

Путилина Екатерина Михайловна,
аспирант кафедры экономики и менеджмента,
ассистент кафедры экономики и менеджмента
Пензенской государственной технологической академии,
e-mail: katy_pem@mail.ru

Острые проблемы женской занятости в Пензенской области **Severe Problems of Female Employment in Penza Region**

В настоящее время отмечается тенденция к преобладанию женщин в общем количестве безработных. Проблема женской безработицы ведет к печальным последствиям не только для Пензенской области, но и для всей страны. Поэтому необходимо выделить приоритетные направления в стабилизации рынка труда относительно женской занятости.

Nowadays there is a tendency towards the domination of women in the total number of unemployed people. The problem of female employment leads to deplorable consequences not only in Penza region but in the whole country in general. So it is necessary to point out priorities in labour market stabilization towards female employment.

Ключевые слова: рынок труда; занятость; женская безработица; экономический кризис.

Keywords: labour market; employment; female unemployment; economical crisis.

Состояние рынка труда и процессы в сфере занятости населения относятся к числу глобальных социально-экономических параметров. С одной стороны, рынок труда – элемент экономической системы, и от эффективности его функционирования зависит развитие экономики. С другой – он опосредует влияние этого развития (прежде всего через цену труда) на благосостояние населения и характер большинства социальных процессов, усиливая или сглаживая возникающие противоречия.

В целом ситуация в сфере занятости и на рынке труда Пензенской области, обусловленная влиянием экономических, демографических и социальных факторов, определяется положением дел в реальном секторе и находится в полной зависимости от состояния экономики в регионе.

Процессы, происходящие в сфере занятости населения, напрямую связаны с реализацией в регионе национальных проектов, притоком инвестиций, развитием среднего и малого бизнеса.

Демографическая ситуация, сложившаяся в Пензенской области, отражает среднероссийские тенденции и на протяжении последних лет характеризуется преобладанием естественной убыли населения.

По оценке, утвержденной Росстатом, численность постоянного населения области на 1 января 2008 г. составила 1388,0 тыс. человек и уменьшилась за 2007 г. на 8,0 тыс. человек, или на 0,6%.

Доля численности населения моложе трудоспособного возраста в общей численности населения снижается на 30,6%. Доля лиц старше трудоспособного возраста снижается незначительно, всего на 3,6%. Что же касается численности трудоспособного населения, то до 2007 г. наблюдалась некоторая стабильность в связи с вступлением в трудоспособный возраст граждан родившихся в 1980-х – начале 1990-х гг. Начиная с 2007 г. наблюдается уменьшение численности лиц трудоспособного возраста, которое прогнозируется и в дальнейшем в связи с демографическим кризисом 1990-х гг. При этом темпы снижения этого показателя будут опережать темпы снижения общей численности населения. В течение 2008 г. в области наблюдалось снижение миграционных процессов. Миграционный прирост все-таки присутствует и по оценке составил 270 человек против миграционного прироста 1015 человек в 2007 г. Уровень безработицы, по официальным данным Пензенского центра занятости населения, в 2008 г. составил 2179 человек, что по сравнению с 2007 г. меньше на 302 человека. Таким образом, еще в 2008 г. можно было бы сделать вывод о том, что численность занятых в экономике региона даже с учетом положительного сальдо миграции и снижения уровня

безработицы будет иметь тенденцию к уменьшению. Соответственно усилится роль таких источников пополнения трудовых ресурсов, как маятниковая миграция, привлечение к трудовой деятельности пенсионеров и незанятого населения, улучшение качественного состава рабочей силы и т.д. Отсюда важность поиска и «мобилизации» указанных групп населения, а также необходимость более эффективного использования имеющейся рабочей силы (повышение производительности и качества труда).

Однако кризисные явления, происходящие сегодня в экономике, оказывают определенное влияние на ситуацию в сфере занятости и состояние регионального рынка труда.

Анализируя первые месяцы 2009 г., мы видим, что численность безработных резко увеличивается. С 1 октября 2008 по 27 мая 2009 гг. численность безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости, увеличилась в 2,3 раза. По сравнению с началом года – в 1,8 раза (численность безработных на 1 января – 6315 человек).

На 5 июня на регистрационном учете в службе занятости области состояли 11631 человек. Уровень регистрируемой безработицы составил 1,7% от экономически активного населения области.

