

Автор:

Ульянова Ксения Эдуардовна

студентка

ФГБОУ ВО «Донской государственный

технический университет»

г. Ростов-на-Дону, Ростовская область

ПОНЯТИЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ И БЕЗРАБОТИЦЫ

Аннотация: в настоящее время залогом благополучия любой страны служит грамотное управление имеющимися ресурсами, среди которых особенно выделяется человеческий потенциал. Среди всех средств воспроизводства, выделенных сегодня: труд, земля, капитал, информация, предпринимательская способность – труд является одним из древнейших возобновляемых ресурсов. В связи с чем казалось, и процессы, связанные с обеспечением страны трудовыми ресурсами, должны быть тщательно освещены как с позиции теории, так и практики. В данной статье рассматривается понятие занятости населения и безработицы. Определяются факторы и динамика развития рынка труда.

Ключевые слова: занятость, безработица, население, рынок труда, человеческие ресурсы, управление персоналом.

На сегодня государственное управление экономическим состоянием страны во многом заключается в стандартном правиле управления экономикой – ограниченное количество ресурсов, находящихся в распоряжении органов государственной власти ведет к повышению внимания касательно направлений их использования. Действительно, как и в домохозяйстве, как и для частного лица, количество ресурсов в распоряжении государства ограничено. Касается это не только сырья, недвижимости или валюты, но и человеческого ресурса. На самом деле данный вопрос является весьма актуальным для анализа в историческом аспекте.

В последние годы сфера управления кадрами в России значительно изменилась. Этому способствовало множество причин: изменения в экономике, в политике, а также техническое развитие общества.

В начале прошлого века понятие «кадры» в сфере управления человеческими ресурсами рассматривалось не как качество отдельного индивида, а как группа работников, объединенных для решения поставленных руководством задач. Кадровые службы выполняли в основном учетно-контрольные и административно-распорядительные функции.

После Второй мировой войны произошли значительные изменения в концепции управления кадрами. В связи с научно-техническим прогрессом появилась необходимость в новых механизмах мотивации труда, повышении квалификации работников, регулировании трудовых отношений и вовлечение персонала в управление. Теперь работник рассматривается не только как субъект трудовых отношений, но и как личность. По мнению А.Я. Кибанова, «основу концепции управления персоналом составляют: возрастающая роль личности работника, знание его мотивационных установок, умение их формировать и направлять в соответствии с задачами, стоящими перед организацией» [1]. В связи с этим меняется роль кадровых служб в структуре управления организаций. Перед ними встает ряд новых проблем, таких как: планирование потребностей в персонале; подбор и профессиональная адаптация новых работников; разработка компенсационных программ; корпоративное обучение сотрудников и другие. Однако службы по управлению персоналом, как правило, выполняли еще обслуживающую роль, являясь функциональными подразделениями, а персонал рассматривался как издержки, которые надо оптимизировать.

В 70–80-е XX века годы прошлого столетия появляется новое понятие – «человеческий капитал». Гарри Беккер определяет человеческий капитал как «комплекс приобретенных и унаследованных качеств, как образование, знания, полученные на рабочем месте, здоровье и другие, которые могут быть использованы в течение определённого времени для производства товаров и услуг [2].

В конце 80-х гг. XX века в обиход входит новый термин «человеческие ресурсы», отражающий новый взгляд на роль человека в современном производстве.

Как известно все ресурсы экономической системы обладают как общими, так и специфическими свойствами.

Общие свойства ресурсов:

- все экономические ресурсы имеются только в ограниченном количестве (кроме информационных);
- все экономические ресурсы предоставляют владельцу доход (рента, зароботная плата и т. д.);
- все ресурсы изнашиваются, следовательно, нуждаются в ремонте и обновлении;
- человеческие ресурсы имеют ряд специфических особенностей;
- люди, в отличие от машин и других ресурсов, имеют интеллект, следовательно, принимают осознанное участие в производственном процессе;
- посредством постоянной мотивации, люди стремятся совершенствовать свои навыки, повышать квалификацию;
- работоспособность человека зависит не только от его профессиональных качеств и навыков, но и от условий работы. Поэтому, большое внимание нужно уделить мотивации сотрудников;
- на основании того, что человечество трудится уже около 3000 лет, можно сделать вывод, что исчерпание данного вида ресурса в ближайшее время нам не грозит;
- человеческие ресурсы приводят в движение, организуют взаимодействие всех остальных ресурсов.

Учитывая все выше сказанное, можно сделать вывод, что человеческие ресурсы не только являются ценным экономическим фондом, но также и сами являются потребителями материальных благ и услуг. Необходимо понимать, для

того что бы эти ресурсы были наиболее продуктивными и не растеряли свой потенциал, важно умелое и профессиональное управление ими.

Подтверждают сделанные нами выводы и ряд исследований отечественных ученых. В частности, Н.Б. Исхакова раскрывает экономическую сущность занятости населения как экономической категории в том, что исследования человеческого ресурса производится с позиции участия людей в производстве национального продукта, реализации в труде [3].

По мнению Н.Б. Исхаковой, занятость – это термин, который характеризует состояние человека, включённого в общественно полезную деятельность, она связана с удовлетворением его личных и общественных потребностей, не противоречащих законодательству страны и являющихся обязательными в силу получения дохода.

Показатели занятости и безработицы являются экономическими показателями развития общества и экономических отношений, поскольку трудоспособное население участвует в производстве внутреннего валового продукта.

По определению экономической теории «безработица» – экономическое состояние, при котором ищащие работу не могут ее найти при существующей ставке заработной платы. Оценивается безработица посредством расчета различных индикаторов.

Законодательное регулирование уровня безработицы основывается на Федеральном законе №36-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» в редакции на 28 декабря 2016 года [4].

Однако при расчете данных показателей необходимо понимать, что не все население является трудоспособным, то есть тем, которые в силу физических и ментальных качеств не могут выполнять свои обязанности в качестве работника.

Список литературы

1. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом. – М.: Инфра-М, 2015. – С. 25–28.
2. Макарова И.К. Управление человеческими ресурсами. Пять уроков эффективного HR-менеджмента. – М., 2015. – С. 7–12.

4 <https://interactive-plus.ru>

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

3. Исхакова Н.Б. Теоретические концепции занятости населения // Известия Оренбургского государственного аграрного университета: теоретический и научно-практический журнал – 2015. – №2 (52). – С. 212–213.

4. Федеральный закон №36-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» в редакции от 28 декабря 2016 года.