

**На правах рукописи**

**ЯЦЫК ЮРИЙ АНДРЕЕВИЧ**

**Совершенствование механизма привлечения рабочей  
силы в условиях дефицита трудовых ресурсов**

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

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

**Москва – 2011**

Работа выполнена на кафедре менеджмента ННОУ ВПО «Московский гуманитарный университет»

Научный руководитель: доктор экономических наук, профессор  
**Никифорова Альбина Александровна**

Официальные оппоненты: доктор экономических наук, профессор  
**Ананьев Александр Николаевич**

кандидат экономических наук, профессор  
**Выходцева Елена Анатольевна**

Ведущая организация: **НОУ ВПО «Московский экономический институт»**

Защита состоится 21 декабря 2011г. в 13.00 час. на заседании диссертационного совета ДМ 521.004.07 при ННОУ ВПО «Московский гуманитарный университет» по адресу: 11395, Москва, ул. Юности, д. 5/1, кор. 3, ауд. 511.

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

Автореферат разослан «    » ноября 2011 г.

Ученый секретарь  
диссертационного совета

Сулова Е.И.

## I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность исследования.** Гибкий, эффективно функционирующий рынок труда является важнейшей составляющей инновационной экономики. Вместе с тем современное развитие экономики невозможно без продуктивной занятости, являющейся производной от эффективно функционирующего, гибкого рынка труда, позволяющего оперативно реагировать на экономические вызовы.

Процессы глобализации экономики обостряют конкуренцию за рабочую силу, а в условиях негативные демографические тенденции приводят к росту спроса на рабочую силу. В этой связи особое значение приобретает конкуренция предприятий за работников, прежде всего наиболее квалифицированных. Такая конкуренция ведет как к повышению требований данной части работников к рабочим местам в российской экономике (в области заработной платы, социальных льгот и гарантий, безопасных условий труда и т.д.), так и к обострению проблемы сокращения совокупного предложения рабочей силы на рынке труда.

В долгосрочной перспективе данная проблема будет усугубляться сокращением совокупного предложения на рынке труда из-за снижения численности населения в трудоспособном возрасте. Среди основных факторов, влияющих на решение работника относительно продолжения работы или ухода на пенсию, можно выделить состояние здоровья, правила начисления пенсий, возможность одновременного получения пенсии и заработной платы, правила налогообложения доходов и начисления страховых взносов, положение на рынке труда и возможности трудоустройства.

Гибкие формы занятости, так же как и активная политика содействия занятости, играют важную роль в решении проблем дефицита трудовых ресурсов. С одной стороны, они предоставляют трудоспособному населению наиболее приемлемые формы занятости или режимы труда с учетом индивидуальных потребностей работников, а с другой позволяют эффективно решать проблемы труда женщин, пожилых трудящихся, других категорий населения, для которых в силу обязанностей семейного и социального характера, невозможен обычный режим работы.

Применение нестандартных форм занятости, мобилизация трудовых резервов, теоретическое обоснование и разработка практических рекомендаций по адаптации к условиям дефицита трудовых ресурсов механизма привлечения и закрепления рабочей силы на предприятиях народного хозяйства сохраняется общий баланс используемых трудовых ресурсов.

Недостаточная изученность нестандартных форм занятости, качественной и количественной структуры трудовых ресурсов, в том числе низкоконтурных групп, необходимость адаптации механизма

привлечения рабочей силы к условиям дефицита трудовых ресурсов определяют актуальность темы диссертационного исследования.

**Степень разработанности проблемы.** Большой интерес при изучении проблем привлечения рабочей силы представляют методические подходы ряда зарубежных авторов, которые рассматривают проблематику стимулирования найма рабочей силы в рыночных условиях хозяйствования. Среди них можно отметить К. Брунера, Д. Гилдера, Дж. Кейнса, Ф. Кейгана, А. Лаффера, К. Маркса, А. Мельтцера, П. Самуэльсона, А. Шварца, М. Фелдстайна, М. Фридмена, и др.

Справедливо отметить, что указанные проблемы не осталась без внимания отечественных исследователей: В.Е. Гимпельсона, Н.Т. Вишневской, Н.А. Волгина, Е.Д. Катульского, И.Н. Мясникова, А.М. Румянцева, Е.М. Теренкова, Р.И. Капелюшниковой, Г.А. Климентова, Е.И. Капустина, Ю.П. Кокина, Р.П. Колосовой, В.В. Кочикяна, А.А. Никифоровой, Б.Ф. Усманова, Д.Г. Щипановой, В.Н. Якимова, Р.А. Яковлева и других экономистов. Указанные авторы в своих трудах уделяют пристальное внимание развитию традиционных систем и организации найма рабочей силы, получивших широкое распространение в отечественной экономике, однако в условиях демографических вызовов такое понимание требует определенных корректив, связанных с дефицитом трудовых ресурсов.

Теоретические и методические вопросы организации системы привлечения и закрепления рабочей силы в условиях дефицита трудовых ресурсов затрагиваются сегодня в меньшей степени, чем требует современная ситуация на отечественном рынке труда. Кроме того, не достаточно активно в отечественной экономике на рынке труда используются гибкие формы занятости.

**Цель диссертации** – теоретическое обоснование и разработка практических рекомендаций по совершенствованию механизма привлечения рабочей силы на предприятия в условиях дефицита трудовых ресурсов.

Поставленная цель обусловила необходимость решения следующих взаимосвязанных задач:

- выделить и охарактеризовать тенденции рынка труда в условиях дефицита трудовых ресурсов;
- уточнить количественно-качественную структуру наиболее востребованных специальностей в основных отраслях народного хозяйства;
- на основе обобщения зарубежного опыта применения заемного труда раскрыть содержание понятия «заемный труд» и обосновать возможность применения заемного труда в отраслях народного хозяйства;
- обосновать возможность привлечения на рынок труда низкоконтурных демографических групп (молодежь, пенсионеры, женщины) в качестве резерва по устранению дефицита трудовых ресурсов;
- обосновать применение нестандартных форм занятости и условий труда в отношении низкоконтурных демографических групп;

- разработать основные направления совершенствования механизма привлечения и удержания рабочей силы на предприятиях в условиях дефицита трудовых ресурсов.

**Объектом исследования** является рабочая сила в условиях дефицита трудовых ресурсов.

**Предметом исследования** выступают управленческие отношения, складывающиеся в процессе обеспечения занятости в условиях дефицита трудовых ресурсов.

