

УДК 331.522(571.150)

К ВОПРОСУ О ПОВЫШЕНИИ КАЧЕСТВА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ И УРОВНЯ ИХ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ В АЛТАЙСКОМ КРАЕ

Белая Н.В., Табашникова А.А.

*ФГБОУ ВО «Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова»,
г. Барнаул, e-mail: nataly.belaya22@gmail.com*

В настоящей статье рассмотрены направления повышения уровня использования имеющихся трудовых ресурсов, предложена и обоснована система использования персонала в организациях различных сфер деятельности, предложены мероприятия по внедрению данной системы. Разработки содержат элементы научной новизны и апробированы автором в некоторых организациях Алтайского края. Представленные в статье выводы и разработки обусловлены тем, что в условиях неблагоприятных демографических прогнозов в Алтайском крае применение экстенсивных методов социально-экономического развития самой территории и ее трудовых ресурсов является весьма ограниченным и неперспективным. В этой связи приобретает актуальность интенсификация производства, решение вопросов востребованности рабочей силы определенного качества на рынке труда. В частности, назрела необходимость поиска путей повышения эффективности использования персонала организаций как важнейшего условия роста производительности труда и прибыли, что ведет к росту уровня и качества жизни за счет повышения благосостояния работников и членов их семей. Кроме того, в целях повышения качества трудовых ресурсов необходимы программы социального, культурного и профессионального развития трудоспособного населения в соответствии с формирующимися в регионе социально-экономическими тенденциями.

Ключевые слова: трудовые ресурсы; персонал; использование трудовых ресурсов; качество трудовых ресурсов; система управления персоналом

THE SOLUTION OF LABOR RESOURCES QUALITY GROWTH AND ITS EMPLOYMENT LEVEL PROBLEMS IN ALTAI KRAI

Belaya N.V., Tabashnikova A.A.

Altai State Technical University named after I.I. Polzunov, Barnaul, e-mail: nataly.belaya22@gmail.com

This article is devoted to the questions of elaborating the ways of labor resources employment effectiveness growth; a human resources employment system is suggested and explained; the measures to adopt this system are offered. The suggestions contain novelty aspects and are tested in some organizations in Altai krai. Demographic projection in Altai krai is supposed to be negative. That's why using of extensive methods of territory's social and economic development and labor resources development is unpromising and limited. It means that the problem of labor intensification and work force demand of high quality has become of vital importance. It's necessary to find the ways of personnel employment effectiveness growth – one of the main factor of labor capacity and profit growth, living standards and living quality increase. Besides, the programs of social, cultural and professional development of labor resources are demanded. These programs should correspond with the social and economic trends in Altai krai.

Keywords: labor resources, personnel, labor resources employment, quality of labor resources, human resources management system

С 1926 г. численность трудоспособного населения России возрастала, и положительная динамика сохранялась до 2006 г. В 2006 г. была зафиксирована наименьшая нагрузка на трудоспособное население: 580 человек нетрудоспособных на 1000 лиц трудоспособного возраста. Что касается населения моложе трудоспособного возраста, которое является одним из основных источников восполнения трудовых ресурсов, то его численность с 1926 по 2006 гг. изменялась скачкообразно, но в конечном итоге начала стремительно уменьшаться. Такая тенденция несет немало рисков и будет иметь неблагоприятные последствия. При неуклонно возрастающей численности населения старше трудоспособного возраста нагрузка на трудоспособное население увеличивается, резервы восполнения трудовых ресурсов и обновления рабочей

силы исчерпываются. Недостаток трудовых ресурсов – того фактора производства, который соединяет все другие факторы в производственный процесс, может быть либо восполнен количественно, либо путем повышения интенсивности использования имеющихся трудовых ресурсов и повышения их качества. Экстенсивный путь представляется нам неперспективным: программы по стимулированию рождаемости в нашей стране носят временный характер, и по их завершению прирост числа родившихся вряд ли сохранится; миграционный приток характеризуется, в основном, низкоквалифицированной рабочей силой; иные резервы (женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком, военнослужащие) не дадут нужного количественного эффекта, а вопрос увеличения пенсионного возраста так и остается открытым. Следовательно,

целесообразно обратить внимание на качество трудовых ресурсов и интенсивность их использования.

Статистический обзор состояния трудовых ресурсов Алтайского края

По данным Алтайкрайстата, численность трудовых ресурсов и экономически активного населения в крае стабильно снижается. Согласно долгосрочному прогнозу, к 2025 году количество трудоспособного населения может составить 295 тысяч человек, что означает сокращение численности трудовых ресурсов на 20%. Это связано с тем, что к 2025 году поколение, рожденное в 90-х годах (в годы «демографической ямы»), достигнет трудоспособного возраста. Одновременно произойдет увеличение численности людей пенсионного возраста, что может вызвать дефицит рабочей силы, и, как следствие – упадок производства в различных сферах. Следует также заметить, что Алтайский край характеризуется низкой внутрикраевой трудовой мобильностью, но активными внешними миграционными процессами, связанными с переездом населения в другие субъекты РФ. Такая ситуация обусловлена значительными затратами на перемену места жительства, отсутствием в большинстве организаций, испытывающих потребность в работниках, развитой системы сопровождения рабочих мест (жилая, транспортная сети и иных объектов, повышающих качество жизни в территориях). По этим же причинам сдерживается привлечение в край квалифицированных кадров из других регионов.

