

## **Предприятие и рынок труда. Взаимодействие предприятий со службами трудоустройства**

Д. И. Долгов (к.э.н., доцент кафедры менеджмента  
и экономики образования  
МордГПИ им. М. Е. Евсевьева, г. Саранск),  
89053783787,  
E-mail: [dolgov\\_dmitry@mail.ru](mailto:dolgov_dmitry@mail.ru)

Рынок труда охватывает способы, общественные механизмы организации, позволяющие продавцам (наемным работникам) найти нужную им работу, а покупателям (работодателям) - работников, которые им требуются для ведения производства - коммерческой или иной деятельности.

Обращаясь к анализу рынка труда, необходимо помнить, что на нем выступают не бездушные товары, а люди, которые образуют органическое единство с рабочей силой, являющейся объектом купли-продажи. Поэтому следует принимать во внимание - логические, социальные, национальные, культурные, духовные и прочие аспекты поведения человека.

В большинстве стран мира используются два способа купли - продажи рабочей силы: индивидуальные трудовые контракты и коллективные договора (соглашения). В коллективном договоре фиксируется согласование позиций сторон по самому широкому кругу вопросов.

Цена труда представляется в виде заработной платы наемным работникам.

Заработная плата - это денежное выражение стоимости товара, каковым является рабочая сила, или цена труда. Надо различать номинальную зарплату, т. е. ее денежный размер, и реальную заработную плату, под которой понимается количество товаров и услуг, приобретаемых на данную оплату труда.

При прочих равных условиях можно вывести соотношение этих величин (1):

$$ЗП_r = ЗП_n / Ц, (1)$$

Где  $ЗП_r$  - реальная заработная плата;

$Ц$  - цена на предметы потребления и услуги;

$ЗП_n$  - номинальная заработная плата.

Динамика заработной платы оказывает воздействие как на спрос, так и на предложение труда. Зависимость последних от цены труда может быть выражена графиком рыночного равновесия.

Динамика заработной платы оказывает воздействие как на спрос, так и на предложение труда. Зависимость последних от цены труда может быть выражена графиком рыночного равновесия (рисунок 1).

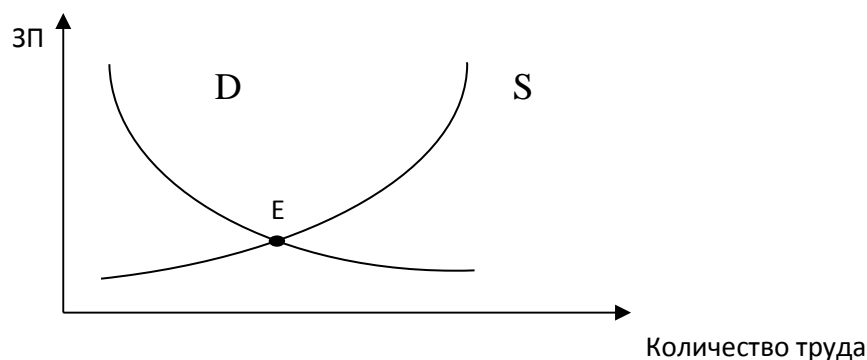


Рисунок 1 – Равновесие на рынке труда

При прочих равных условиях, чем выше плата, которую работники требуют за свой труд, тем меньшее их число согласится нанять работодатели (закон спроса). И с другой стороны, чем выше предлагаемая работодателями за выполнение определенного вида работ плата, тем большее число людей готовы заниматься такого вида работами (закон предложения). На пересечении этих интересов и находится равновесная цена рабочей силы - та заработная плата, при которой число людей, готовых заниматься определенной работой, и число имеющихся рабочих мест совпадают

Рынок труда охватывает способы, общественные механизмы организации, позволяющие продавцам (наемным работникам) найти нужную им работу, а покупателям (работодателям) - работников, которые им требуются для ведения производства - коммерческой или иной деятельности.

Обращаясь к анализу рынка труда, необходимо помнить, что на нем выступают не бездушные товары, а люди, которые образуют органическое единство с рабочей силой, являющейся объектом купли-продажи. Поэтому следует принимать во внимание - логические, социальные, национальные, культурные, духовные и прочие аспекты поведения человека.

В большинстве стран мира используются два способа купли - продажи рабочей силы: индивидуальные трудовые контракты и коллективные договора (соглашения). В коллективном договоре фиксируется согласование позиций сторон по самому широкому кругу вопросов.

На предприятиях России до последнего времени функции управления персоналом разделены между отделами кадров, подготовки кадров, организации труда и заработной платы, главного технолога, техники безопасности и лабораторией социально-психологических исследований. При этом отдел кадров подчиняется заместителю директора по кадрам и режиму (на некоторых заводах он называется заместителем по кадрам и социальным вопросам); отдел труда и заработной платы — заместителю директора по экономическим вопросам, отделы главного технолога и техники безопасности — главному инженеру (техническому директору); отдел подготовки кадров — заместителю директора по кадрам или главному инженеру. Помимо указанных отделов на крупных и средних предприятиях в цехах имеются подразделения (бюро) по труду и заработной плате.

Основные функции отдела кадров, как правило, связаны с оформлением приема и увольнения сотрудников, ведением учета изменений в характеристиках персонала, выдачей различного рода справок, выполнением поручений руководителя предприятия и директивных органов.

Функции отдела труда и заработной платы обычно концентрируются на проблемах тарификации работ, начисления и учета заработной платы, разработке инструкций в этой области. Расчет фондов оплаты труда практически выполняется либо отделом труда и заработной платы, либо плановым отделом. На многих предприятиях отдел труда занят также расчетами норм труда.

В отделе главного технолога выполняется проектирование технологических процессов, оснастки, специального оборудования, а также производятся расчеты по установлению норм труда.