспечения деятельности предприятий, социально-психологической атмосферы, сложившейся в общественном сознании, так и субъективных оснований, среди которых:

- степень осознания работниками своего профессионального статуса, уровня профессиональной квалификации, навыков и опыта работы;

- механизм проявления в сознании работника ценностных ориентаций в профессиональной деятельности; степень удовлетворенности работника своим материальным положением;

- уровень конфликтности работника, состав социальных действий для достижения своих интересов на предприятии;

- степень готовности к компромиссу в решении вопросов труда и заработной платы;

- сложившийся социально-психологический климат на предприятии, социальное самочувствие работников в различных ситуациях производственной деятельности, включая кризисные ситуации.

Понимание взаимозависимости субъектов и объекта занятости работников служит подтверждению значения человеческого фактора в разрешении проблемных ситуаций в организации управления эффективной занятостью работников в кризисных ситуациях деятельности предприятий и, как следствие, является основанием формализации принципов ее обеспечивающей, социальной справедливости, социальной защиты, согласованности действий, правового обеспечения, экономической и социальной ответственности, этики деловых отношений, социально-психологической готовности к трансформации социально-трудовых отношений, адекватности мер по преодолению кризисных ситуаций.

Реализация данных принципов на анализируемых предприятиях обеспечила выбор следующих форм занятости в кризисных ситуациях: частичная занятость - 78%; отпуск по уходу - 15%; варьирование рабочих часов - 68%; отпуск по семейным обстоятельствам - 8%;

перерыв в карьере - 27%; консультирование на рабочем месте или управление стрессом - 16%; надомная работа - 32%; гибкое время работы - 41%; гибкий график работы - 36%; помощь в уходе за детьми во время школьных каникул - 6%; распределение одного места работы на двоих - 5%; сокращенный рабочий день - 4%; отпуск по уходу за малолетними детьми - 1%. Полагая, что основным субъектом в организации управления эффективной занятостью работников выступает предприятие, в работе обоснована необходимость учета: частоты и продолжительности технологических операций и производственных функций, выполняемых различными профессионально-квалификационными группами работников;

- сложности выполняемых работ, уровня вредности технологических процессов, санитарно-гигиенических условий труда;
- объема выполняемых работ и развитость профессиональных коммуникаций;
- качества производимого продукта;
- обеспеченности материальными ресурсами: сырьем, полуфабрикатами и т.п.
- уровня контроллинга производственного процесса;
- развитости совмещения и взаимозаменяемости работников на предприятии;
- планировки рабочих мест и системы информационного обеспечения работ во времени и пространстве.

Выделение работников в качестве объекта формирования эффективной занятости на предприятии, обуславливает: формулирование требований к занятости работников; разработку целей, задач и определение экономических и социальных последствий применения той или иной формы занятости; регистрацию и контроллинг процессов изменения форм занятости работников; оценку эффективности применения форм занятости; разработку механизма мотивирования труда работников при изменении форм занятости на предприятии. Использование субъектно-объектного метода в организации управления эффективной занятостью работников позволяет определить ее структуру с учетом целей, задач, вовлекаемых ресурсов и ожидаемых результатов (см. табл. 2):

Таблица 2. Структура занятости работников в кризисных ситуациях в деятельности предприятий

	Типы ситуаций в области занятости работников предприятий			
	Полная занятость	Частичная занятость	Структурная незанятость	Обвальная незанятость
Цель	Обеспечение соответствия между портфелем заказов (объемом работ) и штатным расписанием	Предотвращение значительного высвобождения работников	Приведение в соответствие индивидуальной профессионализации с потребностями предприятия	Предотвращение полного разрушения трудового потенциала
Задачи	Систематическое прогнозирование потребностей в кадровом потенциале. Гибкое использование механизма срочных трудовых договоров и контрактов при неустойчивой конъюнктуре	Избирательное снижение норм рабочего времени для части работников Пропаганда добровольного перехода на режим неполного рабочего времени	Пересмотр штатного расписания и должностных инструкций Профессиональная переориентация и переподготовка работников предприятия, пораженных структурной незанятостью	Массовый переход на режим неполного рабочего времени Предоставление неоплачиваемых отпусков Социальная поддержка работников Повышение компенсации увольняемым
Ресурсы	Без дополнительных ресурсов	Без дополнительных ресурсов	Изменение приоритетов финансирования в пользу программы переподготовки кадров	Изменение приоритетов финансирования в пользу программы социальной поддержки работников
Ожидаемый результат	Стабильность ситуации полной занятости	Сохранение кадрового потенциала	Снижение уровня структурной незанятости	Сохранение кадрового ядра.

