

*На правах рукописи*

**НЕВЕРКЕВИЧ**  
**Дмитрий Олегович**

**Влияние современного состояния занятости на  
формирование кадрового потенциала организаций**

**Специальность: 08.00.05 – экономика и управление  
народным хозяйством (экономика труда)**

**АВТОРЕФЕРАТ**

**диссертации на соискание ученой степени  
кандидата экономических наук**

**Москва – 2008**

Работа выполнена на кафедре экономических и финансовых дисциплин  
Негосударственного некоммерческого образовательного учреждения  
«Московский гуманитарный университет».

Научный руководитель – доктор экономических наук, профессор

Катульский Евгений Данилович

Официальные оппоненты – доктор экономических наук, профессор

Зубкова Антонина Федоровна

кандидат экономических наук

Азямова Лариса Владимировна

Ведущая организация – Российская академия государственной службы при

Президенте Российской Федерации

Защита состоится 13 мая 2008 г. в 15.15 часов на заседании  
объединенного совета по защите докторских и кандидатских диссертаций ДМ  
521.004.07 при ННОУ «Московский гуманитарный университет» по адресу:  
111395, г. Москва, ул. Юности, 5/1, корп. 3, ауд. 511.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке ННОУ  
«Московский гуманитарный университет».

Автореферат разослан «\_\_» апреля 2008 г.

Ученый секретарь

диссертационного совета

Сулова Е. И.

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы исследования.** Трансформация, которой подверглась занятость населения за годы экономических преобразований, существенно повлияла на состояние коллективов предприятий и их формирование в настоящее время. В административно-командной экономике формирование рабочей силы происходило за счет ее движения между предприятиями, планового государственного распределения выпускников ВУЗов, техникумов и профессионально-технических учебных заведений, подготовки непосредственно на производстве.

Переход к рыночным механизмам регулирования экономики вызвал большие объемы вынужденной неполной занятости, высвобождения рабочей силы, высокий уровень общей и регистрируемой безработицы.

В настоящее время предприятия столкнулись с закономерными последствиями того, что многие годы проблемам занятости не уделялось должного внимания. За время преобразований значительно сократилось число работающих, в сфере занятости возникли новые явления: занятость стала более гибкой, изменилась ее отраслевая структура. Сегодня многие предприятия испытывают дефицит рабочей силы, который формируется на фоне чрезмерно высоких показателей ее движения. Коэффициент суммарного оборота работников в экономике составил в последние годы около 35 процентов. Все эти факторы оказывают непосредственное влияние на формирования трудового потенциала, в увеличении которого Россия нуждается для обеспечения необходимых темпов экономического роста.

Наиболее остро ощущается потребность в высококвалифицированных рабочих и инженерно-технических работниках, хотя обеспеченность предприятий именно этими специалистами является существенным условием, обеспечивающим конкурентоспособность любой организации.

Опыт стран с развитой рыночной экономикой показывает, что средством

способным поддержать конкурентоспособность предприятия в условиях изменчивой рыночной конъюнктуры, является гибкость занятости. Развитие ее в России способствует увеличению числа работников, предъявляющих спрос на дополнительные рабочие места, замещаемые на основах вторичной занятости.

В условиях расширения гибкости занятости только часть работников связана с организацией относительно постоянными трудовыми отношениями. Это обстоятельство явилось одной из причин, определяющих необходимость уточнения понятий «трудоустройство» и «кадровый потенциал» и существенных изменениях в практике их формирования в современных организациях.

Процессы формирования трудового и кадрового потенциала предприятий, поиск резервов повышения эффективности использования рабочей силы в экономике страны при проявляющемся дефиците трудовых ресурсов, требуют изучения, осмысления и определенного регулирования.

Именно этими обстоятельствами и обусловлена актуальность выбранной темы.

**Состояние научной разработанности темы.** Теоретическая часть работы основана на анализе научных публикаций (монографий и статей) отечественных и зарубежных специалистов: Л.Абалкина, А.А.Ананьева, Дж.Аткинсона, Б.Д.Бреева, Н.А.Волгина, В.Е.Гимпельсона, Р.И.Капелюшникова, Е.Д.Катульского, С.Кларка, В.Г.Костакова, Л.А.Костина, К.А.Кравченко, В.М.Кудрова, С.Ю.Глазьева, А.Я.Кибанова, Р.П. Колосовой, А.Э.Котляра, К.А.Кравченко, Ч.Литбитера, И.С.Масловой, К.И.Микульского, Ю.Г.Одегова, Ф.Т.Прокопова, Б.В.Ракитского, С.Ю. Рощина, А.С.Семенова, Л.С.Чижовой, С.В.Шекшни, В.Н.Якимова.

В то же время целый ряд проблем связанных с обучением кадров, повышения их профессионального уровня в условиях современной рыночной экономики, требует дальнейших исследований и научно-обоснованных решений.

**Цель исследования** – теоретическое обоснование и разработка основных направлений деятельности организаций и государственных органов для созда-

ния благоприятных условий формирования кадрового потенциала предприятий на основе комплексного анализа трансформации занятости за годы рыночных преобразований.

