

Денис Шевчук

**Как устроиться  
на хорошую  
высокооплачиваемую работу...**



Денис Шевчук

**Как устроиться на хорошую  
высокооплачиваемую работу и  
построить успешную карьеру**

«Автор»

## **Шевчук Д. А.**

Как устроиться на хорошую высокооплачиваемую работу и построить успешную карьеру / Д. А. Шевчук — «Автор»,

Рекомендации, изложенные в данной книге, помогут быстро и без лишних усилий найти достойную высокооплачиваемую работу. Книга написана на опыте как приема сотрудников автором, так и трудоустройства самого автора.

© Шевчук Д. А.

© Автор

# Содержание

Об авторе	5
1. ВВЕДЕНИЕ	6
2. РЫНОК ТРУДА	8
2.1. Характер рынка труда	9
2.2. Качества рынка труда	10
3. БЕЗРАБОТИЦА	12
4. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА	15
Конец ознакомительного фрагмента.	17

# **Денис Александрович Шевчук**

## **Как устроиться на хорошую высокооплачиваемую работу и построить успешную карьеру**

### **Об авторе**

Автор книги, Шевчук Денис, имеет опыт работы в банках, коммерческих и государственных структурах на руководящих должностях, курирует программу “Кредитный консалтинг” в должности Заместителя генерального директора «Кредитный брокер INTERFINANCE» (ИПОТЕКА \* КРЕДИТОВАНИЕ БИЗНЕСА) ([www.deniskredit.ru](http://www.deniskredit.ru) и [www.kreditbrokeripoteka.ru](http://www.kreditbrokeripoteka.ru)), имеет высшее экономическое и юридическое образование.



## 1. ВВЕДЕНИЕ

*Менеджер – наемный управленец, начальник!  
Если у вас нет ни одного подчиненного – вы не менеджер,  
а максимум специалист!*

*Денис Шевчук  
www.deniskredit.ru*

Рассуждая о вопросах поиска работы, следует, прежде всего, хорошо представить себе, что способность трудиться, является в условиях рыночных отношений, той оригинальной и индивидуальной особенностью, которая присуща как всем гражданам общества, так и каждому гражданину в отдельности. Именно эту особенность следует иметь в виду и использовать, когда рассматриваются вопросы трудоустройства. Это немаловажно, поскольку именно труд является основной формой жизнедеятельности человека, позволяющей практически реализовать его интересы в конкретных целях. В этой связи, рынок труда представляет собой ту экономическую среду, где разрешаются вопросы занятости населения, то есть наличия у граждан конкретной работы, где используется механизм спроса и предложения на конкретные специальности с учетом определенной профессиональной квалификации и уровня ее оплаты. Спрос возникает со стороны работодателей, а предложение со стороны граждан, обладающих определенными профессиональными знаниями по конкретным профессиям. Соотношение между спросом и предложением на квалифицированный труд определяет уровень доходов граждан и их благосостояние, определяет социальное состояние общества. Оно помимо прочего, также подвержено влиянию определенных факторов, которые способствуют серьезным изменениям исходя из региональных и отраслевых, возрастных, национальных и других особенностей. Рынок труда складывается вокруг любой организации и определяет свое поведение в соответствии с действующим законодательством. Помимо этого, внутри каждой организации формируются – индивидуальные трудовые отношения, которые отражают особенности профессиональной культуры поведения при исполнении персоналом своей работы. Пока еще, российский рынок труда, крайне далек от нормального состояния развития и характеризуется: нестабильной занятостью населения, структурной несбалансированностью по профессиям (специальностям), развитием волнообразной динамики разной по уровням текущей безработицы, неконтролируемой скрытой безработицей хронического порядка.

Поэтому, такая ситуация, предполагает, прежде всего, необходимость умения специалистов и менеджеров, оперативно адаптироваться к любым изменениям занятости и безработицы на рынке труда.

В этой связи, в нашем представлении, весь процесс трудоустройства состоит из трех основных этапов. Первый, поиск работы, работы как таковой, той, которая нравится и интересна, той, которая хорошо оплачивается, той, где отношения в коллективе не мешают трудиться с хорошим настроением. Второй, выбор работы, то есть выбор окончательного варианта организации, коллектива и стиля руководства, с учетом их оценки через сравнение между приемлемыми вариантами поиска. Третий, условия устройства в конкретную организацию на конкретную должность с конкретным перечнем должностных обязательств (обязанностей), на которых остановился Ваш выбор.