**Теоретической и методологической базой диссертационного исследования** послужили фундаментальные труды отечественных и зарубежных ученых в области экономики труда, законодательные и нормативно-правовые акты Российской Федерации по вопросам труда и занятости населения, материалы научно-практических конференций, монографические материалы, специальные издания периодической печати.

При обосновании и разработке положений диссертации применялись формально-логические и диалектические методы: системный подход, анализ и синтез, индукция и дедукция, а также общетеоретические методы сравнительного, графического и статистического анализа, структурно-динамический анализ, методы опроса и экспертные оценки. В качестве исходного эмпирического материала для теоретических выводов и обобщений послужили статистические материалы Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, иные материалы периодических изданий.

**Научная новизна** диссертационного исследования состоит в разработке теоретических и практических рекомендаций по формированию адаптивного механизма привлечения рабочей силы в условиях дефицита трудовых ресурсов.

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

**1. Выделены и охарактеризованы тенденции рынка труда в обстановке дефицита трудовых ресурсов, к которым отнесены** интенсивное сокращение численности населения в трудоспособном возрасте, крайняя неравномерность размещения и низкая мобильность трудовых ресурсов, прямая связь стоимости рабочей силы и величины спроса-предложения, профессиональные различия в структуре рабочей силы; нестабильность рынка труда, региональная несбалансированность трудовых ресурсов, сегментация рынка труда, высокая текучесть рабочей силы в производственных отраслях в связи с высокой концентрацией в них работников, характеризующихся низкой квалификацией, низкая эластичность механизма привлечения и сохранения рабочей силы и др.

Доказано, что в условиях дефицита трудовых ресурсов на отечественном рынке труда сформировались два сегмента: маргинальный (высокооплачиваемые конкурентоспособные работники) и традиционный

(работники, выполняющие трудовую функцию в рамках стандартных форм организации занятости).

**2. Уточнена структура и произведено прогнозирование баланса трудовых ресурсов, введено понятие – «ключевой специалист»**, под которым понимается опытный работник той или иной профессии, выполняющий трудовую функцию на руководящей должности, или работник высокого профессионально-квалифицированного уровня в специфической области, или работающий на стыке профессий.

Уточнены основные причины дефицита трудовых ресурсов, их количественно-качественная структура, сформирован прогноз баланса трудовых ресурсов, который является инструментом прогнозирования спроса и предложения на рынке труда.

**3. Обоснованы признаки дефиниции – «заемный труд», к которым отнесены** степень освоенности и исследованности, модель отношений, степень подчиненности, требования к работнику, отличие от стандартных форм трудовых отношений, специфика предмета отношений. Заемный труд является нестандартной формой занятости и представляет собой целесообразную, материальную или нематериальную деятельность работника (работников), основывающуюся на знаниях, умениях и навыках, в условиях отсутствия формально-юридических опосредуемых трудовых отношений между работником и организацией-пользователем, но на условиях заключенного срочного трехстороннего гражданско-правового соглашения.

Обосновано применение труда заемных работников, в том числе очень высокой квалификации, в следующих сферах: на транспорте, в том числе железнодорожном; на предприятиях с нестабильной производственной нагрузкой; в организациях, чья деятельность сопровождается регулярными презентациями, выставками, другими публичными мероприятиями вне региона нахождения; в компаниях, работающих в сфере информационных технологий и др.

**4. Обоснована возможность привлечения на рынок труда в качестве внутреннего резерва лиц с пониженной конкурентоспособностью (молодежь, пенсионеры, женщины)**, способных выступить в рамках гибких форм занятости в качестве резерва, направленного на восполнение дефицита трудовых ресурсов. Доказано, что совокупность мер нестандартной занятости в форме заемного труда и гибких форм привлечения низкоконкурентных групп экономически активного населения может обеспечить выход на рынок труда примерно 5,2-6,3 млн. дополнительной численности трудоспособного населения, что практически полностью возмещает потери трудовых ресурсов.

Уточнена практическая применимость нестандартных форм занятости и условий труда, гибких форм занятости для низкоконкурентных групп граждан, которые могут выражаться в неполном рабочем дне (смене), отличном от других работников времени начала и окончания работы, чередовании рабочих и нерабочих дней, ненормированном рабочем дне, работе в режиме гибкого

рабочего времени, сменной работе, работе с суммированным учетом рабочего времени, разделении рабочего дня на части, работе вне основного офиса (как правило, дома) как с использованием информационных технологий, так и без их использования.

**5. Разработаны теоретические и практические рекомендации по формированию механизма привлечения рабочей силы на производство в условиях дефицита трудовых ресурсов,** к которым относится гибкая система занятости, включающая в себя следующие элементы: 1) численная гибкость - повышение способности организации корректировать численность работников в соответствии с динамикой производства, которая достигается с помощью использования альтернативных источников труда (привлечение временных или заемных работников, внедрение гибких моделей рабочего времени); 2) функциональная гибкость - приведение квалификации персонала в соответствие с требованиями производства (изменение трудовой загрузки, внедрение новых технологий, в том числе информационных или компьютерных, и пр.); 3) кадровая гибкость-замена отношений найма гражданско-правовыми отношениями, использование субподрядных отношений вместо постоянного или временного найма; 4) финансовая гибкость - гибкость форм и систем оплаты труда и его стимулирования.

Сформулированы основные требования к механизму привлечения и сохранения рабочей силы: акцент на мотивационные факторы, присущие маргинальной группе работников; сочетание в себе материальных и нематериальных компонентов; зависимость вознаграждения от результатов работы; конкурентоспособность материального вознаграждения на рынке труда; стимулирование работника на получение дополнительных знаний, навыков и др.

Рекомендована последовательность реализации механизма привлечения и сохранения работников предприятия: 1) анализ факторов, определяющих экономическое поведение рабочей силы различных категорий; 2) анализ основных мотивационных факторов работников различных категорий; 3) оценка существующей системы мотивации на предприятии; 4) построение в рамках мотивационной системы структуры нового мотивационного механизма; 5) формирование материальной составляющей мотивационного механизма; 6) формирование нематериальной составляющей мотивационного механизма; 7) оценка эффективности механизма привлечения и сохранения работников.

