

УПРАВЛЕНИЕ ЗАНЯТОСТЬЮ ЖЕНЩИН С МАЛОЛЕТНИМИ ДЕТЬМИ

Воробьев Е.М., Трусова Л.Р.

Комитет по делам национальностей Администрации Тюменской области, Тюмень, Россия, (625003, ул. Республики, 24), e-mail: kdn_to@72to.ru;

ФГБОУ ВПО «Тюменский Государственный нефтегазовый университет Минобрнауки России», Тюмень, Россия, (625000, Тюмень, ул. Володарского, 38), e-mail: trusovalr@mail.ru

В статье рассматриваются вопросы управления занятостью женщин с малолетними детьми на рынке труда. Выделены направления по совершенствованию методов управления системой занятости молодых женщин с детьми до 3 лет. Среди них экономические методы управления, которые базируются на действии экономических механизмов мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Это предусматривает создание благоприятных условий труда, способствующих мотивации молодых женщин с детьми к труду. В процессе использования методов экономического регулирования необходимо учитывать особенности этой социальной группы, а также процессы, происходящие на современном рынке труда. В заключение авторы формулируют вывод о том, что разработка «Программы по содействию занятости населения и снижению напряженности на рынке труда в Тюменской области» значительно улучшит положение молодых женщин с детьми до 3 лет. Для этого следует признать молодых женщин с детьми до 3 лет особой социальной группой на рынке труда, требующей соответствующего подхода при разработке политики занятости, а также определить механизмы финансирования мероприятий по оптимизации положения молодых женщин на рынке труда.

Ключевые слова: женщина с детьми до 3 лет, рынок труда, трудоустройство, занятость, управление занятостью, сферы занятости

MANAGEMENT EMPLOYED WOMEN WITH YOUNG CHILDREN

Vorobyov E.M., Trusova L.R.

The Committee on the National Administration of the Tyumen region, Tyumen, Russia (625003, ul. Of 24), e-mail: kdn_to@72to.ru;

VPO «Tyumen State Oil and Gas University Ministry of Education of Russia», Tyumen, Russia (625000, Tyumen, ul. Volodarsogo, 38), e-mail: trusovalr@mail.ru

The article discusses the management of employment of women with young children in the labor market. Allocated areas for improving the management system of the employment of young women with children up to 3 years. They include economic management methods that are based on the action of economic mechanisms of motivation and stimulation of labor activity. It provides for the creation of favorable conditions conducive to motivating young women with children to work. In the process of using methods of economic regulation should take into account the characteristics of this social group, as well as the processes taking place in today's labor market. In conclusion, the authors formulate a conclusion that the development of the "Program to promote employment and reduce tensions on the labor market in the Tyumen region" will significantly improve the situation of young women with children up to 3 years. To this end, it should be recognized young women with children under 3 years of special social group in the labor market, which requires an appropriate approach in the development of employment policies, as well as to determine the financial arrangements for the optimization of young women in the labor market.

Keywords: a woman with children up to three years, the labor market, employment, employment, employment management, the scope of employment.

Разработка методов регулирования положения женщин на рынке труда Тюменской области требует системного подхода, в основе которого лежит анализ объекта как целостного множества элементов в совокупности отношений и связей между ними. Системные представления о развитии экономики, ее отдельных элементов позволяют рассматривать занятость как систему [13]. Занятость выступает как подсистема общей

экономической системы, сущностью которой являются отношения использования рабочей силы, взаимодействие с конкретными рабочими местами с целью производства товаров и услуг, тем самым удовлетворяя потребность в них общества и работника в доходах, формируемых за счет его трудового вклада [7, 9, 10].