Достижение обозначенной цели возможно на основе решения следующих задач:

- анализ существующих теоретических подходов к исследованию проблем занятости и кадрового потенциала;

- проведение ретроспективного исследования становления и развития новых отношений в сфере занятости;

- изучение современного состояния сферы занятости, сформировавшегося в результате: динамики численности занятых в экономике страны в целом, изменения отраслевой структуры занятости, движения работников между отраслями, изменения структуры по полу занятых в отраслях экономики страны;

- определение основных видов гибкости занятости и масштабов ее проявления в России;

- выявление общих черт и различий в содержании понятий «трудовой» и «кадровый» потенциал организации, внесения уточнений и дополнений в определение понятия «кадровый потенциал», обусловленных трансформацией занятости;

- изучение изменений, происходящих в занятости населения в странах с развитой рыночной экономикой и в странах бывшего социалистического содружества, относительно недавно начавших переход к рыночной экономике;

- определение основных направлений политики в сфере занятости, обеспечивающих создание благоприятных условий формирования кадрового потенциала организаций.

**Объект исследования:** кадровый потенциал организаций в условиях трансформации занятости населения.

**Предмет исследования:** управленческие отношения, возникающие при формировании кадрового потенциала организаций.

## **Теоретические и методологические основы исследования.**

Теоретико-методологической базой диссертационной работы явились труды отечественных ученых по проблемам трудовых отношений, занятости, управления персоналом, кадровой политики и рынка труда.

В работе использована государственная статистическая отчетность и материалы обследований населения по проблемам занятости, проводящихся Федеральной службой государственной статистики.

В ходе диссертационного исследования были использованы методы статистического анализа, группировки, сравнения, обобщения и др.

**Основные научные результаты, полученные лично автором, обладающие научной новизной и выносимые на защиту, состоят в следующем:**

– уточнены понятия «кадры» и «кадровый потенциал», исходя из существующих тенденций расширения гибкости занятости. *Кадры предприятия* - это высококвалифицированные работники, обладающие определенными производственными навыками и, как правило, высоким уровнем мастерства в избранной сфере деятельности, имеющие постоянные длительные отношения с трудовым коллективом, представляющие интерес для работодателя и не склонные к нарушению трудовой дисциплины либо к потенциальной текучести, возможно являющиеся акционерами предприятия.

Соответственно, *кадровый потенциал* предприятия - это знания, умения, способности, реализуемые в процессе трудовой деятельности, работниками, формирующими кадровый состав предприятия, а так же те, которыми работники объективно обладают как носители рабочей силы, но пока еще не востребованные процессом производства либо профессионального обучения.

- предложены отличные от существующих (основанных исключительно на уровне квалификации работника) критерии включения работника в кадровый состав предприятия, а его трудового потенциала в кадровый потенциал предприятия. Это социально-экономические и профессионально-квалификационные критерии, учитывающие степень гибкости занятости работ-

ника на рабочем месте. Выявлены категории работников (9 групп), которые, являясь работниками организации, не могут быть отнесены к ее кадровому составу, например: частично занятые, совместители, сезонные, временные, лица, не завершившие профессиональную адаптацию на предприятии, выполняющие обслуживающие функции в процессе производства, склонные к потенциальной текучести и др.;

– обоснована необходимость перехода от государственной политики поощрения мобильности рабочей силы к политике стабилизации производственных коллективов в целях формирования, закрепления и развития их кадрового потенциала;

– разработаны социально-экономические и профессионально-квалификационные критерии включения работника в состав кадрового ядра предприятия, которое целесообразно рассматривать как «команду» организации. При этом основными признаками включения работников в кадровое ядро предприятия могут являться: высокая степень стабильности трудовых отношений; наличие у работника профессиональной подготовки, позволяющей выполнять одну из ролей в соответствии с их распределением в команде; профессиональная компетентность, наличие у работника определенных профессионально-квалификационных, социально-демографических и психологических качеств, благодаря которым достигается стабильность отношений в коллективе (команда), высокий уровень профессиональной мобильности и конкурентоспособности в рамках производственного коллектива и др.;

– обоснована необходимость разработки Концепции формирования, развития и использования трудового и кадрового потенциала страны и Программы ее реализации, которые помимо подготовки работников в сфере образования, должны предусматривать комплекс мер по стабилизации производственных коллективов на основе рационального сочетания постоянства трудовых отношений и гибкости занятости; выявлению объемов потребности работников в дополнительных рабочих местах, замещаемых на основе вторичной занятости.

Достоверность и обоснованность полученных результатов обусловлены использованием в диссертационной работе статистического материала Федеральной службы государственной статистики.

**Практическая значимость исследования.** Материалы исследования, выводы и положения диссертации могут быть использованы при разработке государственной Концепции занятости населения Российской Федерации и Концепции политики на рынке труда; Концепции формирования, развития и использования кадрового потенциала страны; программ кадрового обеспечения различных хозяйствующих субъектов и регионов страны (областей, районов); при определении стратегии кадровой политики организаций; при решении проблем регулирования занятости населения; в преподавательской деятельности при чтении дисциплин «экономика труда», «управление персоналом».