Посредством субъектно-объектного метода решаются не только частные вопросы занятости работников, но и глобальные, состоящие в следующем: изыскание средств экономического и общественного воздействия, обеспечивающих рациональное размещение и использование трудового потенциала; оценка состояния и перспектив развития трудового потенциала и внесение по этим вопросам соответствующих предложений к планам; участие в проведении анализов и разработка оценок социально-демографических процессов, а также их влияния на политику занятости; определение принципов обеспечения рабочей силой производственных предприятий при особом учете таких категорий работников, как окончившие учебные заведения и молодежь, а также при учете профессиональной мобильности работников (межотраслевой, межрегиональной и т.д.); регулирование структурной незанятости - программирование оптимальных структур занятости, в том числе прогнозирование развития и создания дополнительных рабочих мест; трудоустройство лиц с ограниченной трудоспособностью и использование вспомогательных ресурсов рабочей силы; координация в области методов подбора, использования, дополнительного обучения и переподготовки кадров; анализ и оценка эффективности использования методов повышения квалификации кадров, учет потребностей работников, их профессиональных предпочтений и квалификации, сокращение до минимума периода профессиональной бездеятельности, забота о создании благоприятных условий и оплаты труда и т.д.

Как известно, «Любой экономический кризис... обусловлен причинами как внешнего так и внутреннего характера». Следствием этого является нарушение народнохозяйственных пропорций, по которым можно судить как о характере проявления кризисных ситуаций, так и методах их преодоления в сфере занятости работников на предприятиях.

Преодоление кризисных ситуаций предлагается за счет межфункциональной координации процессов организации управления эффективной занятостью работников с органами территориального управления (см. табл. 3):

Таблица 3. Межфункциональная координация органов управления крупными промышленными предприятиями и территориальных образований в вопросах занятости работников

N пп	Виды и типы координации органов управления крупными промышленными предприятиями и территориальных образований в вопросах занятости работников		Органы управления крупными промышленными предприятиями и территориальными образованиями
	Вид координации	Тип координации	
	Координация по вопросам воспроизводства трудового, профессионально-квалификационного, интеллектуального потенциала работников предприятий	<ul style="list-style-type: none"> - допрофессиональные воспроизводственные отношения - учебно-профессиональные воспроизводственные отношения Отношения по совершенствованию и развитию профессионального, квалификационно-трудового, интеллектуального потенциала - отношения по развитию духовного и нравственного потенциала населения как фактор преобразования экономического потенциала региона 	<ul style="list-style-type: none"> - органы и учреждения народного образования; - органы и учреждения профессионального образования; - органы и учреждения повышения квалификации, переподготовки, получения второго и т.д. образования; - органы и учреждения культуры и искусства
II	Координация по вопросам формирования и поддержки физической базы социально-трудового потенциала (охрана и поддержка здоровья - социальное обеспечение и социальная защита населения)	<ul style="list-style-type: none"> - отношения по охране здоровья населения, развитию физической культуры - отношения по социальному обеспечению населения и социальной защите малозащищенных (малообеспеченных) категорий 	<ul style="list-style-type: none"> - органы и учреждения здравоохранения; - органы и учреждения по развитию физической культуры населения; - органы и учреждения по социальному обеспечению и социальной защите населения

Продолжение таблицы 3.