Занятость как система обладает определенными признаками: целостностью, открытостью, приспособляемостью, воспроизводимостью, структурированностью, иерархичностью. Элементом занятости свойственна определенная подчиненность. Так, можно говорить об управляющей и управляемой подсистемах в системе занятости и развитии их взаимодействия в современных условиях [5]. Согласно представленным признакам процесс управления системой занятости женщин с детьми до 3 лет на уровне региона можно представить в виде взаимодействия управляемой и управляющей подсистем. Управляющая подсистема в нашем случае – государство в лице департамента занятости населения Тюменской области, а также институты гражданского общества, управляемая – женщины с детьми до 3 лет. Взаимодействие между ними выражается в управленческом воздействии, проявляющемся в виде совокупности нормативно-правовых актов, комплекса мероприятий, направленных на улучшение положения женщин с детьми до 3 лет на рынке труда, а обратная связь — в виде их социального самочувствия.

Департамент занятости населения Тюменской области является органом исполнительной власти Тюменской области, обеспечивающим в пределах своей компетенции проведение единой государственной политики и осуществляющим управление в сфере содействия занятости населения. Основными задачами Департамента являются участие в разработке и реализации основных направлений и приоритетов государственной политики в сфере содействия занятости населения, реализация в пределах своей компетенции мероприятий активной политики занятости населения [6, 8]

В Тюменской области успешно функционируют институты гражданского общества, созданные по инициативе наиболее авторитетных представителей тюменской общественности. Наиболее известные гражданские институты – Гражданский форум Тюменской области (работает с 2001 г.) и Общественный совет г. Тюмени (создан в 2005 г.).

Управляемой подсистемой исследования являются женщины с детьми до 3 лет, важнейшей характеристикой которых служит их социально-демографический портрет. Определение социально-демографического портрета является одним из методов системного изучения различных социальных общностей [8]. Он представляет собой способ интеграции и описания различных характеристик изучаемого объекта и построение на этой основе его целостного образа.

Управляющее воздействие проявляется в ряде законодательных актов РФ и Тюменской области, а также в мероприятиях, проводимых Департаментом занятости населения. Обратная связь очень важна для современной практики управления. Управленческий аппарат, использующий данный принцип, достигает значительных успехов. К сожалению, обратная связь в процессе управления занятостью женщин с детьми до 3 лет не имеет явно выраженного характера и не проявляется в ежедневных социальных практиках данной категории женщин. Поэтому важным моментом здесь должен служить сбор статистических данных о степени включенности изучаемой категории в трудовые процессы, социальном самочувствии на рынке труда и другие их характеристики. Основные элементы системы занятости женщин с детьми до 3 лет представлены на рисунке 1.