**Апробация проведенного исследования.**

Теоретические и практические результаты исследования были представлены на XI научной конференции аспирантов и докторантов Московского гуманитарного университета (Москва, 2007).

Основные положения, методические подходы и практические предложения, содержащиеся в диссертации, опубликованы в 4 работах общим объемом 1,9 п.л.

**Структура и объем диссертации.** Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы.

## **ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ**

Во введении обоснована актуальность темы исследования, сформулированы цель, задачи, определены предмет и объект исследования, научная новизна и практическая значимость полученных результатов.

**В первой главе** «Занятость населения в современной России» изложены теоретико-методологические основы исследования занятости; проанализировано становление и развитие отношений в сфере занятости за годы рыночных

преобразований.

Приведены основные качественные характеристики состояния занятости в период, предшествовавший началу экономических преобразований. Непроизводственная сфера, занимала относительно небольшой удельный вес в структуре занятых. Режимы труда, как правило, были традиционными, несмотря на то, что действовавший КЗоТ допускал возможность их незначительных изменений для ряда категорий работников. Доля занятых на режимах неполного рабочего времени составляла 1-1,5%. При этом потребность в работе на таких режимах была значительно выше. Около 15% женщин выражали желание сократить продолжительность рабочего дня на 1-2 часа, и были согласны на соответствующее сокращение заработной платы.

Основной причиной отсутствия гибкости занятости в тот период являлся дефицит рабочей силы при экстенсивном характере развития экономики, и нежелание администрации предприятий заниматься учетом и контролем неполного рабочего времени отработанного каждым, нуждавшимся в таком режиме.

Изучая историю трансформации занятости, автор исследования приводит основные положения Концепции занятости, которая еще в условиях плановой экономики была предложена группой специалистов в начальный период экономических преобразований.

Реформирование экономики России оказало противоречивое влияние на занятость. Позитивны изменения, связанные с ликвидацией сверхзанятости населения, расширением многообразия форм и видов занятости, развитием ее гибкости, изменением отраслевой структуры, которое свидетельствует о приближении распределения занятого населения к пропорциям, характерным для стран с развитой рыночной экономикой с более высокой долей работающих в сфере услуг.

Развитие рыночных отношений привело к увеличению спроса на рабочие места, замещаемые на основе вторичной занятости. В 1995 году около 1,3 млн. человек в России имели второе место оплачиваемой работы. В 1998 го-

ду работали более чем в одной организации либо искали второе место работы около 3,5 млн. человек, в 2005 году таких лиц было уже 10,5 млн. человек, т.е. более 15% всего занятого населения страны.

Негативные результаты трансформации занятости проявляются в существовании безработицы, вынужденной неполной занятости, существовании значительной диспропорции в профессионально-квалификационном уровне работников, востребованных в производстве, и тех, которыми экономика реально располагает. Эти последствия свидетельствуют о низкой эффективности использования трудового потенциала страны.

В последние годы позитивные тенденции в динамике производства привели к сокращению работников «вынужденно занятых», которые использовали неполное рабочее время. Число людей находившихся в вынужденных отпусках в России сократилось с 4,7 млн. человек в 1998 году до 1,1 млн. человек в 2004 году, а частично занятых неполное рабочее время - с 4,3 млн. человек до 534 тыс. человек соответственно.

Анализ динамики основных показателей занятости в диссертационной работе проводился за период с 1990 года по 2004 год. Он показал, что за это время количественные параметры претерпели значительные изменения. Численность занятых в экономике страны сократилась на 8,9 млн. человек. В последние годы она составляет около 66 млн. человек. Сокращение численности занятых в стране шло параллельно с ликвидацией многоукладности российской экономики и сопровождалось перераспределением работников между ее отраслями. В настоящее время более половины всех занятых (34,4 млн. человек) работают в организациях частной формы собственности. За анализируемый период число работающих на частных предприятиях выросло более чем в 3,5 раза, а на государственных и муниципальных сократилось с 62,2 млн. человек до 23,6 млн. человек. В составе занятого населения с 21,6% до 25% выросла доля занятых в отраслях непроемкой сферы при незначительном абсолютном увеличении (300 тыс. человек) работников соответствующих отраслей.

Сокращение числа занятых в экономике страны за анализируемый период сопоставимо с масштабами оттока работников из промышленности, где за это время число работающих уменьшилось на 8,5 млн. человек.

В соответствии с особенностями динамики численности работников в экономике страны можно выделить три группы отраслей.

*Первая группа* – это отрасли интенсивного оттока рабочей силы, в которых число работающих за последние 15 лет значительно сократилось. Это промышленность (сокращение на 38%), сельское хозяйство (сокращение на 2,8 млн. человек или на 29%), строительство (сокращение на 3,8 млн. человек или на 43%), наука и научное обслуживание (сокращение на 1,6 млн. человек или на 58 процентов).