**Теоретическая и практическая значимость исследования.** Теоретическое значение исследования заключается в том, что его результаты расширяют и углубляют теоретическую и методическую базу для разработки более эффективного комплекса мероприятий по адаптации условий труда к расширенному привлечению рабочей силы за счет дополнительных источников кадров и организации материального стимулирования работников в условиях сложившегося дефицита на рынке труда. Разработанные направления совершенствования механизма привлечения и закрепления рабочей силы

на рынке труда вносят вклад в развитие теоретико-методических основ повышения эффективности использования трудовых ресурсов.

Практическая значимость проведенного исследования определяется возможностью использования выводов и рекомендаций для решения методических и практических задач по совершенствованию механизмов привлечения рабочей силы и более эффективного применения нестандартных форм занятости в условиях структурных диспропорций на рынке труда. Результаты диссертационного исследования могут быть использованы на промышленных предприятиях различных отраслей и организационно-правовых форм. Разработанные рекомендации по выбору способов привлечения и закрепления рабочей силы, применения гибких форм занятости имеют практическую значимость на микро и макро-уровнях народного хозяйства.

Ряд положений диссертационного исследования может быть использован в учебных заведениях при преподавании следующих учебных дисциплин: «Экономика предприятия», «Экономика труда».

**Апробация и реализация результатов исследования** осуществлена на производственном предприятии - обществе с ограниченной ответственностью «ОК «Белоречье» (Белгородская область), что подтверждается справкой о внедрении результатов исследования.

Основные положения диссертационной работы обсуждались на межвузовской студенческой конференции «Предпринимательская деятельность и финансовое право в условиях модернизации государства» (Москва, 2010г.); конференции аспирантов и соискателей Московского гуманитарного университета «Современные технологии развития экономики и управления» (Москва, 2011г.).

По теме диссертации опубликовано 5 научных работ, общим объемом 2,3 п.л.

**Структура диссертационной работы** определена поставленной целью, задачами и логикой исследования. Она состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников и литературы, приложения.

## **II. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ**

*Во введении* обоснована актуальность диссертационной работы, определены предмет и объект исследования, сформулированы цель, задачи и научная новизна исследования, определена теоретическая и практическая значимость полученных результатов.

**В первой главе** «*Рынок труда в системе экономических отношений на современном этапе*» рассмотрены современные тенденции и проблемы функционирования отечественного рынка труда, выявлены факторы, влияющие на изменение соотношений «спрос-предложение». Основываясь на мнении отечественных специалистов, автор обосновывает точку зрения о наличии в составе населения трудоспособного возраста категории граждан, выступающих в качестве внутреннего резерва рабочей силы.



Рынок труда - система социально-экономических и юридических отношений в обществе, норм и институтов, призванных обеспечить нормальный непрерывный процесс воспроизводства рабочей силы и эффективное использование труда. Это - сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу. Особый интерес, с точки зрения автора, представляет специфика рынка труда и его механизмов. Так объектом купли-продажи на нем является право на использование рабочей силы, знаний, квалификации и способностей к трудовому процессу.

На формирование и динамику рынка труда оказывают влияние (рис. 1): 1) факторы, воздействующие на спрос рабочей силы; 2) факторы, воздействующие на предложение рабочей силы; 3) факторы, воздействующие на формирование и функционирование рынка труда.



**Рис.1 Факторы, воздействующие на формирование рынка труда**

Основные закономерности рынка труда описываются следующими основными теориями: 1) неоклассическая; 2) кейнсианская; 3) монетаристская; 4) институциональная; 5) марксистская.

Анализируя содержание указанных теорий, автор выделил их общность, которая проявляется в следующем: зависимость между спросом и стоимостью рабочей силы; материальные и не материальные стимулы как механизм привлечения и закрепления рабочей силы; профессиональные различия в структуре рабочей силы; нестабильность рынка труда и др.

Проведенные автором сравнительные исследования показали, что рынок труда не всегда развивается в соответствии с существующими теоретическими положениями, что выражается, как правило, в его нестабильности.

По заключению автора, дефицит трудовых ресурсов отечественного рынка труда отличается своим многообразием: интенсивное сокращение численности населения в трудоспособном возрасте; крайняя неравномерность размещения и низкая мобильность трудовых ресурсов; региональная несбалансированность трудовых ресурсов; сегментация рынка труда; низкая эластичность механизма привлечения и сохранения рабочей силы и др.

С точки зрения автора, для выявления динамики дефицита трудовых ресурсов необходимо изменение спроса на труд сопоставить с численностью населения в трудоспособном возрасте. В России, максимальное сокращение численности населения трудоспособного возраста произойдет в период 2011-2017 годов, когда среднегодовая убыль населения этой возрастной группы будет превышать 1 млн человек<sup>1</sup>. Следовательно, по оценке автора, на рынке труда сложилась ситуация, когда при растущем спросе на рабочую силу, предложение со стороны населения трудоспособного возраста сокращается.

В то же время, обосновывая свою точку зрения, автор считает, что трудовые ресурсы не исчерпываются только населением в трудоспособном возрасте, в составе населения трудоспособного возраста имеются категории, формирующие экономически неактивное население (неработающие инвалиды, пенсионеры, в том числе льготники-пенсионеры, молодежь, женщины и др.). Кроме того, автор отмечает, что до настоящего времени остались недостаточно изученными многие важные проблемы, тесно связанные с социально-экономическими последствиями высокой текучести рабочей силы и используемыми механизмами привлечения и сохранения рабочей силы.

По мнению диссертанта, высокая текучесть рабочей силы в производственных отраслях или подразделениях вызывается не только процессами вымывания качественной рабочей силы, неудовлетворенностью заработком или условиями труда, но и относительно высокой концентрацией в них работников, характеризующихся низкой квалификацией. Доминирование данного контингента работников приводит к ухудшению социально-психологического климата в коллективе, что, с точки зрения автора, может являться дополнительной причиной увольнения квалифицированных работников.

Дополнительный вид косвенной взаимосвязи между текучестью кадров и уровнем организации производства возникает в тех случаях, когда проблема текучести осложняется проблемой дефицита рабочей силы. В этом случае низкая закрепляемость работников может приводить не только к вымыванию квалифицированных кадров, но и к снижению количественной обеспеченности производства трудовыми ресурсами.

Качественный состав рабочей силы, складывающийся в результате ее привлечения и закрепления на предприятии, имеет прямую связь

---

<sup>1</sup> Михайлова Е.А., Михайлов Д.Е. Проблемы регулирования российского рынка труда. Источник: URL: [http://library.mephi.ru/data/scientific-sessions/2010/fulltext\\_t6/8-6-1.doc](http://library.mephi.ru/data/scientific-sessions/2010/fulltext_t6/8-6-1.doc).