Для более качественного изучения рекомендую прочитать данное пособие несколько раз, желательно не менее трех.

Вначале вы привыкаете к тексту и новым терминам, потом понимаете суть и наконец запоминаете материал.

**С уважением,**

**Шевчук Денис**  
**[www.deniskredit.ru](http://www.deniskredit.ru)**

## 2. РЫНОК ТРУДА

*Чтение книг – престижно, современно, выгодно.*

*Знания – тоже капитал, который всегда с тобой.*

**Шевчук Денис**

**[www.deniskredit.ru](http://www.deniskredit.ru)**

Рынок труда – это рыночные отношения, возникающие между работодателями и трудоспособной частью населения, предлагающей свой труд взамен за вознаграждение, прежде всего, в форме заработной платы. Предложение труда принято определять из расчета численности экономически активного населения, то есть занятых или работающих, а также трудоспособных безработных, ищущих работу. На предложение труда оказывают влияние: численность населения в трудоспособном возрасте, половозрастной состав населения, соотношение между рождаемостью и смертностью. Серьезное значение имеют социальные факторы занятости: работают ли пенсионеры, какой численный состав армии государства и срок службы по призыву, какая численность молодого населения государства учится на дневных факультетах учебных заведений, какой установлен возраст для выхода на пенсию, какие действуют формы социальной поддержки нетрудоспособных слоев населения.

## 2.1. Характер рынка труда

Характер рынка труда проявляется:

- в уровнях оплаты труда персонала организаций, участников рынка;
- в условиях труда в организациях и обеспечении его безопасности;
- в процедуре устройства на работу, особенно лиц не имеющих опыта работы и после окончания учебных заведений;
  - в переходе и трудоустройстве лиц из организации в организацию;
  - в присутствии постоянной (перманентной) безработицы, состоящей из различных категорий специалистов и менеджеров, как со стажем работы, так и недавно завершивших учебу;
- в существенной разнице уровней оплаты труда исполнительного и руководящего персонала организаций;
  - в укреплении, особенно в государственных и бюджетных организациях, бюрократического стиля управления, наряду с возрастными ограничениями, родственными, корпоративными и свойскими интересами;
- в отсутствии, в большей части организаций, четко выработанной системы должностного продвижения персонала, повышения его квалификации и материального стимулирования за выполняемую работу;
  - в игнорировании большей частью участников рынка (организациями) основ корпоративной культуры ведения своего бизнеса;
  - в подмене деловой репутации организации, ее владельцев и руководителей имиджем – образом, который, выдает желаемое за действительность.

## 2.2. Качества рынка труда

*Чтение – вот лучшее учение! Книгу ничто не заменит.*

Качества рынка труда отражают его состояние в результате, каких – либо действий участников рынка (то есть организаций), поскольку любая деятельность любой организации влияет на рынок труда, который предпринимает ответные действия, подобно реакции природы на неразумную практику человечества в отношении флоры и фауны.

Итак, какие качества проявляет рынок труда:

- **АДАПТАЦИЮ** – процесс приспособления рынка труда к проявлению изменений: в законодательной практике государства; в условиях конкурентной среды; в условиях развития региональной и отраслевой экономики;

- **ЧУВСТВИТЕЛЬНОСТЬ** – как реакцию рынка труда: на конкретные действия многочисленных организаций (участников рынка), разного юридического статуса и размер по капиталу; на результаты профессиональных решений менеджмента таких организаций; на деловую репутацию и профессиональные возможности персонала организаций. Чувствительность рынка зависит: от социальной направленности принимаемых решений менеджментом организации, от соответствия таких решений действующему законодательству, от профессиональной аргументации и этики, устоявшихся при принятии управленческих решений.

- **МИГРАЦИЮ** – как механизм перераспределения трудовых ресурсов на рынке труда в направлении более комфортных условий труда персонала организаций. Маршруты миграции – из организации в организацию, из отрасли в отрасль, между регионами, между районами города и так далее. Для каждого специалиста или менеджера миграция может длиться разное время, в течение которого он устраивается на работу или становится безработным в поиске работы. Маршруты миграции отражают мотивацию персонала применительно конкретных условий труда. Миграция может происходить по причине: добровольного поиска лучшего места работы с приемлемыми условиями труда (зарплата, время работы, местоположение организации, рабочий климат, стиль управления в организации, отношения в коллективе); увольнения такого специалиста или менеджера ввиду нарушения условий труда; сокращения штата организации; банкротства организации; конфликта с руководством или в коллективе организации.