Обратимся к основным демографическим показателям Алтайского края (таблица 1) [1]:

За последние 10 лет численность населения Алтайского края сократилась почти на 145 тыс. чел., из них трудоспособное население потеряло в своей численности примерно столько же – 146 тыс. чел.

Что касается миграционных процессов, то, как мы отмечали выше, они отмечены миграционным оттоком (таблица 2) [1].

Подобные процессы характерны для многих регионов Сибирского федерального округа, например, для Омской, Кемеровской, Новосибирской областей. Все более привлекательными для жизни и поиска работы становятся субъекты Центрального федерального округа, а также набравший в последнее время популярность за счет продуманного брендинга территории Южный федеральный округ.

На численность трудовых ресурсов края непосредственное влияние оказывает рождаемость и смертность. Уровень рождаемости за последние 10 лет снизился примерно на 1% (по данным на 2014 год). Однако за период с 2010 по 2015 годы рождаемость и в абсолютном, и в относительном выражении растет, а показатели смертности снижаются. Тем не менее, естественное движение населения продолжает характеризоваться убылью (таблица 3).

Основными причинами смертности, согласно статистическим данным, выступают болезни сердечнососудистой системы и системы кровообращения, а также новообразования и опухоли. На их долю приходится 66% всех летальных исходов. В сельских

Таблица 1

Основные демографические показатели Алтайского края (2010-2015 гг.), тыс. чел.

Показатели	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.
Общая численность населения	2430,8	2417,4	2407,2	2398,7	2390,6	2384,8
Численность городского населения	1320,1	1324,0	1327,6	1331,0	1331,1	1335,6
Численность сельского населения	1110,7	1093,4	1079,6	1067,7	1057,5	1049,2

Таблица 2

Показатели миграции населения в Алтайском крае (2011-2015 гг.), чел.

Показатель	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.
Количество прибывших в Алтайский край	44655	74544	86841	89622	84561
Количество выбывших	48942	80269	93067	96041	87830
Миграционный прирост / убыль	- 4287	- 5725	- 6226	- 6419	- 3269

Таблица 3

Показатели естественного движения населения в Алтайском крае (2011-2014 гг.), чел.

Показатели	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.
Количество родившихся	30853	30705	32879	32193	31414
Количество умерших	36369	35108	35132	33887	33971
Естественный прирост / убыль	- 5516	- 4403	- 2253	- 1694	- 2557

районах высокие показатели заболеваемости и смертности усугубляются недоступностью квалифицированных медицинских кадров, диагностических, лечебных и профилактических услуг. Таким образом, сложившаяся система здравоохранения не обеспечивает должных условия для воспроизводства трудовых ресурсов.

Возрастная структура населения также складывается не в пользу социально-экономического развития Алтайского края. Если среди городского населения на возрастную группу, находящуюся в периоде продуктивного использования трудовых ресурсов (люди в возрасте от 25 до 55 лет), приходится 54%, то в сельской местности доля такого населения составляет 47%. За период с 2010 по 2015 год численность населения молодежи трудоспособного возраста увеличилась на 30782 чел., в то время как численность трудоспособного населения сократилась на 121127 чел., а население старше трудоспособного возраста увеличилось на 50218 чел. Помимо миграционных процессов это связано еще и с тем, что на изменение численности трудовых ресурсов влияет высокий для России и Алтайского края уровень детской смертности: значительная часть молодежи просто не успевает вступать в трудоспособный возраст.

Обзор качественных характеристик трудовых ресурсов Алтайского края

Обратимся к качественным характеристикам трудовых ресурсов Алтайского края. В регионе практически 100%-ая грамотность населения, очень высока доля тех, кто имеет среднее профессиональное и высшее образование (более 60%). Тем не менее, краевой рынок труда несбалансирован: структура подготовки кадров не соответствует спросу организаций и потребностям края в соответствии со стратегическими целями развития, а сами темпы развития и производительности труда сдерживаются относительно низким в сравнении с другими регионами уровнем оплаты труда. Так, по данным Государственной службы занятости населения Алтайского края, в 2015 году средняя заработная плата составила 19505 руб. [3]. Для сравнения: в Красноярском крае этот показатель был 34 тыс. 71 руб., в Томской области – 32 тыс. 938 руб., в Иркутской области – 31 тыс. 401 руб.

