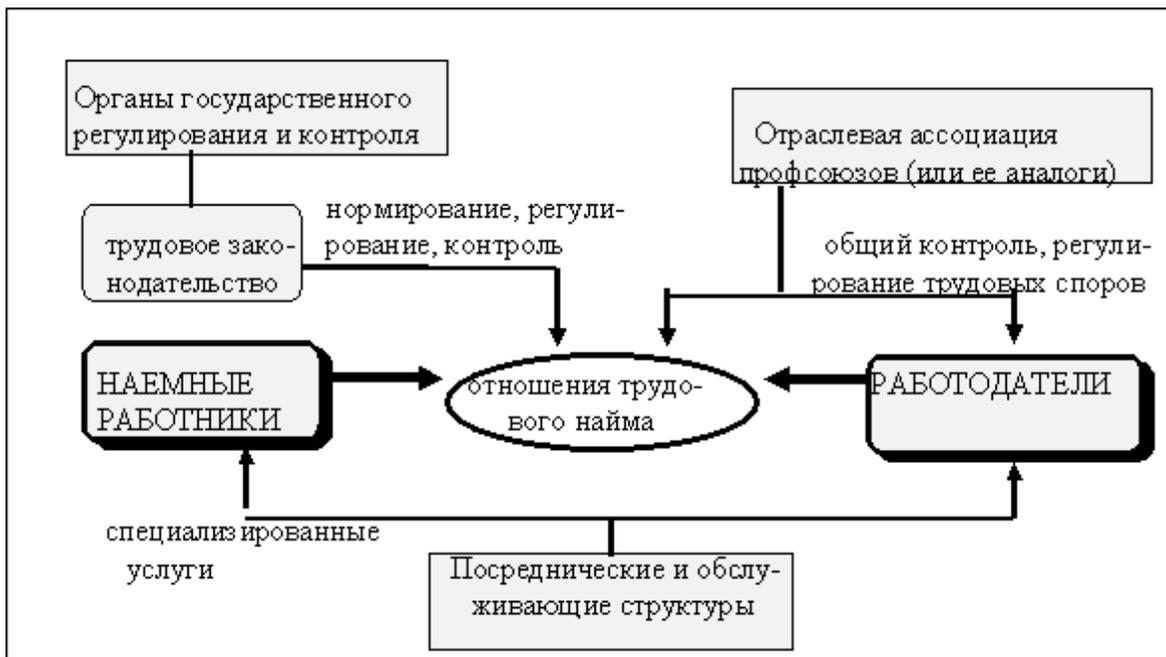


image not found or type unknown



Рынок труда в банковском секторе экономики является составной частью общенационального рынка труда. В упрощенном виде его можно определить как совокупность экономических отношений, связанных с процессом удовлетворения потребностей в трудовых ресурсах одной из отраслей национальной экономики. Как и любой другой отраслевой рынок труда, рассматриваемый рынок имеет следующую типовую структуру:



Изучение отраслевого рынка труда является необходимым аспектом деятельности кадровой службы любого современного банка. Аналогично маркетинговой службе, изучающей рынки финансовых услуг, кадровая служба систематически должна проводить исследования рассматриваемого рынка в целях обеспечения наиболее выгодных для организации условий найма и последующего развития трудовых ресурсов. Для обеспечения эффективности данной работы следует знать основные подходы к сегментации рынка труда. Обычно она осуществляется по нескольким признакам:

а). По признаку наличия в регионе развитой инфраструктуры рынка труда, характеризующейся избыточным предложением трудовых ресурсов любого уровня квалификации и услуг сервисных структур:

- региональные отраслевые рынки труда (области, района, города) с развитой инфраструктурой;

- региональные рынки, характеризующиеся дефицитом предложения квалифицированной рабочей силы, отсутствием сервисных структур и т.п.

б). По признаку квалификации предлагаемых трудовых ресурсов:

- рынок неквалифицированной рабочей силы (выпускников средней школы и безработных работников других отраслей);

- рынок выпускников профильных образовательных учреждений (банковских колледжей, финансовых вузов и пр.);

- рынок квалифицированных банковских служащих.

в). По признаку места банка на данном рынке:

- внешний для него (т.е. собственно отраслевой рынок);

- внутрифирменный рынок труда - совокупность экономических отношений связанных с процессом потребления товара рабочая сила конкретным работодателем, в рамках которого реализуется основная часть функций персонального менеджмента.

Традиционными участниками или субъектами данного рынка выступают:

а). Основные участники (непосредственные субъекты трудовых отношений) в лице:

- работодателей, т.е. кредитных организаций, предоставляющих рабочие места и готовых оплачивать приобретаемую ими рабочую силу;

- наемных работников, готовых заместить соответствующие рабочие места, чьи профессиональные и личностные качества удовлетворяют требованиям соответствующих работодателей.

б). Органы государственного регулирования и контроля в сфере трудовых отношений.

в). Ассоциированные объединения, представляющие на рынке труда интересы основных его участников в лице:

- ассоциированных объединений работодателей конкретной отрасли;

- отраслевого профсоюза или его аналогов.

г). Сервисные структуры, удовлетворяющие потребности основных участников рынка в специализированных услугах, в лице:

- профильных образовательных учреждений различного уровня, обеспечивающих профессиональную подготовку кадров для соответствующей отрасли, в некоторых случаях и последующее повышение их квалификации;
- посреднических структур, представленных на данном рынке частными кадровыми агентствами и государственной службой занятости (последняя обслуживает региональные рынки труда без дифференциации на его отраслевые сегменты);
- фирм управленческого консалтинга, оказывающих работодателям услуги, связанные с повышением эффективности управления их персоналом;
- фирм психологического консалтинга, оказывающих работодателям услуги, связанные с организацией психологической поддержки их персонала;
- юридических фирм, оказывающих основным участникам рынка услуги при возникновении правовых споров.

Регулирование отраслевого рынка труда в современных условиях осуществляется одновременно по двум направлениям.

В централизованном порядке оно производится государством, которое использует для этого следующие инструменты:

- федеральное и местное трудовое законодательство, определяющее основные правовые нормы в области трудовых отношений, прежде всего – в части взаимных прав и обязанностей их основных субъектов;
- налоговое законодательство в части порядка обложения затрат работодателя по содержанию наемного персонала, включая возможные налоговые льготы.

В децентрализованном порядке регулирование рынка труда осуществляется экономическими законами, к важнейшим из которых следует отнести:

- закон рыночной конкуренции, в равной степени распространяющийся на хозяйственное поведение как продавцов, так и покупателей рабочей силы;

- закон соответствия спроса и предложения, регулирующий процесс купли – продажи рабочей силы как основного товара на данном рынке, в первую очередь, порядок ценообразования на него;
- закон перемены труда, действие которого вынуждает работодателей по возможности обеспечивать должностной рост своих сотрудников, равно как их горизонтальные должностные перемещения (частичное профессиональное перепрофилирование, освоение смежных специальностей и т.п.);
- закон улучшения экономических и социальных условий труда, действие которого вынуждает работодателей по возможности обеспечивать постоянное повышение уровня оплаты и степени социальной поддержки своего персонала.