Вместе с тем, активность миграции на рынке труда означает:

- импульсивное развитие отраслей экономики государства, которое, то начинает развиваться, то приостанавливается в своем развитии, то вновь продолжает развиваться, но уже другими темпами. Подобная практика нередко связана: с непониманием роли государства в развитии экономики, с противоречивым законодательством, с отсутствием достаточной базы накопленного легального (чистого) отечественного капитала для инвестиций в другие отрасли и регионы, с игнорированием фактора социального развития экономики в целом, что направляет развитие отечественного бизнеса по пути конфликтов, и прежде всего, в отношениях с персоналом организаций.

- сокращение доли профессионального творчества в работе персонала организаций до уровня инструктивно-механического исполнения и жесткой алгоритмизации труда. При этом, ограничивается общение персонала по вопросам эффективного выполнения порученной работы, игнорируется мнение ведущих специалистов и менеджеров, выполнение работы предполагает ее исполнение любой ценой, где достижение прибыли оправдывает все средства, в том числе и людские потери.

- отсутствие корпоративной культуры и неопределенность в определении миссии организации на рынке, что отражает низкий уровень профессиональной квалификации администрации организации, а также слабую компетентность ее владельцев, для которых нередко открытие бизнеса является вынужденной мерой для легализации своих ранее наработанных теневых капиталов.

- снижение уровня фактической заработной платы у персонала организаций ввиду отсутствия регулярного ее пересчета на темпы роста инфляции, ввиду традиционного игнорирования этого вопроса. Привязка заработной платы, к какой-либо иностранной валюте – это скорее дань моде или получаемой "черной зарплате", а не серьезный финансовый расчет.

- значительный разрыв в уровне оплаты труда исполнителей и менеджеров (руководителей) организации, что представляет собой проявление серьезной ошибкой руководства в таких организациях, поскольку как и в советские времена должность по штатному расписанию превращают в источник дохода, а не в результат достижения высокого уровня профессиональной квалификации.

- потерю стимулов персоналом организации в части повышения квалификации и приобретения профессионального опыта за счет стажа практической работы, ввиду игнорирования данных вопросов менеджментом организации, по причине организации российского бизнеса не по принципу интеллектуальности, а по принципу интуитивности. Поэтому, все перечисленные вопросы в большинстве случаев зависят от самого специалиста, как и в известном варианте с утопающим.

- отсутствие корпоративной этики в организации, пренебрежение или не понимание этого вопроса ее руководителями и владельцами, ввиду чего у менеджмента ряда организаций можно наблюдать чувство снобизма и надменности в отношениях с персоналом, цинизма и психических расстройств, демонстрирующих патологию их подсознания.

- **ТЕКУЧЕСТЬ КАДРОВ** – как уровень миграции персонала в той или иной организации, что непосредственно связано с оттоком и притоком кадров в организацию. Показатель «текучесть кадров» определяется, как частное от деления числа уволенных из организации к числу работающих в такой организации, в процентах и рассчитывается за определенный период времени. Чем больше текучесть кадров, тем неувереннее работает организация на рынке, поскольку постоянно имеются вакансии, состав персонала часто меняется, что отрицательно сказывается на выполнении им своих должностных обязанностей;

- **УСЛОВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА** – как механизм регулирования состояния безработицы, который включает: центры занятости и процедуру трудоустройства. Центры занятости – это организации, которые обеспечивают поиск работы, подбор наиболее приемлемых вариантов условий нового места работы для специалистов и менеджеров. К ним относятся – биржи труда, рекрут – фирмы (рекрут) и кадровые агентства. Процедура трудоустройства, представляет собой порядок оформления на работу, который имеет общепринятый характер и может иметь незначительные различия с учетом специфики бизнеса организации в отрасли экономики государства или региона, а также ее юридического статуса.

### 3. БЕЗРАБОТИЦА

Безработица в разные периоды времени различается: структурой, масштабом и длительностью воздействия на экономику. Безработица и занятость образуют рынок труда. Если из всего населения государства вычесть тех, кто еще или уже не может работать (дети, подростки до установленного законом возраста, пенсионеры и инвалиды, кто несет срочную службу в армии и милиции, сидит в тюрьме, учится на дневном отделении учебного заведения), то получим численность экономически активного населения государства. Если из этого числа вычесть всех занятых (официально работающих), то оставшаяся часть и составит число безработных граждан, включая тех, кто не имея работы, активно ищет ее и готов приступить к ее выполнению.