Таблица 1

Основные показатели занятости Пензенской области

	<i>Январь – май 2008 г.</i>	<i>Январь – май 2009 г.</i>	<i>На 5 июня 2009 г.</i>
Численность безработных, чел.	5565	11660	11631
Уровень безработицы, %	0,81	1,7	1,7

Наибольшее количество граждан, признанных безработными за период с октября по настоящее время, приходится на обрабатывающие производства, строительство.

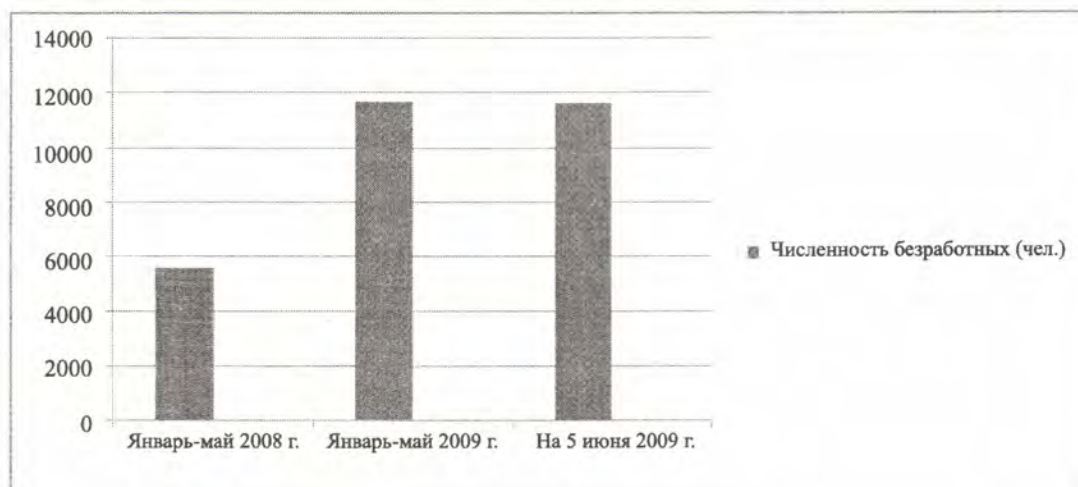


Рис. 1. Сравнительная оценка показателей рынка труда Пензенской области

Особо хотелось отметить, что на протяжении многих лет отмечается тенденция к преобладанию женщин в общем количестве безработных – 54,1% (табл. 2).

Таблица 2

Динамика регистрируемой безработицы с разбивкой по полу

<i>Признак</i>	<i>2005 г.</i>	<i>2006 г.</i>	<i>2007 г.</i>	<i>2008 г.</i>
Всего на конец отчетного периода,	4543	4137	2481	2179
в том числе:				
мужчин	1175	1018	688	735
женщин	3368	3119	1793	1441

Безработные женщины отличаются низкой самооценкой, низкой устойчивостью к стрессам, состоянием повышенной тревожности и напряжения, низкой способностью к сотрудничеству, низкой коммуникабельностью, что в свою очередь сказывается на здоровье нации в целом.

В основе социальной дискриминации женщин лежит их социальное неравенство с мужчинами. Следует признать, что ни в одной из стран мира женщины в сфере занятости не достигли равенства с мужчинами. Проблема дискриминации женщин по половому признаку остро стоит при поиске работы. Женщины наиболее незащитны и наименее конкурентоспособны на рынке труда. Невозможно представить себе, чтобы мужчину не взяли на работу из-за несовершенной внешности или нежелания совмещать служебные обязанности с услугами сексуального характера. Но именно по этим причинам не получила место каждая двадцатая женщина. Каждая четвертая не нашла его из-за возраста. При этом у женщин значительно более высокий уровень образования, по данным за 2008 г. в России среди безработных граждан в среднем женщин с высшим образованием – 76%, мужчин – 58%.

Женщина всегда считалась ответственной за рождение, уход, воспитание детей и обслуживание семьи. Экономически этот неблагодарный труд никогда не оценивался нашим государством, как, например, во Франции и других развитых странах. Государство же, в лице работодателей, рассматривает женщин, имеющих детей, в качестве вторичной рабочей силы и, исходя из наличия «личной жизни», предлагает им заниматься менее статусной и низкооплачиваемой работой.