с применяемыми методами стимулирования труда. Вопросы стимулирования труда работников рассматривались в исследовании на примере организации заработной платы. Данный подход (стимулирование труда посредством его оплаты) выбран автором, исходя из следующих взглядов: во-первых, он должен обеспечивать хозяйственно целесообразное распределение рабочей силы по отраслям и видам производственной деятельности, включая обеспечение соответствия между уровнем значимости различных видов производственной деятельности и качеством рабочей силы, привлекаемой для ее осуществления; во-вторых, организация заработной платы должна осуществлять функцию побуждения работника к интенсивному и качественному труду.

Рассмотренные автором результаты внедрения систем заработной платы на отечественных предприятиях позволяют сделать вывод, что данный процесс находится под влиянием двух самостоятельных факторов: увеличения размеров заработной платы и специфически стимулирующих способов ее организации.

Несовершенство системы показателей, отражающих цели производственной деятельности, позволили автору сделать вывод об отсутствии адекватных условий для сохранения работников, занятых высококвалифицированным трудом. Применение стимулирующих систем не должно приводить к уменьшению величины оплаты труда ниже рыночного уровня, в противном случае они вступают в противоречие с функцией распределения трудовых ресурсов, так как дальнейшее ее снижение приведет к оттоку квалифицированных работников и оголению соответствующих рабочих мест.

**Во второй главе «Оценка структуры дефицита трудовых ресурсов и современных нестандартных форм занятости населения: тенденции и перспективы»** проведено прогнозирование баланса трудовых ресурсов, доказана дуалистичность рынка труда, на основании которой введено понятие - ключевой специалист, предложены гибкие, нестандартные формы занятости, разработаны признаки, раскрывающие содержание предложенной автором дефиниции - заемный труд, обоснованы сферы его применения.

Особый интерес, с точки зрения автора, представляет концепция сегментации современного рынка труда, где, по мнению специалистов, функционируют, по крайней мере, два сегмента единого рынка рабочей силы. В качестве основного признака отнесения рабочей силы к первому или второму сегменту является профессионально-квалификационное деление занятых.

Первый сегмент рынка охватывает рабочие места специалистов с высшим образованием, управляющих и администраторов всех звеньев, высококвалифицированных рабочих. Это высокооплачиваемые группы рабочей силы, имеющие высокий уровень квалификации, надежные гарантии занятости, способность быстро адаптироваться к меняющейся технике, к новым формам организации труда и производства. К нему также относятся рабочие места техников, административно-вспомогательного персонала и работников средней квалификации. Первый сегмент рынка характеризует высокая мобильность

рабочей силы, высокий уровень оплаты труда, широкие возможности для профессионального роста, значительная конкуренция за рабочие места.

Второй сегмент рынка охватывает рабочие места, как правило, не требующие высокой квалификации. Их занимают работники обслуживания (к ним относят поваров, официантов, медицинский обслуживающий персонал, полицейских, пожарников, прислугу, уборщиков и т.д.), неквалифицированные рабочие, низшие категории служащих. Данный сегмент характеризуется высоким уровнем безработицы и текучести кадров, слабыми карьерными перспективами.

Учитывая, что актуальным с точки зрения исследования является первый сегмент, в связи с тем, что при оттоке работников из первого сегмента, организация несет существенные издержки (например: упущенная выгода из-за нарушения планов и невыполнения работ с их участием; потеря интеллектуального и части человеческого капитала организации; длительный поиск кандидатуры на рынке труда), автор основываясь на признаках: принадлежность к сегменту и принадлежность к профессионально-квалификационной структуре сегмента, раскрыл содержание понятий- «ключевой специалист» и «ключевая специальность». Ключевой специалист – опытный работник той или иной профессии, выполняющий трудовую функцию на руководящей должности или работник высокого профессионально-квалифицированного уровня в специфической области, работающий на стыке профессий. Ключевая специальность - основная, объединяющая в себе знания и практические навыки применения знаний на практике, необходимые для успешного выполнения конкретных задач в данной отрасли или на предприятии в соответствии с требованиями, предъявляемыми к должности в зависимости от уровня управления и категории работника.

Автор, применив сравнительный метод, доказал, что между спросом и качеством профессионально-квалификационного уровня трудовых ресурсов существует тесная линейная связь, т.е. чем выше профессионально-квалификационный уровень трудовых ресурсов, тем выше спрос на данный ресурс рынка труда. В качестве примера, приведены следующие данные: спрос на работников, занятых учетом и обслуживанием, составляет 25 тыс. чел., в свою очередь, спрос на специалистов высшего уровня квалификации - более 170 тыс. чел. Кроме того, автором установлена линейная взаимосвязь между масштабами бизнеса и дефицитом трудовых ресурсов. Отмечено, что острый профессиональный дефицит испытывают крупные предприятия с численностью работающих свыше 1 тыс. чел. Данную ситуацию автор объясняет тем, что малые и отчасти средние предприятия менее чувствительны к качественному составу занятых.

Обращаясь к структуре сегментов рынка труда, автор выделяет различные по своему положению группы работников: а) маргинальные группы (к которым относятся как высокооплачиваемые конкурентоспособные

специалисты, так и дискриминируемые в силу пониженной конкурентоспособности работники); б) группы работников, трудящиеся в условиях «традиционных» форм организации занятости. Показательным является то, что маргинальные работники (маргинальные работники составляют в настоящее время до 20% временных работников), уверенные в своей конкурентоспособности, принимают новые трудовые отношения, выражающиеся в нестандартных формах занятости, даже и при посредничестве соответствующих институтов рынка труда, поскольку уверены в высоком уровне оплаты своего труда и нестабильность занятости вполне могут рассматривать как благо для себя.