Различают следующие виды безработицы:

- **ВРЕМЕННАЯ** безработица, происходит по причине смены персоналом организации прежнего места работы на новое место работы в другой организации. Как правило это происходит по личным мотивам, ввиду: смены места жительства, профессии, конфликта с руководством или коллегами по работе. Время поиска нового места работы является временем без работы. Максимальная информированность о наличии вакансий и условий трудоустройства на них, позволяет контролировать уровень такой безработицы. Этот вид безработицы в условиях рынка является повседневной реальностью и не приводит к социальным напряжениям в обществе, поскольку отражает стремление конкретного специалиста улучшить свои условия занятости.

- **СТРУКТУРНАЯ** безработица, происходит по причине особого влияния научно – технического прогресса на экономическое развитие общества и прежде всего на процесс производства, что ведет: к регулярному обновлению профессий (отмиранию одних и появлению новых – ввиду изменения качества труда); к изменениям в размещении производительных сил (закрытие или открытие организаций в разных отраслях и в регионах). Структурная безработица влияет на квалификацию, опыт работы, трудовые навыки, профессиональные знания, специфику профессии любого специалиста или менеджера. Уровень такой безработицы резко увеличивается в периоды экономических преобразований, когда происходит изменение (реорганизация) структуры экономики, межотраслевых пропорций, появление новых технологий и новой техники. Такие процессы вызывают рассогласование уровня квалификации у персонала в связи с новыми требованиями времени, ввиду чего, определенная часть персонала организаций (участников рынка) не всегда в состоянии переориентироваться на требуемые новые специальности, что приводит их к положению – безработных. Переподготовка, повышение квалификации, приобретение новой профессии – являются основными, разумными, вариантами выхода из такого положения для каждого специалиста. В сравнении с временной безработицей, структурная безработица сложнее и продолжительнее, хотя на практике они нередко действуют на фоне друг друга. Это позволяет говорить об особенностях складывающегося под их влиянием естественного уровня безработицы в каждом конкретном регионе и отрасли за определенное время. Сокращение структурной безработицы по силам лишь государству, которое должно, прежде всего, активно содействовать процессам обучения населения (переподготовка на новые профессии) в изменяющихся экономических и социальных условиях.

- **СЕЗОННАЯ** безработица, обусловлена природными процессами, то есть спецификой климатических условий поведения в каждом конкретном регионе государства в определенное время года. Это, прежде всего, особенности развития производства сельхозпродукции, наличие климатических курортов и туристских центров, внутреннее судоходство и рыболовство, и аналогичное. Сезонная безработица также может происходить на фоне временной или струк-

турной безработицы. Поэтому, все вместе они образуют – ЕСТЕСТВЕННУЮ безработицу, которая не зависит от фазы цикла экономического развития государства.

- **ЦИКЛИЧЕСКАЯ** безработица, происходит в период экономического кризиса в экономике государства, связана с резким падением производства. К циклической безработице наиболее чувствителен рынок труда, поскольку она затрагивает широкие слои специалистов и менеджеров, прежде всего, занятых в производстве. Поскольку, экономика является взаимосвязанной системой, то ее влияние распространяется практически на всю отраслевую и региональную экономику государства. При этом, ощутимо страдают многие поколения представителей разных специальностей, нарушается преемственность передачи профессионального опыта, утрачиваются навыки профессиональной специфики, иерархия – как принцип управления перестает действовать, поскольку многие и многие организации разоряются или приостанавливают свою деятельность на неопределенный срок. Спрос на работу достигает максимального уровня, предложение от работодателей практически отсутствует, требуется время для урегулирования этих уровней в приемлемых для экономики пропорциях. Только после фазы депрессии и фазы оживления, на фазе подъема при кризисе производства, циклическая безработица отступает и переходит в структурную безработицу, что отражает период (фазу) выхода экономики государства на новые варианты ее развития.