III	<p>Координация по вопросам использования трудового, профессионально-квалификационного, интеллектуального потенциала работников предприятий</p>	<ul style="list-style-type: none"> - отношения по обеспечению занятости населения и сокращению (недопущению) безработицы, включая мероприятия экономические, предпринимательские, инновационные - отношения на рынке труда: их совершенствование для обеспечения соответствия спроса и предложения на рабочую силу - информационные отношения на рынке труда - отношения в сфере подготовки и повышения квалификации кадров: их 	<ul style="list-style-type: none"> - государственные органы и структуры, в том числе коммерческие структуры, по обеспечению занятости; - предпринимательские, инновационные структуры, финансовые структуры, способствующие сохранению рабочих мест; - государственные и коммерческие структуры на рынке труда, в т.ч. биржи, агентства, включая рекрутинговые, информационные, рекламные; - государственные органы труда и занятости в регионе; - органы и учебные заведения, связанные с
		<p>совершенствование в целях поддержания соответствия (профессионального, квалификационного, в разрезе отраслей и сфер экономики), в т.ч. в прогнозном периоде и в стратегической перспективе развития региона; между масштабами и структурой кадров и потребностью в них экономики региона</p>	<p>подготовкой кадров для отраслей экономики региона, в т.ч. с учетом прогнозных оценок занятости</p>
IV	<p>Координация по созданию условий для эффективного использования трудового профессионально-квалификационного, интеллектуального потенциала региона и предприятий</p>	<ul style="list-style-type: none"> - отношения в сфере научно-инновационной деятельности; отношения в сфере финансово-банковской деятельности; отношения в сфере управленческой деятельности; - отношения в сфере социально-бытовой жизнедеятельности населения региона и крупных промышленных предприятий 	<ul style="list-style-type: none"> - государственные органы, учреждения и структуры, в т.ч. коммерческие, предпринимательские; - государственные органы, государственные и коммерческие финансовые структуры; - органы государственного (регионального) управления; - органы местного (муниципального) самоуправления; - государственные и коммерческие управленческие структуры; - государственные органы, органы местного самоуправления, занятые обеспечением функционирования и развития социально-бытовой, жилищно-коммунальной и других социально- бытовых сфер деятельности в регионе; - соответствующие государственные и коммерческие структуры

При координации работ могут быть детально учитываться условия функционирования предприятий в кризисных ситуациях: отраслевые, межотраслевые, территориальные, межтерриториальные, межгосударственные, а также такие специфические вопросы как: пропорции производства, распределения, обмена и потребления; соотношение занятости между производственной и непроизводственной сферами; социально-профессиональная и территориальная мобильность различных профессионально-квалификационных групп работников; соотношение между накоплением и потреблением населения и т.п. То есть здесь может идти речь о координации деятельности по преодолению кризиса занятости работников на основе преодоления кризиса макроэкономического, вызванного диспропорциями между фазами общественного воспроизводства.

Различные формы занятости работников предприятий необходимо оценивать через систему экономических и социальных показателей их характеризующих. Обусловлено это следующими причинами.

Во-первых, труд не только создает продукцию, но и формирует самого работника. Существует непосредственная связь между содержанием и условиями труда и целью производства. Возможности развития занятых в процессе самого труда определяются характером трудовых функций, степенью их интеллектуальной насыщенности, соотношением различных видов деятельности, т.е. содержанием труда. Не менее важным является создание благоприятных условий для протекания трудового процесса, снижения аварийности и травматизма, уменьшения заболеваемости и сохранения работоспособности занятых. Поэтому эффективность труда определяется как уровнем производительности, так и характером воспроизводства рабочей силы в процессе самого труда (что обуславливается, прежде всего, содержанием и условиями труда).

Во-вторых, труд должен удовлетворять существующие потребности. В рыночных условиях о протекании этого сложного процесса можно судить по результатам реализации продукции на рынке. Ускорение процесса реализации продукции, возрастание спроса на нее позволяет сделать вывод о том, что достигнутый уровень производительности может быть повышен без какого-либо ущерба для конечных результатов деятельности предприятия. В противном случае рост производительности может привести только к увеличению величины издержек, связанных с затратами на выпуск ненужной продукции.

В-третьих, в процессе труда, дополнительно могут учитываться и другие характеристики, например уровень развития производственной демократии. Взятые в совокупности они определяют уровень социальной эффективности труда.

Расчетные показатели эффективной занятости работников предприятий в кризисных ситуациях предприятий представлены в табл. 4:

Таблица 4. Показатели эффективной занятости работников предприятий в кризисных ситуациях