Основываясь на статистических материалах Минздравсоцразвития России, исследовав существующие методы привлечения ключевых специалистов и их эффективность, автор установил, что 11% работодателей, основывая свои предпочтения на скорости и качестве подбора работников, прибегают к услугам посреднических агентств, которые предоставляют работников в рамках заемного труда заказчику.<sup>1</sup>

Обращаясь к зарубежной практике, автор отметил масштабность применения заемного труда. Так, темпы роста численности заемных работников в Европе в 13 раз превышают темпы роста рабочей силы, непосредственно нанимаемой работодателями. Во Франции деловой оборот лизинговых агентств за последние 20 лет вырос более чем в 100 раз, а по мнению аналитиков, мировая индустрия займа персонала растет в среднем на 20-30% в год.<sup>2</sup> Услуги заёмного труда на сегодняшний момент предлагают около 40% рекрутинговых (кадровых) агентств, в штатах которых, по оценкам специалистов, состоит примерно 70-140 тыс. экономически активного населения России.<sup>1</sup> Приведенные аналитические данные позволяют автору утверждать о наличии положительной динамики заемного труда.

Автором выявлены и систематизированы причины, формирующие спрос на заемных работников со стороны отечественных предприятий: нестабильная производственная загрузка; необходимость оперативного регулирования численности работников в течение всего года; регулярные презентации, выставки, публичные мероприятия, на обслуживание которых невыгодно отвлекать основной персонал. Кроме того, отношения заемного труда создают новую возможность для пополнения постоянного штата, позволяют разрешать проблемы связанные с массовыми отпусками в летний период, замещением заболевшего или отправленного в длительную командировку работника. По мнению автора, заемный труд возможно распространить на столичные и региональные крупные торговые сети.

---

<sup>1</sup> Информационно-аналитический сборник «Мониторинг социально-трудовой сферы» /Под редакцией А.Л.Сафонова. Тверь: 2008. С. 60.

<sup>2</sup> Смирных Л.И. Заемный труд: Экономическая теория, опыт стран ЕС и России. М.: 2005. С. 58.

<sup>1</sup> Дружинина А. Охота на работу. URL: <http://www.newizv.ru/news/2011-02-08/140686>.

Следует отметить тот факт, что отношения по использованию на отечественном рынке труда заемного труда законодательством не урегулированы; его признаки и дефиниция учеными четко не определены. Однако, разнопланово характеризуя заемный труд и ведя дискуссию, отечественные специалисты в отрасли трудового права едины в отношении ключевых признаков заемного труда: смешанность, нестандартность, гибкость, наличие трехсторонних срочных отношений. Указанные основания предопределили необходимость классификации признаков и определения содержания дефиниции «заемный труд». Автор, учитывая разнообразие форм заемного труда, в основу дефиниции положил отношения: «организация-пользователь - специализированная коммерческая организация - работник».

Основываясь на проведенном анализе, автор сформулировал основные признаки заемного труда, позволяющие выделить его из стандартных форм занятости (табл.1).

Таблица 1

Признаки дефиниции «заемный труд»\*

Признак	Содержание признака
По степени освоенности и исследованности	Дискуссионность
	Отсутствие единства взглядов в отношении заемного труда со стороны отечественных ученых и общественных организаций
По структуре модели отношений	Специализированная коммерческая организация (СКО), работник, организация-пользователь
	Отношения «работник – СКО» являются трудовыми, отношения «предприятие – пользователь – СКО» – гражданско-правовыми, а отношения «работник – предприятие-пользователь» не признаются трудовыми
По степени подчиненности	Дуализм подчиненности работника
	Предоставляемые работниками в соответствии с трудовыми договорами, заключенными со специализированной коммерческой организацией, будут выполнять трудовую функцию на территории организации-пользователя, которая полностью организует и контролирует труд таких работников, включает их в свой основной производственный процесс
	Непосредственно в пользу специализированной коммерческой организации какая-либо трудовая функция не выполняется
	Отношения по применению заемного труда предполагают наличие между двумя юридическими лицами договора о предоставлении работников, правовая природа которых четко не определена
	Организация-пользователь для заемных работников, по существу, является работодателем, хотя формально никаких отношений между нею и работниками не возникает
По положению работника и предъявляемым к нему требованиям	В качестве работника, привлекаемого в рамках заемного труда, выступает не любой, а, как правило, трудоспособный и экономически активный гражданин
	Работник владеет знаниями и навыками как формой капитала, и предлагает его неопределенному кругу лиц

Признак	Содержание признака
	Заемный труд выступает новой формой привлечения к труду молодежи, женщин и других категорий граждан; придает гибкость трудовым отношениям
	Проблемы в отношении заемного труда возникают в связи с тем, что «заемные» работники не смогут воспользоваться такой же защитой, которая предусмотрена Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) для постоянных работников
По степени соответствия традиционным формам трудовых отношений	Отсутствие в рамках заемного труда традиционной формы трудового договора (гл.10 ТК РФ)
	Оформление правоотношений заемного труда основывается на положениях статьи 421 Гражданского кодекса Российской Федерации, в соответствии с которыми стороны могут заключить договор как предусмотренный, так и не предусмотренный нормативными актами
	Исключительно временный характер правоотношений сторон заемного труда
По специфике предмета отношений	Предметом заемного труда является предоставление персонала, а не оказание конкретной услуги

\* Перечень признаков дефиниции «заемный труд» и их содержание разработаны автором.

Таким образом, учитывая признаки, разработанные автором, становится возможным понимать под заемным трудом – целесообразную, материальную или нематериальную деятельность работника (работников), основывающуюся на знаниях, умениях и навыках, в условиях отсутствия формально-юридических опосредуемых трудовых отношений между работником и организацией-пользователем, но на условиях заключенного срочного трехстороннего гражданско-правового соглашения.

**В третьей главе «Разработка предложений по совершенствованию механизма привлечения и сохранения рабочей силы в условиях диспропорций рынка труда»** обоснована возможность привлечения на рынок труда в рамках гибких форм занятости лиц с пониженной конкурентоспособностью (молодежь, пенсионеры, женщины), определены условия труда для данных групп граждан. Разработаны меры и апробирован адаптированный к условиям дефицита трудовых ресурсов механизм привлечения и закрепления рабочей силы.

Автор отмечает, что, наряду со схемами заемного труда, гибкие формы занятости широко распространены на зарубежном и отечественном рынке труда, что подтверждается приведенными данными. Например, в США частично занятые работники составляют 17%, в Японии - 23%, в Великобритании - 24% от численности работающих.

По данным Росстата, в сентябре 2010 г. лицами, выполнявшими работы вне рамок стандартных трудовых отношений, замещено 999,4 тыс. рабочих мест, из них: в сельском хозяйстве, охоте и лесном хозяйстве-49,2 тыс., в обрабатывающем производстве-93,6 тыс., в сфере производства и распределения электроэнергии, газа и воды-28,5тыс., в строительстве - 53 тыс.,

в образовании-91,9 тыс., в сфере услуг-100тыс. рабочих мест.<sup>1</sup> Автор отмечает, что гибкие формы применяются и для работников заемного труда.