В настоящее время, когда экономика страны переживает неблагоприятные времена, связанные с влиянием мирового экономического кризиса, необходимо формирование нового типа работника, которому будут присущи такие качества, как компетентность, профессионализм, активность, коммуникабельность, что в равной степени относится как к мужчинам, так и к женщинам. Для этого необходимо развивать систему профориентации, профобучения и психологической поддержки безработных женщин. Только в этом случае можно повысить конкурентоспособность и мобильность женщин на рынке труда.

Государство должно оказывать всевозможную помощь в развитии малого и среднего предпринимательства и самозанятости женщин. Крайне необходимо оказывать государственную поддержку малому и среднему бизнесу, так как малое предпринимательство является наиболее мобильным, динамичным и способным быстро адаптироваться к внешним условиям сектором экономики. Развиваясь, малый бизнес создает дополнительные рабочие места, обеспечивая снижение уровня безработицы. Причем развитие необходимо проводить не в торговой отрасли, которая на сегодняшний день преобладает в экономике региона и характеризуется низким количеством формируемых свободных рабочих мест. Основной упор необходимо сделать на промышленность области, женщины могут быть более компетентны в любой области экономики, они могут иметь более емкий портфель знаний, чем мужчины. Это обусловлено, в первую очередь, мотивацией к поступлению в высшие учебные заведения, женская часть населения поступает в институт именно за получением знаний, а не для того, чтобы «откосить» от армии или прочим причинам. Очень хотелось, чтобы власть имущие обратили внимание на проблемы женской занятости и направили усилия на искоренение дискриминации женщин, в будущем это позволит максимизировать показатели занятости и оздоровление экономики региона и России в целом.

Литература:

1. О предоставлении в 2009 году субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации : постановление Правительства Российской Федерации от 31.12.2008 г. № 1089 [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс».

2. Об организации дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда Пензенской области в 2009 г. : Постановление Правительства Пензенской области от 12 января 2009 г. № 1 [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс».

3. Режим доступа: www. URL: <http://www.penza-press.ru>.

4. Режим доступа: www. URL: <http://www.gks.ru>.

5. Режим доступа: www. URL:<http://www.penza-gorod.ru>.

Фоменко Владислав Николаевич,

к. т. н., доц. кафедры экономики и управления

Волгоградского института бизнеса,

e-mail:natfom85@mail.ru

Современные технологии управления человеческими ресурсами Modern technologies of human resources management

В статье автором освещены современные технологии управления человеческими ресурсами.

In the paper modern technologies of human resources management are discussed.

Ключевые слова: технологии управленческого труда; эффективность труда.

Keywords: Labor Management Technology; labour efficiency.

В условиях кризиса рыночной экономики в нашей стране особое значение приобретают вопросы практического применения современных технологий, форм и систем управления человеческими ресурсами, позволяющих повысить социально-экономическую эффективность управления предприятием. Организации, добивающиеся успеха, отличаются тем, что имеют более динамичное и эффективное руководство. Вопросы эффективного управления человеческими ресурсами вызвали интерес людей с давних времен. Вопрос выбора эффективного стиля руководства особенно остро встает в последнее время. На большинстве предприятий и организаций применялся командный стиль руководства. При этом прослеживалось некоторое «давление» со стороны руководителя предприятия, корпорации или фирмы на подчиненных. Сейчас создаются новые, исключительно благоприятные возможности для становления высоко результативного стиля руководства, что до недавнего времени сдерживалось, в частности, слабостью демократических начал в управлении, господством коммерческо-бюрократических приемов работы, отсутствием личной ответственности и прочими недостатками. В настоящее время рождаются новые ситуации в деятельности фирмы, нуждающиеся в неординарных и результативных методах воздействия, и определяющие эффективность труда менеджера. На сегодняшний день в руководстве фирмы нужны хорошо подготовленные менеджеры.

Практическая значимость результатов оценки эффективности применения технологий управленческого труда заключается в том, что они позволяют оценить стили руководства современного менеджера и эффективность принятия управленческих решений, как с психологической, так и с социально-экономической стороны, а также определить влияние стиля руководства на эффективность управления человеческими ресурсами организации в целом.

Систему менеджмента организации можно свести к реализации и выполнению основных функций: планирование, организация, координация, контроль и мотивация. Каждая из названных подсистем менеджмента несет свое функциональное назначение и конечные или промежуточные результаты в зависимости от тех задач, которые запланированы на перспективу. Менеджмент – это профессионально осуществляемое управление любой хозяйственной деятельностью предприятия в рыночных условиях, направленное на получение прибыли путем рационального использования ресурсов. Главной структурной единицей