*Вторую группу* составляют отрасли, сохранявшие преимущественно стабильную либо незначительно (в пределах 10%) изменившуюся численность занятых. Это - транспорт (сокращение на 400 тыс. человек или 8%), связь (численность неизменна), жилищно-коммунальное хозяйство и бытовое обслуживание (численность неизменна), образование (сокращение на 100 тыс. человек или на 2%), культура и искусство (увеличение на 100 тыс. человек или на 8%).

*Третью группу* формируют отрасли, имеющие наиболее существенный прирост численности занятых. В эту группу вошли: торговля (прирост 5,5 млн. человек, или 93%), здравоохранение, физкультура и соцобеспечение (прирост 0,5 млн. человек, или 12%), финансы, кредит, страхование (прирост 0,5 млн. человек, или 125%), управление (прирост 0,9 млн. человек, или 56%).

Движение рабочей силы между отраслями привело, по меньшей мере, к двум результатам. Во-первых, изменилась отраслевая структура занятости населения, сложившаяся к началу экономических преобразований. Сократилась доля занятых в промышленности, сельском хозяйстве, в строительстве, науке. Значительно выросла доля работающих в торговле, управлении, здравоохранении, физической культуре и социальном обеспечении, в финансовой сфере, жилищно-коммунальном хозяйстве и бытовом обслуживании.

Во-вторых, перераспределение рабочей силы привело к изменению структуры распределения занятых в отраслях экономики по полу. За анализируемый период более значительно - на 5,5 млн. человек, сократилась численность женщин занятых в экономике страны. Число работающих мужчин уменьшилось на 3,4 млн. человек. Массовое сокращение мужчин в составе занятых происходило в отраслях, терявших рабочую силу в годы экономических преобразований: в промышленности, сельском хозяйстве, строительстве, науке. Отток женской рабочей силы из перечисленных отраслей, которые традиционно являлись отраслями преимущественно мужской занятости, шел еще интенсивнее. К 2005 году в промышленности и строительстве работало только 50%, в сельском хозяйстве - 68% , а в науке - 40% от числа женщин, занятых в соответствующих отраслях в 1990 году.

За 15 лет примерно на треть, увеличилось число мужчин занятых на предприятиях таких «женских» отраслей экономики как связь, здравоохранение (включая физкультуру и соцобеспечение), культура и искусство. Еще более резко (в 3,5 раза) выросло число мужчин работающих в торговле и в финансово-кредитной деятельности и страховании (более чем в 7,5 раз). Число работающих в этих отраслях женщин, либо не изменилось, либо увеличилось, но менее значительно по сравнению с мужчинами.

Несмотря на интенсивный переток рабочей силы, в большинстве отраслей кардинальных изменений в структуре занятых по полу не произошло.

Только в трех отраслях отличавшихся в 1990 году преимущественно женской занятостью: жилищно-коммунальное хозяйство и бытовое обслуживание, наука и научное обслуживание, управление, к 2005 году стали преобладать мужчины.

В условиях рыночной экономики, тенденции развития производства требуют придания системе трудовых отношений значительно большей гибкости, чем это имело место в плановой экономике. В странах с развитой рыночной экономикой различают несколько форм гибкости занятости: численная гиб-

кость, функциональная гибкость и гибкость рабочего времени. Проведенное исследование показало, что все эти формы имеют место и в экономике России, а действующие в Российской Федерации нормы трудового права подтверждают законность существования перечисленных форм гибкой занятости.

В работе приводятся нормы Трудового кодекса Российской Федерации, регулирующих применение труда работников в различных формах гибкой занятости.

На уровне организации численная гибкость проявляется в сокращении штатов и распределении работников по видам трудового договора. С 2000 года в России число уволенных в связи с сокращением штата постоянно увеличивается, в среднем почти на 30% ежегодно (без учета субъектов малого предпринимательства). В 2000 году по этому основанию было уволено 406,6 тыс. человек, в 2004 году - в 1,7 раза больше. Тем не менее, работники, выбывшие с предприятий в связи с сокращением, составляют лишь незначительную часть (до 5%) всех увольняющихся. Ежегодно прекращают трудовые отношения с предприятиями около 30% среднесписочной численности работников.

Несмотря на относительно незначительные масштабы, численная гибкость занятости в последние годы вносит свой негативный вклад в формирование кадрового потенциала организаций. Согласно Трудовому кодексу преимущественное право оставления на работе при сокращении штата имеют работники более высокой квалификации. Молодые работники по этому критерию, как правило, уступают более зрелым и в соответствии с законодательством являются первоочередными кандидатами на высвобождение. В результате предприятия лишаются смены, необходимой для формирования кадрового потенциала в перспективе.

Еще более негативное влияние на формирование кадрового потенциала организаций оказывают чрезвычайно высокие объемы движения рабочей силы. С 2000 – 2004 гг ежегодно по всем основаниям с предприятий увольнялось в среднем около 12 млн. человек. Из них по собственному желанию около 9 млн.