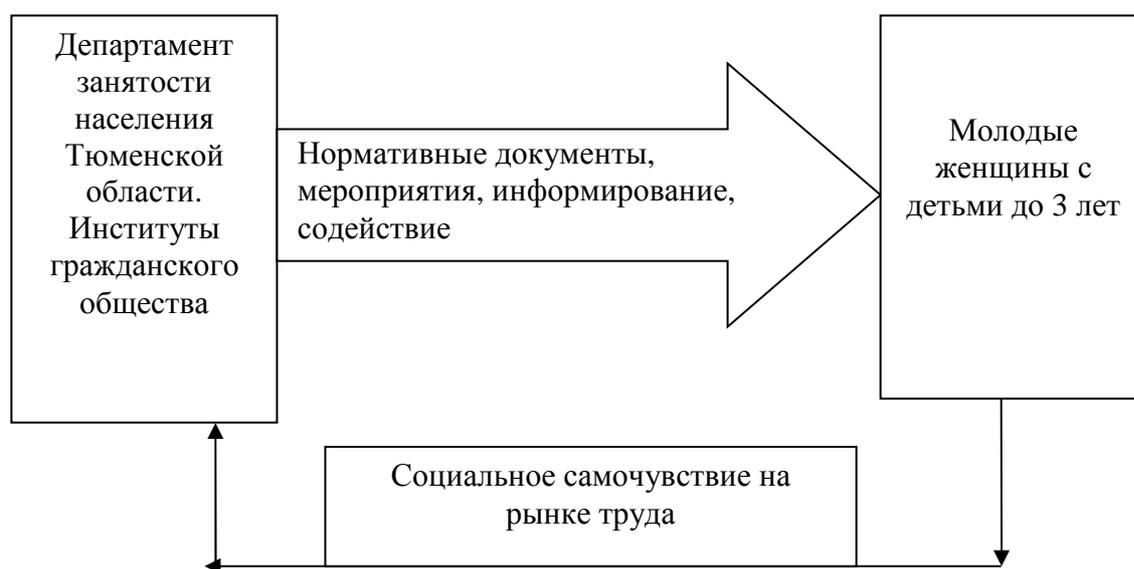


Рис. 1. Основные элементы системы занятости молодых женщин с детьми до 3 лет

На реализацию целей и принципов управления занятостью молодых женщин с детьми направлена совокупность приемов и способов осуществления функций управления, представленная методами управления. Количество методов управления занятостью и их сочетание связаны с решением управленческих задач. Система методов управления — это способы и приемы, с помощью которых управленческие кадры выполняют закрепленные за ними функции [1]. В процессе управления системой женской занятости можно выделить административные, экономические, информационные и социально-психологические методы.

Выделим направления по совершенствованию методов управления системой занятости молодых женщин с детьми до 3 лет. Экономические методы управления базируются на действии экономических механизмов мотивации и стимулирования трудовой деятельности. В нашем случае это создание благоприятных условий труда,

способствующих мотивации молодых женщин с детьми к труду. В процессе использования методов экономического регулирования системы занятости женщин с детьми до 3 лет необходимо учитывать ряд особенностей этой социальной группы, а также процессы, происходящие на современном рынке труда [2].

Большая часть молодых женщин, имеющих детей, не могут покидать дом на длительный период времени. Это обстоятельство необходимо учитывать при подборе сфер трудовой деятельности молодым женщинам с детьми. Возможность децентрализации женской занятости, домашняя работа позволяют более гибко использовать ее рабочую силу во времени и пространстве, что обеспечивает для молодой мамы возможность получения дополнительного дохода и более оптимальное распределение своего времени.

В последнее время широкое распространение получили гибкие формы занятости — формы трудоустройства рабочей силы, основанные на применении нестандартных организационно-правовых условий занятости работников. Концепция гибких форм занятости является относительно новой в практике различных стран мира и призвана оптимизировать количество рабочих часов, время начала и окончания рабочего дня, создать гибкие рабочие места, т.е. в широком смысле слова она включает нестандартные формы занятости. Причины ее разработки связаны с необходимостью решения проблемы безработицы, поиска новых источников рабочей силы и оптимизации ее использования [3, 4].

Авторы считают, что к данному списку следует добавить возможность совмещения двух и более видов трудовой деятельности одним человеком, что существенно улучшило бы материальное положение нуждающихся в этом. Частичная форма занятости может быть удобным способом работы для женщин с детьми до 3 лет, у которых существует возможность оставлять ребенка на короткий промежуток времени. Для матерей-одиночек, а также семей, живущих далеко от своих ближайших родственников, частичная форма занятости чаще неприемлема.

Концепция разделения рабочих мест представляет собой способ разделения одного рабочего места между 2 или более занятыми. Формы организации рабочего времени при такой форме занятости могут быть различными: разделение одного рабочего дня; разделение рабочей недели; работа одну неделю, а в течение другой недели работает напарник. Оплата труда, праздничных и прочих преимуществ осуществляется соответственно количеству отработанных рабочих часов.

Применительно к женщинам с детьми до 3 лет данная форма занятости также имеет неудобства, связанные с необходимостью поиска возможности оставлять малолетнего ребенка под присмотром. Кроме того, к разделению рабочих мест подходят не все виды

работ, а только работа, связанная с выполнением поставленных задач, объема производства и др. Ее могут выполнять женщины, которые до рождения ребенка работали в таких сферах, как сфера образования и здравоохранения, прочие общественные услуги, выполняли секретарские и административные обязанности.