N п/п	Показатели	Группа крупных промышленных предприятий				Фактические показатели при организации управления занятостью работников, %
		1	2	3	4	
		Отклонение фактических показателей от нормативных при изменении формы занятости работников, %				
1	2	3	4	5	6	7
A	Экономические показатели:					
1	Фондоотдача	-7.0	-11.0	-5.0	-4.0	+0,2
2	Фондоёмкость	-6.5	-9.5	-4.0	-4.0	-0,4
3	Материалоемкость	+2.5	+4.0	+2.0	+ 1.5	0,0
4	Выработка	-8.0	-9.5	-2.5	-1.5	+0,7
5	Производительность труда	-8.0	-9.5	-2.5	-1.5	+0,6
6	Уровень заработной платы	-14.0	-15.5	-5.0	-3.5	+ 1,7
B.	Социальные показатели					
7	Социальное самочувствие	-22.0	-27.0	-14.0	-11.0	+5,0
8	Уровень удовлетворенности работой	-11.0	-15.0	-11.0	-9.0	+5,7
9	Уровень обеспокоенности за будущее	+44.0	+52.0	+31.0	+28.0	+ 12,0
B.	Организационные потери					
10.	Потери рабочего времени	+11.0	+9.0	+9.0	+8.0	-2,5
11	Потери движения	+17.0	+17.0	+8.0	+7.0	-1,5
12	Потери от брака, переработки продукции, дефекты	+1.5	+2.5	+2.0	+2.0	-2,0

Измерение показателей, характеризующих занятость работников предприятий в кризисных ситуациях, является основной для формулирования мер по повышению эффективности труда, генерирования информационных потоков, которые позволяют идентифицировать состояние единичных работ по повышению эффективности занятости работников в общей системе организации управления занятостью.

Учитывая рекомендации по организации управления занятостью работников крупных промышленных предприятий в кризисных ситуациях состав экономических показателей изменяется следующим образом (в т. руб.): фондоотдача - (+ 13,78), фондоемкость - (- 14,90), выработка на 1 работающего - (+3,7), производительность труда - (+3,50).

Литература

1. Рынок труда и рынок образовательных услуг в субъектах Российской Федерации. – М.: Техносфера, 2007.
2. Потемкин В.К. Проблемы и стратегия эффективной занятости персонала предприятий. – СПб.: Изд-во «Инфо-да», 2012.
3. Гильдингерш М.Г. Социология безработицы. СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 1996.
4. Бурханов О.Ю. Формы занятости работников предприятий в кризисных ситуациях / Препринт научного доклада. – СПб.: Изд-во «Инфо-да», 2009.

DOI: 10.51692/1994-3776_2021_2_56

УДК 316.1

О.В. Герасименко

ВОВЛЕЧЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА КАК КЛЮЧЕВОЙ ФАКТОР ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ

O. Gerasimenko. Personnel involvement as a key factor of economic efficiency

Аннотация: В данной статье рассматривается влияние уровня вовлеченности персонала на результативность деятельности предприятия. Рассматриваются варианты определения понятия «вовлеченность», градация уровней вовлеченности. Приводятся статистические данные по корреляции уровня вовлеченности персонала и основных hr метрик, таких как текучесть и укомплектованность и влияние на экономические показатели. Приводится методика проведения исследования по вовлеченности, алгоритмизация процесса исследования.

Ключевые слова: вовлеченность, персонал, исследование, влияние, экономическая эффективность.

Контактные данные: 197345, г.Санкт-Петербург, ул. Мебельная, д.47, к.1, кв.585, тел:+79119781858, email:gerasimenkoov1976@yandex.ru

Abstract: This article examines the impact of the level of personnel involvement on the performance of the Enterprise. Variants of definition of the concept of "involvement", gradation of levels of involvement are considered. Statistical data on the correlation between the level of personnel involvement and the main hr metrics, such as turnover and staffing and the impact on economic indicators, are presented. The methodology of conducting research on involvement, algorithmization of the research process is presented.

Keywords: Involvement, people, research, impact, cost-effectiveness.

Contact information: 197345, Russia, Saint Petersburg, 47, Mebelnaya str., 585, tel:+79119781858, email:gerasimenkoov1976@yandex.ru

В рамках текущей рыночной конкурентной среды многие компании задаются вопросом: «Каким образом и при помощи, каких инструментов выйти на заданный уровень эффективности деятельности? Как повысить экономическую эффективность? Возможно ли повысить производительность сотрудников?». На эти и многие другие вопросы нам поможет найти ответ такая HR метрика как вовлеченность. Высокая вовлечённость персонала —

Герасименко Ольга Владимировна – кандидат педагогических наук, доцент филологии, директор по персоналу «Игора Драйв».

O. Gerasimenko – PhD in Pedagogical Sciences, Associate Professor of Philology, HR Director of Igora Drive.