человек. В среднем число увольняющихся по собственному желанию в последние годы более чем в 15 раз выше объемов сокращения кадров. Около 11 млн. человек ежегодно трудоустраивались на новое место работы. Коэффициент суммарного оборота рабочей силы в экономике страны превышал 35 процентов. С некоторой долей условности, можно считать, что при таком значении коэффициента состав организаций ежегодно меняется примерно на треть. Предложения по исправлению сложившейся негативной ситуации, которая препятствует формированию работоспособных производственных коллективов, автор исследования формулирует в третьей главе проведенного исследования.

В диссертации анализируется потребность работников в дополнительной занятости в сфере оплачиваемого труда, изменения в предпочтениях работников при выборе сферы вторичной занятости, степень обеспечения спроса на такие рабочие места. Приводятся ориентировочные расчеты резервов труда, которые могут быть вовлечены в экономику страны за счет рационального решения вопроса вторичной занятости работников. Так, в ноябре 2005 года в России дополнительную занятость искали 7,9 млн. человек<sup>1</sup>. В среднем один работник, имевший второе рабочее место, был занят на нем 15,3 часа в неделю<sup>2</sup>. Полезный фонд рабочего времени за год принят 1840 часов. Таким образом, в пересчете на условного среднестатистического работника потери от неиспользования труда работников, претендующих на дополнительную занятость, составляют:

$$7,9 \text{ млн. чел.} \times 15,3 \text{ часа} : 1840 \text{ часов} = 65690 \text{ человек}$$

Расчеты показывают, что количественно потери трудового потенциала сопоставимы с численностью занятых в республике Ингушетия (63,1 тыс. человек), в 3 раза больше из числа вакансий в торговле, в 5 раз - больше из числа вакансий в строительстве в России.

Проявление гибкости рабочего времени имеет не только позитивные, но и

---

<sup>1</sup> Обследование населения по проблемам занятости. М. 2006. Табл. 2.44. С.65

<sup>2</sup> Тамже. С.98

негативные формы. Аналогичные расчеты потерь трудового потенциала от его недоиспользования в связи с вынужденной неполной занятостью работников показывают, что в этом случае экономика, в пересчете на «условного» средне-статистического работника, теряет ежегодно труд около 140 тыс. человек, что сопоставимо с числом занятого населения в Республике Адыгея (154,2 тыс. человек) либо Магаданской области (96,3 тыс. человек) и Чукотским Автономным округом (36,0 тыс. человек). Количественные потери от недоиспользования трудового потенциала в связи с вынужденной неполной занятостью примерно в два раза выше дополнительной потребности в работниках таких отраслей экономики России как машиностроение и торговля вместе взятых.

В этой же главе отмечается принципиальное отличие гибкости занятости в России от гибкости занятости в странах с развитой рыночной экономикой.

Проведен анализ сфер приложения труда работников, занятых на нескольких работах, позволивший выявить парадоксальную, с точки зрения теории занятости, ситуацию. Традиционно считалось, рабочую силу составляют только наемные работники, т.е. лица, трудящиеся по найму. К рабочей силе не относятся собственники капитала в той или иной форме и самозанятые, поскольку они, обладая средствами производства, не связаны экономической необходимостью продавать свою рабочую силу. Проведенное исследование показало, что большая часть работающих на основной работе по найму, на дополнительном месте работы имеют статус «самозанятых». Таким образом, в настоящее время в сфере занятости работник одновременно может выполнять две экономические функции: наемного работника, продающего свою рабочую силу в обмен на определенную сумму жизненных средств, и самозанятого собственника осуществляющего какую-либо деятельность, приносящую доход.

**Во второй главе** «Кадровый потенциал и особенности его формирования в настоящее время» рассматриваются теоретические и практические вопросы формирования кадрового потенциала организаций в современной России.

Рассматривается история развития понятия «кадровый потенциал». Автор

приводит факторы, определяющие необходимость и актуальность рассмотрения проблем, связанных с формированием кадрового потенциала организаций в настоящее время. Также автор поддерживает точку зрения специалистов утверждающих, что экономический рост в значительной степени определяется интеллектуализацией основных факторов производства, подтверждая свою позицию тем, что в развитых странах на долю новых знаний, воплощаемых в технологиях, оборудовании, образовании кадров, в организации производства приходится 80-95% прироста ВВП.

Для реализации стратегических задач развития экономики страны необходимо повышение производительности труда, что требует не только трансформации структуры занятости, обеспечения ее рациональности, придания ей целесообразной гибкости, но и, прежде всего улучшения качественного состава рабочей силы, формирование активного и конкурентоспособного работника. По мнению автора исследования, формирование кадров в сфере обучения это необходимый, но не единственный элемент создания кадрового потенциала организации. Должна существовать система, способствующая формированию кадрового потенциала как элитной части трудового потенциала непосредственно в организациях.