Гибкий рабочий график может быть достаточно удобен для молодых женщин с детьми. В соответствии с данным видом занятости работнику предоставляется право выбора начала и окончания рабочего дня при условии выполнения общего количества рабочих часов. Среди преимуществ для молодых женщин с малолетними детьми можно выделить такие, как возможность сочетать работу с личной и семейной жизнью, что содействует повышению мотивации и производительности труда

Временная форма занятости позволяет повысить образовательный уровень с сохранением места работы; смягчить переход с одной работы на другую, из образовательного учреждения (школы, колледжа, института) на работу. Для женщин с детьми до 3-летнего возраста временная занятость может быть очень удобным способом эпизодического улучшения своего материального положения. Временная занятость применяется в административной работе, в сфере образования, здравоохранении, гостиничном и ресторанном бизнесе, в финансовых и страховых услугах, а также в высокотехнологичных компаниях.

Концепция суммированного учета ежегодных рабочих часов служит разновидностью гибкого рабочего графика, когда работнику определяется общее количество часов работы в год. Сложности реализации данной формы гибкой занятости вызваны разработкой эффективного административного механизма контроля, особенно с учетом индивидуальных рабочих графиков для молодых женщин с детьми; отмечается сложность системы с точки зрения понимания со стороны работодателя. Однако для самих молодых женщин с детьми такая форма трудовой деятельности может быть достаточно удобна.

Преимущества работы на дому (работа вне основного офиса) с использованием информационных технологий связаны с возможностью наилучшего сочетания рабочих и семейных обязанностей молодыми женщинами, что сокращает время отсутствия на работе из-за уменьшения возможностей брать отпуск без сохранения содержания, из-за болезни ребенка, раннего ухода с работы по личным мотивам; возможностью для многих работников выполнять часть своих функций на дому, а значит, работать в любое время суток, удобное для исполнителя, с учетом характера работы и потребностей самого работника; повысить гибкость рабочего времени; легче разработать рабочий график с учетом общего количества рабочих часов; минимизирована возможность стресса общения.

Возможности применения современной компьютерной техники создали предпосылки для такой формы занятости, как фрилансерство. Будучи вне постоянного штата какой-либо компании, фрилансер может одновременно выполнять заказы для разных клиентов. Рынок фриланс-услуг в настоящее время уже достаточно развит в Европе и Америке и стремительно развивается в России и странах СНГ, вовлекая все новых участников как со стороны исполнителей, предлагающих свои услуги, так и со стороны частных лиц и организаций, готовых к сотрудничеству на удаленной основе. Фриланс особенно распространен в таких областях деятельности, как журналистика (и другие формы деятельности, связанные с написанием текстов), компьютерное программирование и дизайн во всех его проявлениях (реклама, веб-дизайн, дизайн интерьера и т. д.), перевод, разного рода консультационная деятельность. Эта форма занятости дает новые возможности использования рабочей силы для таких категорий, как женщины, имеющие маленьких детей, инвалиды, пенсионеры [11], а также способствует сокращению издержек на ее воспроизводство за счет сокращения некоторых статей расходов.

Как видим, в настоящее время существует большое разнообразие гибких форм занятости, однако в российском законодательстве данные формы не закреплены, соответственно не получают должного применения работодателями. Внедрение гибких форм занятости в повседневную трудовую практику предприятий и организаций — достаточно сложная задача, которая должна осуществляться во взаимодействии государственных органов управления и работодателей [12]. Это в долгосрочной перспективе позволит не только позитивно влиять на молодых женщин с детьми до 3 лет, но и регулировать проблему безработицы для всех категорий участников рынка труда.

Одним из основных инструментов активной политики занятости населения и социальной политики в целом, важным элементом механизма государственного регулирования занятости населения и воздействия на рынок труда на основе программно-целевого подхода является Государственная программа содействия занятости населения. Это официальный документ, представляющий собой развернутый план деятельности государственной службы занятости определенного уровня на очередной календарный год. Программа включает совокупность взаимосвязанных долго- и краткосрочных мероприятий с их соответствующим финансовым, организационным и иным обеспечением, целью реализации которых является достижение эффективной, оптимальной занятости трудоспособного населения в регионе (или в национальных масштабах) в сочетании с необходимой социальной поддержкой безработных.