Для того, чтобы ориентироваться в том, каким на самом деле является уровень текущей безработицы, используется расчет показателя – "нормы безработицы", который определяется отношением численности безработных (в числителе) к численности экономически активной части населения (в знаменателе), в процентах. Именно, "норма безработицы" позволяет сориентироваться в действиях, направленные на поиск нового места работы, приостанавливать или развивать их наиболее интенсивно. Если "нормы безработицы" растет, то это означает: свертывание производства, банкротство организаций, падение уровня предложений по работе, тенденцию заработной платы к сокращению или консервации на определенном уровне при одновременном росте исполнительной нагрузки выполняемой работы, сворачивание социальных и поощрительных выплат, рост цен на товары и услуги. Если же, показатель "нормы безработицы" держится на низком уровне и имеет тенденцию к понижению, то это означает: подъем производства, расширение предложений по работе от работодателей, тенденцию роста заработной платы и дополнительных материальных выплат за труд персонала в организациях, появление новых участников бизнеса на рынке, оживление процесса трудоустройства на рынке. Поэтому, присутствие безработицы на рынке – это постоянное и обычное явление. Вопрос только в том, какого уровня достигает норма безработицы, и какие факторы доминируют на рынке труда, которые и определяют тот или иной ее вид.

При этом, умеренный уровень безработицы (нормы безработицы) в экономике государства может рассматриваться как необходимую реальность, которая позволяет:

- определять резерв трудоспособных работников, которые находятся в поиске работы, будучи безработными, которых можно всегда задействовать в необходимое время по определенным параметрам любой специальности или профессии.
- повышать дисциплину и интенсивность труда персонала в любой организации, ввиду того, что любого "нарушителя и баламута" всегда можно заменить новым специалистом из числа безработных на рынке труда.
- использовать безработицу в качестве регулятора занятости населения в структуре рыночных отношений за счет: поддержания необходимых пропорций в межотраслевом и региональном разделении общественного труда; поддержания у экономически активной части общества постоянной и необходимой профессиональной формы восприятия динамики развития

экономики государства, прежде всего, через призму социально – психологических отношений.

На уровень безработицы оказывают влияние: объективные факторы (экономические приоритеты государства, финансовое состояние отрасли и региона, денежное обращение, демография и качество образование), а также субъективные факторы (уровень заработной платы и пенсии, половозрастной состав персонала организаций, потребительская корзина семьи и населения, мотивация к труду и стимулы в работе).

#### ПОСЛЕДСТВИЯ БЕЗРАБОТИЦЫ:

- ухудшаются условия жизни граждан общества, поскольку пособие по безработице обычно меньше получаемой ранее заработной платы.
- уменьшаются поступления в бюджет, что отрицательно сказывается на расходной его части, особенно направляемой на социальную помощь населению, что снижает его уровень жизни.
- усложняется поиск работы для тех, кто еще не работал, не имеет опыта работы и трудового стажа, а также для людей старшего возраста.
- страдают, особенно, мало и узко квалифицированные специалисты, поскольку работодатель заинтересован в квалификации и универсализации работника.
- повышается нагрузка на действующий персонал организаций, ввиду желания администрации организаций лучше переманивать персонал из других организаций и увольнять за любое непослушание, чем заниматься его формированием (растить, учить и так далее).
- увеличивается численность претендентов на одну и ту же специальность или должность.
- у каждого специалиста возникает ситуация связанная: со сменой профессии; с необходимостью овладения смежной профессией; с поддержанием квалификации на высоком уровне.
- создается чувство неуверенности в завтрашнем дне, ухудшается социально-психологический климат общества.
- растет криминальность общества и теневой рынок экономики.
- усиливается политическая нестабильность общества, лозунги требуют радикальных изменений, нередко любой ценой.

## 4. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Заработная плата является наиболее распространенным видом дохода, которая представляет собой цену труда каждого специалиста и менеджера в конкретной организации. Как считает Заместитель генерального директора «Кредитный брокер INTERFINANCE» (ИПОТЕКА \* КРЕДИТОВАНИЕ БИЗНЕСА) Шевчук Денис ([www.deniscredit.ru](http://www.deniscredit.ru)), цена труда определяется соотношением спроса и предложения на рынке труда. Труд – это деятельность человека, которая реализуется через его физические и умственные способности на основе интересов и мотивации.

Зарплата наиболее массовая форма дохода (вознаграждения) персонала, различна по своей величине у разных категорий специалистов и менеджеров в различных организациях. Уровень заработной платы определяется под действием различных факторов: образования, профессиональной подготовки, квалификации, опыта работы, законодательно установленного его минимального значения, финансовых возможностей организации и желания ее владельцев платить персоналу достойную заработную плату.