По заключению автора, гибкие формы занятости экономически целесообразны: 1) для работодателей – дают возможность минимизировать издержки, расширить режим работы предприятия, привлечь дополнительную рабочую силу; 2) для работников - позволяют иметь условия работы с учетом квалификации, ресурсов здоровья, необходимости подготовки к выходу на пенсию.

Нестандартный режим рабочего времени для низкоконкурентных демографических групп, по оценке автора, выражается в следующем: а) в неполном рабочем дне (смене); б) отличном от других работников времени начала и окончания работы; в) чередовании рабочих и нерабочих дней; г) ненормированном рабочем дне; д) работе в режиме гибкого рабочего времени; е) сменной работе; ж) работе с суммированным учетом рабочего времени; з) разделении рабочего дня на части и др.

Автор обосновал возможность привлечения на рынок труда неконкурентных групп граждан из числа пенсионеров, женщин, молодежи, способных выступить в рамках гибких форм занятости в качестве резерва, направленного на восполнение дефицита трудовых ресурсов.

Число получателей трудовых пенсий только в 2010 году составило примерно 40 млн чел., из которых примерно 5,7 млн чел. являются пенсионерами трудоспособного возраста, как правило, имеющими льготные пенсии (пенсионеры вооруженных сил, работники Крайнего Севера и др.). Труд женщин старших возрастов, имеющих профессии и опыт работы, возможно использовать: в сферах обслуживания и других родственных видах деятельности (92 тыс. вакантных мест), в качестве работников, занятых подготовкой информации и ее учетом (25 тыс. вакантных мест); неквалифицированных рабочих, в качестве уборщиц, регистраторов, вахтеров, лаборанток, приемщиц (246 тыс. вакантных мест).

Обратившись к данным исследования проведенного компанией HeadHunter «Социальный портрет безработной», автор отмечает, что 70% женщин, имеющих детей, видят для себя возможность работать только при определенных условиях, среди которых наиболее значимыми являются: гибкий режим рабочего времени, работа вблизи дома и по специальности.

В отношении молодежи следует отметить, что учебные заведения в 2010 году окончили около 1,5 млн человек, при этом, по оценкам экспертов, принимать на работу выпускников готовы 58% российских компаний. Согласно проведенным автором расчетам, примерно 500 тыс. выпускников учебных заведений могут начать свой трудовой путь на стартовых трудовых профессиях: менеджер по продажам, оператор call-центра, помощник бухгалтера, секретарь, менеджер по работе с клиентами, ассистент руководителя, курьер.

---

<sup>1</sup> Россия и страны мира. 2010.: Стат.сб. / Росстат. М., 2010. С. 372.



Обосновав свою точку зрения, автор предлагает использовать нестандартные формы занятости в качестве инструмента для решения проблем отечественного рынка труда, который позволит: увеличить численность экономически активного населения за счет привлечения в сферу занятости молодежи, женщин, граждан пенсионных возрастов (стимулирование гибкой занятости, борьба с тендерной сегрегацией и другие); увеличить продолжительность активной трудовой жизни за счет стимулирования более раннего выхода молодежи на рынок труда, а также закрепление людей старших возрастов в сфере занятости.

По оценке автора, совокупность мер нестандартной занятости в форме заемного труда и гибких форм, привлечение неконкурентных групп экономически активного населения могут вывести на рынок труда примерно 5,2-6,3 млн человек трудоспособного населения, что практически полностью возмещает потери трудовых ресурсов.

Специалисты считают, что механизм привлечения и закрепления на рынке труда рабочей силы является подсистемой общего механизма регулирования экономики, цель которого – привлечение на рынок труда и удержание рабочей силы. Например, в 2011 году проблему удержания персонала в разряд главной проблемы отнесли 250 топ-менеджеров крупных и 61% руководителей малых и средних отечественных компаний. 59% опрошенных считают материальное стимулирование основным элементом механизма привлечения и сохранения работников. Указанные общероссийские тенденции подтверждены диссертантом в результате опроса 208 работников ООО «ОК «Белоречье» (Белгородская область).

Трудности, которые испытывает большинство компаний при поиске и подборе персонала, вызваны, в первую очередь, низкой профессиональной квалификацией (37%) и завышенными финансовыми ожиданиями кандидатов (24%), при этом 19% компаний видят причину в системной нехватке и дефиците профессионалов.<sup>1</sup> Большинство работодателей (90%) при возникновении потребностей в персонале, в первую очередь, обращается к внешнему рынку и только 10% работодателей при открытии новых вакансий, наряду с внешним рынком, рассматривают внутренних кандидатов.

В результате анализа результатов опроса предпринимателей и собственных исследований автор выявил общие тенденции, связанные с функционированием механизма привлечения и сохранения работников: 1) основным инструментом по-прежнему является материальное стимулирование; 2) низкая профессиональная квалификация привлекаемых работников на фоне системной нехватки и дефицита профессионалов; 3) большинство работодателей при возникновении потребностей в персонале обращаются к внешнему рынку; 4) отсутствие гибкого механизма привлечения и удержания работников и др.

---

<sup>1</sup> Чебышева Е. Мотивация и удержание персонала, дифференцированный подход // URL: <http://lanit-consulting.ru/services/hr/lib/access/all/9/>

При определении путей привлечения работников автор выделил два сценария привлечения работников: активный и пассивный, очередность реализации которых зависит от состояния рынка труда. Активные и пассивные сценарии привлечения персонала ориентированы, в первую очередь, на внешние источники привлечения работников. Автор указывает на то обстоятельство, что привлечение ключевых специалистов достигается в результате реализации именно активных сценариев привлечения.

В основе разработки механизма сохранения ключевых специалистов, лежат мотивы, иницирующие работников на смену работодателя. Исследовав нетипичные ситуации прекращения трудовых отношений работников и ООО «ОК «Белоречье», автор установил, что основная причина, побуждающая работников увольняться, - отсутствие гибких инструментов удержания и сохранения работников. Проведя диагностику и выяснив основные факторы и причины, по которым работники ООО «ОК «Белоречье» покидают предприятие, диссертант разработал методы для их удержания.