В главе подробно рассматриваются понятия «трудовой» и «кадровый» потенциал. Необходимость введения наряду с понятием «трудовой потенциал предприятия» понятия «кадровый потенциал предприятия» обусловлена рядом обстоятельств: произошли изменения в механизме соединения работника со средствами производства, снижается степень стабильности трудовых отношений работника с коллективом и роль места работы, как единственного источника жизненных средств для людей работающих по найму.

Кроме того, «смена кадров идет таким образом, что целое поколение оказалось потерянным, а кадровая политика «перепрыгнула» через это поколение». В результате этого существует дисбаланс профессионально - квалификационного и социально - демографического состава рабочей силы, которой располагает

в настоящее время экономика страны, с одной стороны и той, на которую предъявляют спрос работодатели.

Автор считает, что в условиях, когда рыночная конъюнктура неустойчива, нестабильны объемы производства, а численность организации весьма эластична и отличается значительной динамикой, понятие «трудовой потенциал» не в полной мере отражает расширение гибкости занятости.

В литературе понятия трудовой и кадровый потенциал часто отождествляются. Несмотря на близость этих понятий, по мнению автора исследования, они не тождественны, хотя "кадровый потенциал" вырос из понятия "трудовой потенциал", формируется на его основе и тесно связан с ним. В силу чего эти два понятия имеют ряд общих черт. Понятие «трудовой потенциал» является более широким и поэтому подробный анализ существующих определений этого понятия в работе предшествует рассмотрению содержания понятия «кадровый потенциал».

В главе проводится исследование истории возникновения понятия «трудовой потенциал». Приводятся признаваемые большинством специалистов, основные количественные и качественные характеристики трудового потенциала. По мнению автора исследования, наиболее лаконичным и приемлемым из существующих дефиниций представляется то, что определяет трудовой потенциал как интегральную характеристику количества, качества и меры совокупной способности к труду, которой определяются возможности отдельного человека, различных групп работников, трудоспособного населения по участию в общественно-полезной деятельности в целом.

Большинство авторов сходятся в том, что количественно трудовой потенциал характеризуется величиной рабочего времени. При определении качественных характеристик автор считает целесообразным следовать типологии качественных характеристик трудового потенциала, предложенной Г.М.Зущиной и Л.А.Костиным в книге «Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества», где авторы приводят четыре составляющие, характеризующие качественную

сторону трудового потенциала: *физическая составляющая трудового потенциала; интеллектуальная составляющая; социальная составляющая; технико-технологическая составляющая.*

Автор разделяет мнение специалистов, считающих целесообразным дополнить этот перечень *адаптационными способностями работника*, которые особенно ярко проявляются при вхождении работника в новый трудовой коллектив.

По мнению автора исследования, понятие трудовых или человеческих ресурсов соответствует региональному уровню рассмотрения проблемы обеспеченности экономики рабочей силой. На уровне предприятия следует говорить не о трудовых или человеческих ресурсах, а о персонале, трудовом коллективе предприятия и его трудовом потенциале.

Обладателем и носителем трудового потенциала предприятия является «трудовой коллектив», который формируют все работники одного предприятия, связанные с ним трудовыми отношениями независимо от вида индивидуального трудового договора, его продолжительности, степени постоянства трудовых отношений, статуса работников, режима труда и ряда других характеристик. Трудовой коллектив – это группа лиц, объединенных общей целью деятельности предприятия и выполняющих соответствующие виды трудовой деятельности. Сущность трудового коллектива может определяться (и автор проводимого исследования разделяет эту точку зрения) следующим образом:

«Трудовой коллектив - разновидность коллективов, которые существуют в любой социальной организации; охватывает *весь персонал предприятия*, учреждения, фирмы, характеризуется целостностью, обычно *действует на постоянной основе* и сохраняет в определенном временном интервале основные признаки, качественную определенность, хотя сам состав коллектива меняется в результате продвижения по службе, увольнений и т.п.»<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Занятость, безработица, служба занятости. Толковый словарь терминов и понятий. // Под научн. ред. Ю.В.Колесникова. Нива России.// М., 1996. С.232

Раскрытию понятия «кадровый потенциал» в работе предшествует анализ существующих определений понятия «кадры». Подчеркивается, что новые экономические условия обуславливают появление новых характеристик в давно существующем понятии.

В рамках социалистических производственных отношений основным критерием принадлежности работника к кадровому составу предприятия являлось наличие того или иного уровня квалификации, специального образования, предварительной профессиональной подготовки, трудовых навыков и опыта работы в избранной сфере деятельности. Не принято было относить к кадрам временных и сезонных работников, совместителей, работающих по краткосрочным соглашениям, нештатных сотрудников, а также лиц, занятых индивидуальной трудовой деятельностью.

По мнению автора, в условиях рыночной экономики понятие «кадры предприятия» следует определять, учитывая не только уровень квалификации и высокую степень стабильности трудовых отношений с коллективом, но и рядом других социально-экономических признаков.