Зарплата отражает способность человека производить больший доход, чем ее уровень, который компенсирует всего лишь его жизненные затраты. Чем больший вклад вносит персонал организации в ее доход, тем выше должен быть уровень их заработной платы. Разные способности (в том числе и профессиональные) у разных людей определяют разные возможности получения ими более или менее оплачиваемого рабочего места. В итоге это и создает основу различий в уровнях заработной платы персонала, как в одной, так и в других организациях.

- **ПОВРЕМЕННАЯ** зарплата та, размер которой определяется в зависимости от отработанного времени. Единицей ее измерения служит – цена труда за определенное время. Повременная зарплата начисляется специалисту или менеджеру в зависимости от уровня квалификации, качества труда и фактически отработанного времени, когда результаты труда не поддаются точному учету и определяются исполнением конкретных должностных обязанностей. Повременная (простая) заработная плата пропорциональна отработанному времени, а повременная (премиальная) заработная плата предполагает еще и дополнительную выплату в форме премии за особые старания: экономию материала, выполнение каких – либо условий или выполнение работы в каких – либо сложных условиях труда, перевыполнение установленного задания.

- **СДЕЛЬНАЯ** зарплата, предполагает зависимость заработка от количества изготовленной продукции или услуг, согласно установленных расценок на выполнение такой работы, из расчета за единицу предусмотренного времени (норма). Сдельная (прямая) заработная плата определяется умножением количества выпущенной продукции на расценки установленные за выпуск единицы такой продукции. Сдельная (премиальная) заработная плата предполагает применение обычных расценок за объем работ в пределах установленной нормы и более высоких при ее превышении. Сдельная заработная плата может назначаться индивидуально или коллективу (бригаде), где распределение между ее участниками проводится с учетом трудового участия каждого и фактически отработанного времени.

- **АККОРДНАЯ** зарплата, назначается за выполнение определенного объема работ к заранее установленному времени. Аккордная (премиальная) заработная плата предполагает доплату за достигнутые, качественные показатели или за досрочное выполнение установленного объема работ.

**ВЫБОР** конкретной формы и системы заработной платы зависит от уровня технической оснащенности производства, сложности технологий в выполняемой работе, отраслевой специфики, наличия или отсутствия вакансий в организации, рентабельности ее деятельности и

состояния рынка труда. Помимо перечисленных форм оплаты труда, все большее продвижение получают и новые формы, которые как правило представляют собой различные варианты комбинаций указанных выше видов оплаты труда, где большая доля заработка зависит от результатов деятельности самого специалиста или менеджера, или организации в целом (участие в прибыли и собственности через ценные бумаги своей организации, оплата за счет организации расходов персонала в форме социального пакета и другое). Важную роль в этом играет создание обстановки благоприятных отношений между администрацией организации и персоналом (совместный досуг, разные формы профессионального общения, официальные церемонии организации).

ПРАКТИКА показывает, что в организациях уровень заработной платы нередко формируется с учетом расчета «корзины» заработной платы персонала, которая обычно связывается с комплексом основных и «законодательно» определяемых рыночных инструментов (уровень минимальной заработной платы, ставка подоходного налога, покупательная способность рубля, прожиточный минимум, уровень инфляции и других). Не последнюю роль здесь играет и финансовое состояние организации, с учетом которого заработная плата подвержена коррекции и является основным аргументом для принятия тех или иных решений. Вместе с тем, уровень заработной платы организации всегда реагирует на уровень текущей безработицы. Если спрос на рынке труда превышает предложение, то есть уровень безработицы снижается, то уровень заработной платы персонала организаций стремится к максимуму, начинает расти. Если же предложение, превышает спрос, то есть уровень безработицы повышается, то уровень заработной платы персонала любой организации стремится к минимуму, то есть начинает падать, и, как правило, застывает на более низком ее уровне на продолжительное время. В тоже время, это сопровождается значительным сокращением поощрительных выплат и нередко одновременным повышением рабочей нагрузки на персонал. Здесь происходит: совмещение участков работы, исполнительской и контрольной функций; расширение взаимозаменяемости; ужесточение различных нормативов; пересмотр штатного расписания в пользу сокращения численного состава организации. На этом фоне, возникают конфликты, которые активно влияют на все качества рынка труда, на состояние занятости и безработицу, на отношения среди персонала в среде любой организации.

## **Конец ознакомительного фрагмента.**

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.