На основании проведенного комплексного анализа материальных и нематериальных факторов, влияющих на дефицит рабочей силы в ООО «ОК «Белоречье», диссертант отмечает, что при разработке методов привлечения и удержания работников необходимо учитывать основные ценности в работе для каждого работника, а также наличие четких критериев соответствия «должность - заработная плата». Автор установил, что применяемая в ООО «ОК «Белоречье» тарифная система оплаты труда, характеризуется ограниченным числом факторов оценки должностей, нивелированием индивидуальных особенностей работников, что влечет за собой отток работников ключевых специальностей к другим работодателям. По оценке автора, проблема усугубляется тем, что добавленная стоимость продукции, выпускаемой предприятием ООО «ОК «Белоречье» базируется на высококвалифицированном труде, что, в свою очередь, требует пересмотра механизма привлечения и сохранения данных ключевых специалистов.

Проведенный анализ трудовых ценностей работников ООО «ОК «Белоречье», позволяет автору сделать вывод о том, что на предприятии мотивационный механизм не эффективен, так как является однокомпонентным (учитывает только материальные стимулы работника), построен без учета нематериальных стимулов работника, основывается на стандартных подходах привлечения и закрепления рабочей силы. Таким образом, диссертантом ставится вопрос формирования такого механизма, в основе которого лежат: а) система гибкости; б) материальные и нематериальные стимулы работников.

По оценке специалистов, стандартные стимулы практически перестали действовать в силу того, что все компании предлагают примерно одинаковый пакет дополнительных льгот и компенсаций. В существующей практике разработки и применения механизмов привлечения рабочей силы внимание фокусируется на экономических аспектах стимулирования, в то время

как важные нематериальные составляющие механизма стимулирования упускаются.

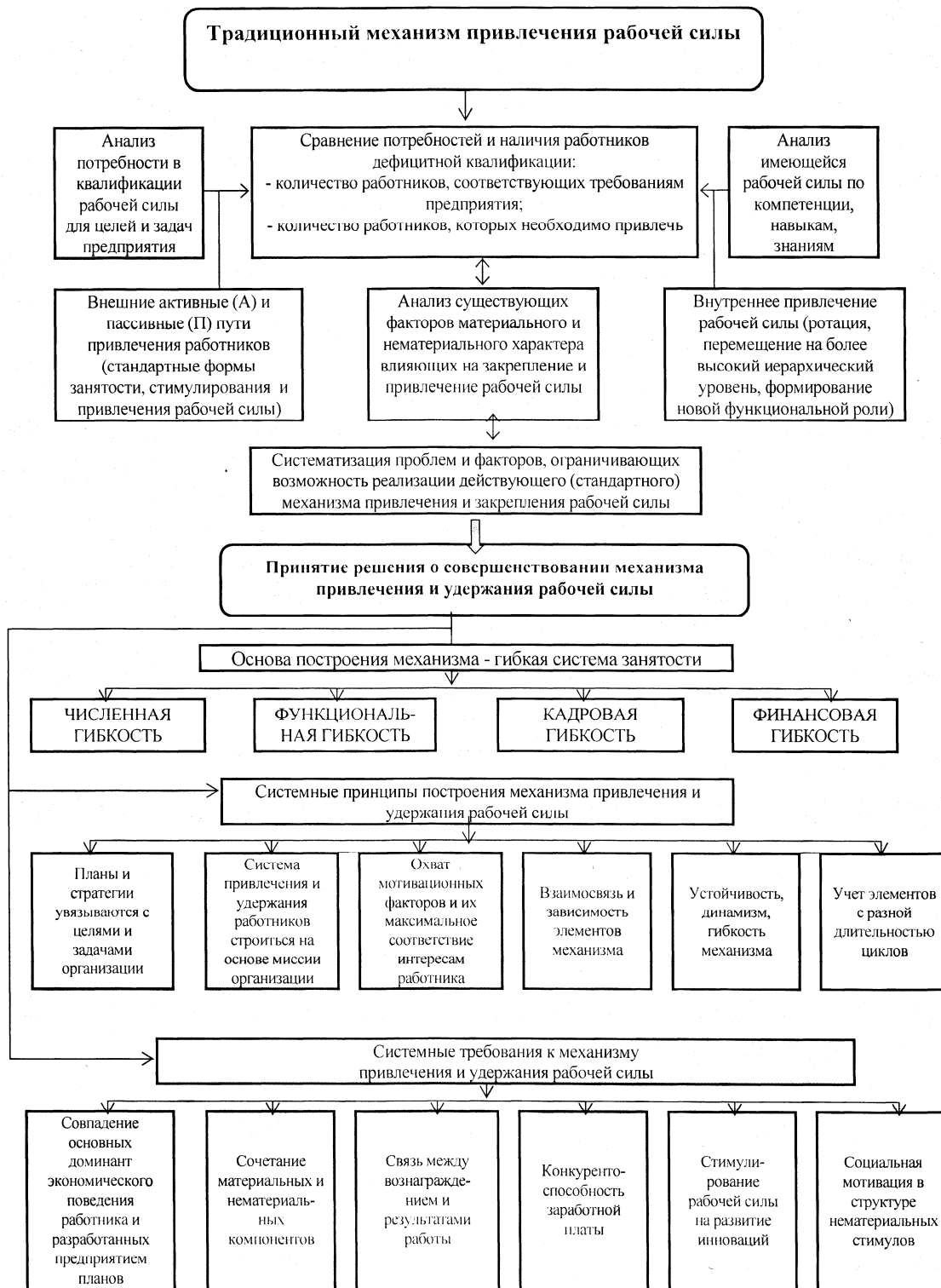
Проведя анализ многообразия существующих отечественных и зарубежных систем стимулирования, результатов их применения на практике, диссертант заключил, что адекватной моделью привлечения и удержания рабочей силы для предприятий, испытывающих дефицит рабочей силы, является система грейдинга.

По мнению диссертанта, система грейдинга обладает достоинствами, отличными от традиционных систем стимулирования: возможностью оценивать сложность труда работника, замещающего конкретную должность; универсальностью и применимостью критериев оценки для любой должности независимо от отраслевой принадлежности предприятия; возможностью сравнивать уровень оплаты труда на предприятии с рыночным уровнем оплаты труда; установлением уровня значимости работника для организации (ключевые специалисты); сочетанием материального (соответствие заработной платы грейду) и нематериального стимулов (карьерный рост и др.); возможностью применения системы грейдинга в структуре механизма привлечения рабочей силы, что позволит удержать на предприятии работников, замещающих ключевые специальности.