*В состав кадров предприятия, по мнению автора исследования не могут быть включены* следующие категории работников организации, входящие в его трудовой коллектив: занятые неполное рабочее время (по собственному желанию); частично занятые (по инициативе администрации); работающие на предприятии по совместительству; сезонные и временные работники, (независимо от продолжительности контракта), надомники; лица, входящие в число излишне занятых на предприятии работников, т.е. «запасные», присутствие которых на предприятия экономически низко эффективно, но объясняется действующими в организации нормами социального партнерства; лица, проходящие испытательный срок или профессиональную адаптацию, не имеющие достаточного стажа работы на предприятии; лица, по различным причинам, получающие заработную плату более низкую, чем основная масса работников соответствующих профессий или должностей на предприятии; лица, выполняющие дополни-

тельные или обслуживающие функции в процессе производства; лица, склонные к нарушению трудовой дисциплины либо к потенциальной текучести.

Все остальные работники предприятия могут рассматриваться как лица, формирующие кадровый состав предприятия.

В работе предложено следующее определение. *Кадры предприятия* - это высококвалифицированные работники, обладающие определенными производственными навыками и, как правило, высоким уровнем мастерства в избранной сфере деятельности, имеющие постоянные длительные отношения с трудовым коллективом, представляющие интерес для работодателя в качестве человеческого капитала и не склонные к нарушению трудовой дисциплины либо к потенциальной текучести, возможно являющиеся акционерами предприятия.

Соответственно, кадровый потенциал предприятия - это знания, умения, способности, реализуемые в процессе трудовой деятельности, работниками, формирующими кадровый состав предприятия, а так же те, которыми работники объективно обладают как носители рабочей силы, но пока еще не востребованные процессом производства либо профессионального обучения.

Изложена точка зрения автора исследования о качественной и количественной стороне кадрового потенциала. Предложено определение кадрового ядра предприятия, которое автор отождествляет с командой предприятия. Сформулированы критерии отнесения работника к кадровому ядру (команде) организации. Приведены количественные оценки величины кадрового ядра предприятия, перечислены источники формирования и критерии подбора работников. Подчеркнута необходимость проведения работы по оказанию методической поддержки руководителю предприятия при формировании команды предприятия, которая способна формировать его кадровый состав.

**В третьей главе** «Основные направления политики в сфере занятости в целях создания благоприятных условий формирования кадрового потенциала организаций» проведен анализ опыта трансформации занятости и использования трудового потенциала за рубежом; сформулированы и предложены основ-

ные направления политики в сфере занятости, реализация которых позволит создать более благоприятные условия формирования кадрового потенциала в России, выявлены нормы, действующего за рубежом, трудового законодательства, применение которых целесообразно в России для стабилизации коллективов предприятий.

Рассматривая, имевшие место в последние десятилетия, трансформации в сфере занятости за рубежом и, обусловленные этим, особенности использования трудового потенциала, автор выделяет два направления исследования. Первое направление - исследование состояния занятости в странах с развитой рыночной экономикой. Второе - анализ занятости и использования трудового потенциала в странах, вступивших на путь рыночных преобразований после распада социалистического содружества.

Проведенное исследование показало, что изменения в занятости имели место в обеих группах стран. В странах с развитой рыночной экономикой изменения в занятости в значительной степени были связаны с процессами глобализации и деиндустриализации. Изучая зарубежный опыт, автор определяет возможные положительные и отрицательные последствия глобализации для использования рабочей силы в странах с различным уровнем экономического развития.

Автор считает целесообразным использование в России опыта развитых стран по целенаправленному формированию творческого потенциала трудовых ресурсов. В ведущих капиталистических странах работа в этом направлении началась во второй половине прошлого века. В Японии, США и других странах были приняты законы, нацеливавшие государство и частных предпринимателей на развитие интеллектуального потенциала работников и поощрение фирм к «инвестициям в человека». В Японии была разработана правительственная концепция «формирования человека», которая легла в основу экономического и социального развития страны. В дальнейшем, на ее основе была принята программа «Развитие человека в новом индустриальном обществе», в которой бы-

ли изложены принципы обучения, развития способностей, необходимых для информационного общества. Аналогичные программы были приняты в США, Франции, Великобритании, Швеции и ряде других стран. Политику развития трудовых ресурсов в странах с развитой рыночной экономикой формирует государство, а реализуется она при значительном финансовом, организационном и ином участии деловых кругов и различных социальных институтов общества.

В подавляющем большинстве стран с развитой рыночной экономикой наиболее значительное воздействие на динамику занятости, ее гибкость, структуру, уровень безработицы оказывают нормы, регулирующие найм и увольнение работников.

Основными направлениями государственного регулирования в странах запада являются: процедура увольнения (сроки заблаговременного извещения работника, размеры выходного пособия, уведомление государственного либо профсоюзного органа о предстоящем высвобождении); процедуры массовых увольнений; защита работника от несправедливого увольнения, виды заключаемых трудовых договоров, в соответствии с которыми, работникам предоставляются гарантии при прекращении трудовых отношений.