Обобщая рассмотренный материал, отметим, что разработка «Программы по содействию занятости населения и снижению напряженности на рынке труда в Тюменской

области» значительно улучшит положение молодых женщин с детьми до 3 лет. Для этого следует признать молодых женщин с детьми до 3 лет особой социальной группой на рынке труда, требующей соответствующего подхода при разработке политики занятости, четко определить механизмы финансирования мероприятий по оптимизации положения молодых женщин на рынке труда.

Список литературы

1. Гайсина Л.М. Управление персоналом в российских компаниях нефтегазового комплекса: современные социальные приоритеты / Диссертация на соискание ученой степени кандидата социологических наук. – Уфа: Башкирский государственный университет, 2009.
2. Матвеева Т.В., Машкова Н.В. Обеспечение конкурентоспособности объектов дополнительного профессионального образования на примере УГТУ-УПИ // Региональная экономика: теория и практика. 2009. № 6. С. 56–59.
3. Матвеева Т.В., Машкова Н.В. Формирование механизма устойчивости конкурентоспособности субъектов дополнительного профессионального образования // Известия Уральского Государственного экономического университета. 2009. Т. 24. № 2. С. 210.
4. Матвеева Т.В., Машкова Н.В., Поротников П. А. Разработка модели управления конкурентоспособностью объекта дополнительного профессионального образования в Уральском федеральном университете // Современная экономика: проблемы и решения. 2012. № 4 (28). С. 14–21.
5. Поленина С.В. Гендерное равенство: проблема равных прав и равных возможностей мужчин и женщин. – М.: Аспект-Пресс, 2005.
6. Хайруллина Н.Г. Социальное самочувствие тюменцев в условиях модернизации России / В сборнике: Нефть и газ западной Сибири Материалы Международной научно-технической конференции, посвященной 50-летию Тюменского индустриального института / Под ред. О.А. Новоселова – Тюмень: ТюмГНГУ, 2013. — С. 19–24.
7. Хайруллина Н.Г. Социальные аспекты устойчивого развития Тюменской области // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. — 2014. — № 3 (42). — С. 74–80.
8. Хайруллина Н.Г. Социально-демографическая ситуация: результаты исследования // Вестник Казанского государственного технического университета им. А.Н.Туполева. – 2010. — № 4. — С. 205–208.

9. Хайруллина Н.Г. Социально-политическая устойчивость развития Тюменской области / В сборнике: Здоровый образ жизни российской молодежи / Материалы Международной научно-практической конференции, посвященной 5-летию программы утверждения и сохранения Трезвости в России «Трезвость — воля народа!» – Тюмень: ТюмГНГУ, 2014. — С. 235–240.
10. Хайруллина Н.Г. Экономические аспекты социального обеспечения граждан // Известия высших учебных заведений Социология. Экономика. Политика. — 2012. — № 3. — С. 53–58.
11. Хайруллина Н.Г., Баранова К.Л. Пенсионный возраст россиян: оценки и мнения. — Тюмень: ТюмГНГУ, 2012. – 100 с.
12. Хайруллина Н.Г., Воробьев Е.М. Межэтнические отношения в Тюменской области: динамика и тенденции. — Тюмень: ТюмГНГУ, 2014. – 196 с.
13. Хуснутдинова Г.Ф. Интернет-пространство как основа для повышения конкурентных преимуществ предпринимательских структур // Экономика и предпринимательство. – 2014. — № 11. Ч. 4. — С. 800–804.

Рецензенты:

Шилова Н.Н., д.э.н., профессор кафедры менеджмента в отраслях топливно-энергетического комплекса, ФГБОУ ВПО «Тюменский государственный нефтегазовый университет», г. Тюмень;

Хайруллина Н.Г., д.соц.н., профессор кафедры социологии, ФГБОУ ВПО «Тюменский государственный нефтегазовый университет», г. Тюмень.