Например, мероприятия по внедрению в 2011 г. в ООО «ОК «Белоречье» системы грейдинга позволили: увеличить заработную плату работников предприятия в среднем на 38%, установить зависимость между трудом и результатом, трудовым вкладом, квалификацией (заработная плата работников одной и той же профессии и разряда распределяется в «вилке» от 6,0 до 16,0 тыс. руб.); привлечь квалифицированных работников, что особенно актуально в условиях дефицита трудовых ресурсов (укомплектовано 75% рабочих вакансий с высокой квалификацией - наладчики, конструкторы, электромеханики и др.); увеличить производительность труда работников (производительность труда на одного работника увеличилась в среднем на 14,3% или 32,5 тыс. руб. в месяц). Кроме того, внедрение системы грейдов в ООО «ОК «Белоречье» позволило выстроить систему оплаты труда, прозрачную и справедливую для работников ключевых специальностей, привлечь, стимулировать и сохранять именно квалифицированных работников. Так, чем выше грейд, к которому относится должность, тем больше набор предоставляемых работникам ООО «ОК «Белоречье» видов компенсаций.

Проанализировав сильные и слабые стороны существующего механизма привлечения работников, диссертант сформулировал основные требования к механизму, соблюдение которых позволит привлечь и сохранить ключевых специалистов: 1) акцент на мотивационные факторы, присущие маргинальной группе работников; 2) сочетание в себе материальных и нематериальных компонентов; 3) зависимость вознаграждения от результатов работы, справедливость и прозрачность; 4) конкурентоспособность материального вознаграждения на рынке труда; 5) стимулирование работника на получение

дополнительных знаний, навыков и др. Схема элементов механизма привлечения рабочей силы в условиях дефицита трудовых ресурсов представлена на рис.2.



**Рис. 2** Схема элементов механизма привлечения рабочей силы в условиях дефицита трудовых ресурсов

В качестве основных составляющих элементов механизма привлечения рабочей силы диссертант использовал гибкой системы занятости:

- 1) численная гибкость - повышение способности организации корректировать

численность работников в соответствии с динамикой производства, которая достигается с помощью использования альтернативных источников труда: а) привлечение временных или заемных работников; б) внедрение гибких форм рабочего времени (гибких графиков работы, неполного рабочего дня и др.); 2) функциональная гибкость - приведение квалификации персонала в соответствие с требованиями производства (изменение трудовой загрузки, внедрение новых технологий, в том числе информационных или компьютерных и пр.); 3) кадровая гибкость - замена отношений найма гражданско-правовыми отношениями, использование субподрядных отношений вместо постоянного или временного найма; 4) финансовая гибкость - гибкость форм и систем оплаты труда и его стимулирования.

Автор сформулировал ряд системных принципов, которые были использованы при реализации механизма привлечения и сохранения работников: во-первых, цели механизма должны находиться во взаимном соответствии с целями организации; во-вторых, комплекс мотивационных воздействий, должен быть приведен в соответствие с реальными мотивационными возможностями организации; в-третьих, система привлечения должна быть адекватна иерархии целей организации; в-четвертых, устойчивость, динамичность, гибкость.

Последовательность этапов реализации механизма привлечения и сохранения работников апробированного автором на производственном предприятии ООО «ОК «Белоречье» следующая: первый этап - анализ факторов, определяющих экономическое поведение работников различных категорий (выявление положительно и отрицательно воздействующих факторов); второй этап - анализ основных мотивационных факторов персонала различных категорий (анкетирование); третий этап - оценка существующей системы мотивации на предприятии (выявление недостатков, а также степени покрытия выявленных мотивационных факторов); четвертый этап - построение в рамках мотивационной системы структуры нового мотивационного механизма; пятый этап - формирование материальной составляющей мотивационного механизма: заработная плата (определение постоянной и переменной составляющих) и система бонусов. Использование системы грейдов для расчета заработной платы, которая производится в рамках управления эффективностью (ориентация на результат, интегрирование всех ресурсов для поставленных целей); шестой этап - формирование нематериальной составляющей мотивационного механизма (карьерный рост, полномочия и ответственность, возможность обучения, надежность места работы (стабильность), соответствие работы способностям, ориентация на престиж и уважение в коллективе, удовлетворение от хорошо выполненной интересной работы, занятие любимым делом, престижность профессии, условия труда, напряженность работы, возможность инициативы); седьмой этап - оценка эффективности механизма привлечения и удержания работников.

Реализация разработанных автором рекомендаций по совершенствованию механизма привлечения рабочей силы на предприятия в условиях дефицита трудовых ресурсов подтвердила свою актуальность и эффективность применения на практике.

**В заключении** диссертации подведены итоги исследования, сформулированы выводы и рекомендации по совершенствованию механизма привлечения рабочей силы в условиях дефицита трудовых ресурсов.

**ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ ОПУБЛИКОВАНЫ СЛЕДУЮЩИЕ РАБОТЫ:**

1. Яцык Ю.А. К вопросу содержания дефиниций «ключевой специалист» и «заемный труд» // Имущественные отношения в Российской Федерации. 2011. № 10. С. 20-28. (0,8 п.л.).

2. Яцык Ю.А. Заемный труд как инструмент гибкой формы занятости // Вестник университета (Государственный университет управления). 2011. № 5. С. 313-315. (0,3 п.л.).

3. Яцык Ю.А. К вопросу об использовании заемного труда в Российской Федерации // Вопросы трудового права. 2011. №5. С. 29 - 33. (0,4 п.л.).

4. Яцык Ю.А. Использование гибких форм занятости для отдельных категорий трудоспособных граждан (молодежь, женщины, инвалиды, пенсионеры) // Вопросы трудового права. 2011. № 6. С. 42-46. (0,4 п.л.).

5. Яцык Ю.А. К вопросу о новых системах материального стимулирования // Научные труды Московского гуманитарного университета. Вып.130. М.: Изд-во Московского гуманитарного университета, 2011. С. 48- 54. (0,4 п.л.).

Подписано в печать 15.11.2011 г. Заказ №  
Формат 60x80 1/16. Объем 1,2 п.л. Тираж 100 экз.  
Издательство ННОУ ВПО «Московский гуманитарный университет»  
111395, г. Москва, ул. Юности, 5/1