По мнению автора, введение в российскую практику некоторых норм трудового законодательства других стран может способствовать стабилизации производственных коллективов предприятий страны и формированию кадрового потенциала. Например, во многих странах при определении выходного пособия, учитывается стаж работы. При стаже работы более 20 лет в Италии и Португалии пособие выплачивается в размере среднемесячной заработной платы за 18-20 месяцев, в Греции – за 6 месяцев. В ряде стран работодатель, при расторжении контракта обязан учитывать не только стаж, но и возраст работника. Существует норма преимущественного права оставления на работе при высвобождении работников, имеющих наиболее длительные трудовые отношения с организацией. Первоочередными кандидатами на увольнение являются недавно нанятые сотрудники независимо от уровня квалификации. В некоторых случаях

работодатель обязан, также как в российском трудовом законодательстве, принять меры для трудоустройства высвобождаемого работника в рамках компании либо предоставить возможность переобучения.

Необычна для России практика, существующая в ряде стран, заключающаяся в том, что для обхода действующего трудового законодательства и сокращения издержек на рабочую силу часть наемных работников переводится в категорию самозанятых.

Подводя итоги проведенного исследования, автор предлагает комплекс мер, направленных на создание благоприятных условий формирования кадрового потенциала.

Первоначально, на государственном уровне следует определить, соответствующие современной ситуации, принципы и приоритеты политики в сфере занятости, направленные на рациональное использование и сбережение трудового потенциала страны, как основы формирования ее кадрового потенциала.

Основываясь на этих принципах, необходимо разработать Концепцию формирования, развития и использования трудового и кадрового потенциала страны, а также Программу ее реализации, которая в качестве обязательных элементов должна предусматривать работу по следующим направлениям:

1. Стабилизация производственных коллективов на основе: использования экономических мер воздействия органов власти на организации, в целях закрепления молодежи; разработки программ кадрового продвижения; повышения мотивации персонала к закреплению на предприятиях.

2. Выявление существующих резервов трудового потенциала, как основы формирования кадрового потенциала, и создание условий для использования этих резервов в экономике страны за счет:

- выявления и полного удовлетворения спроса работников на дополнительные рабочие места, замещаемые на основе вторичной занятости;

- повышения эффективности использования трудового потенциала на рабочих местах, замещаемых на основе вторичной занятости, путем более

рационального их распределения по отраслям экономики;

- определения перечня рабочих мест, на которых возможно и целесообразно использование различных форм гибкости занятости в отраслях экономики;

- внедрения централизованного механизма аутсорсинга рабочей силы, временно не занятой на предприятиях.

3. Внесение в трудовое законодательство и законодательство о занятости населения позиций, направленных на стимулирование работников к закреплению на предприятиях за счет дифференциации предоставляемых гарантий в зависимости от стажа работы, уровня квалификации, степени дефицитности профессий на рынке труда и ряда других характеристик;

4. Разработка комплекса превентивных мер по защите занятости работников страны, сохранению и развитию трудового и кадрового потенциала в целях предотвращения возможных негативных последствий вступления России в ВТО.

В диссертации показано, что современное состояние занятости оказывает на формирование кадрового потенциала двойственное влияние. С одной стороны, нельзя признать благоприятной ситуацию, существующую в сфере занятости для формирования трудового потенциала организаций, как основы формирования кадрового потенциала. С другой, тенденции движения рабочей силы между отраслями приводят к тому, что ее структура приближается к структуре стран с развитой рыночной экономикой, для которой характерна более значительная доля населения, занятого в отраслях непроеизводственной сферы. Вместе с тем, занятость становится более гибкой. Растет спрос и работников и работодателей на рабочие места, замещаемые на основе вторичной занятости, с гибкими режимами труда. Таким образом, интенсивный оборот кадров в экономике препятствует стабилизации производственных коллективов и затрудняет формирование кадрового потенциала организаций.

Основные положения диссертационного исследования отражены в следующих публикациях:

1. Неверкевич Д.О. Формирование и использование трудового потенциала // Социальная политика и социальное партнерство. 2007. №5. С. 18-23 (0,3 п.л.).

2. Неверкевич Д.О. Трансформация занятости, формирование и использование трудового потенциала // Экономические науки. 2007. № 4 (29). С. 38-42 (0,3 п.л.).

3. Неверкевич Д.О. Развитие новых отношений в сфере занятости за годы рыночных преобразований // Научные труды Московского гуманитарного университета. № 2(77). М.: Московский гуманитарный университет, 2007. С. 124-139 (0,8 п.л.).

4. Неверкевич Д.О. Теоретико-методологические основы исследования занятости и рынка труда // Научные труды Московского гуманитарного университета. № 3(78). М.: Московский гуманитарный университет, 2007. С. 83-90 (0,5 п.л.).

---

Подписано в печать 09.04.2008 г.  
Формат 60x84 1/16. Усл. печ. л. 1,4  
Тираж 100 экз. Заказ №

Издательство ННОУ «Московский гуманитарный университет»  
Адрес редакции: 111395, г. Москва, ул. Юности, 5/1, корп. 3