Исследование, проведенное нами среди работодателей Алтайского края, демонстрирует их критическое отношение к современной системе подготовки кадров. По мнению руководителей, к основным проблемам, снижающим эффективность и качество формирования образовательных характеристик трудовых ресурсов, относятся:

– устаревание традиционной классно-урочной системы, которая не позволяет сформировать профессиональные компетенции на достаточно уровне;

– отсутствие системы непрерывной подготовки кадров в некоторых отраслях экономики, преемственности образовательных программ различного уровня, в результате чего учащиеся, продолжая образование в учреждениях более высокого уровня подготовки, вынуждены повторно осваивать уже пройденный материал, а не углубляться в профессию;

– слабая практическая подготовленность выпускников в силу недостаточности практико-ориентированного обучения;

– недостаточная материально-техническая база образовательных учреждений, не позволяющая сформировать актуальные навыки.

В последнее время в Алтайском крае растет спрос на технические, инженерные и рабочие специальности (при этом начальные профессиональные учебные заведения не пользуются у молодежи особой популярностью, абитуриенты идут туда скорее «по остаточному принципу», нежели на основе сознательного выбора). Постепенно теряют моду экономические и юридические профессии, которыми рынок труда уже перенасыщен. На протяжении последних пяти лет по инженерно-техническим направлениям подготовки наблюдается рост количества обучающихся в районе 5-7%. В основном, молодежь привлекают профессии в области информационных технологий и информационной безопасности, электроэнергетики, строительства. В то же время у работодателей есть спрос на специалистов в области горнодобывающей промышленности, машиностроения и энергомашиностроения, пищевой промышленности.

По данным краевого управления по труду и занятости населения, в 2014-2015 годах самыми востребованными на рынке труда стали врачи, медицинский обслуживающий персонал, страховые агенты и водители-экспедиторы. Среди рабочих профессий наиболее востребованными были комплектовщики товаров, сборщики и дефектоскописты по магнитному и ультразвуковому контролю. Так, например, на одного соискателя-врача приходилось 27 вакансий, на одного страхового агента – 39, на одного экспедитора по перевозке грузов – 38 вакансий, на 1 дефектоскописта – 26 вакансий. Помимо этого, возник спрос на такие профессии, как агрохимик, монтажник оборудования предприятий пищевой промышленности, монтажник связи (кабельщик). Как видно из представленной информации, спрос и

предложение на рынке труда Алтайского края по многим группам профессий не соответствуют друг другу, и причиной тому не только недостатки системы образования, но и институциональные несовершенства рынка труда (слабая профориентационная работа, недоступность информации о вакансиях в отдаленных районах, низкий статус государственной службы занятости и недоверие ей со стороны безработных), а также низкая трудовая мобильность населения. Важно заметить, что технологии не стоят на месте. С 2012 года на официальном сайте краевого управления по труду и занятости населения работает специализированный интернет-ресурс «Атлас востребованных профессий». Он содержит описание более 80 специальностей и рабочих профессий, наиболее востребованных на рынке труда Алтайского края. По каждой из них представлена краткая характеристика, включая профессиональные требования, предъявляемые к работнику, требования к знаниям, умениям и навыкам, а также информация об учебных заведениях Алтайского края, в которых можно получить соответствующую подготовку.

Несмотря на обозначенные проблемы, производство ВРП Алтайского края стабильно растет, при том что происходит это на фоне ежегодного уменьшения численности занятого населения. Об этом свидетельствует и рост производительности труда, который по годам составил (в млн. руб. на человека)*:

2010 год – 264,4;
 2011 год – 297,6;
 2012 год – 329,3;
 2013 год – 389,4;
 2014 год – 409,5.

*(рассчитано автором на основе изучения официальных статистических данных о размере ВРП Алтайского края, численности экономически активного и занятого населения).

Перспективы повышения эффективности использования трудовых ресурсов

Из представленной выше информации можно сделать вывод, что пока наличных трудовых ресурсов хватает, чтобы обеспечивать экономический рост, и одним из важнейших факторов является материально-техническое и технологические совершенствование ведущих отраслей экономики. Однако мы ставим своей задачей перспективное видение, обусловленное демографическими тенденциями, а потому хотим предложить систему использования персонала организации, которая позволит более интенсивно задействовать рабочую

силу и повысить производительность труда за счет внедрения в организацию некоторых подсистем. Основная идея состоит в том, чтобы, руководствуясь особенностями функционирования и ресурсными возможностями большинства организаций ведущих отраслей экономики Алтайского края (сельское хозяйство, строительство, туризм и рекреация, пищевая промышленность и др.), выбрать совокупность подсистем использования персонала. Нам представляется целесообразным предложить следующий набор: кадровое планирование; кадровый маркетинг; найм и отбор персонала; закрепление персонала на рабочих местах; развитие персонала. Набор указанных подсистем составлен из известных направлений кадрового менеджмента, однако выборка сделана исходя из принципа необходимости и достаточности с учетом профессионально-квалификационных и ресурсных возможностей организаций реального сектора экономики Алтайского края. Предложенный нами подход был апробирован, в частности, в СПК «Бурановский» – одной из крупнейших организаций края, занимающейся мясным и молочным скотоводством. Выбор в пользу сельского хозяйства обусловлен тем, что сегодня процессы сельскохозяйственного производства характеризуются модернизацией, внедрением принципиально новых технологических способов ведения деятельности, заставляющих искать возможности повышения эффективности использования потенциала каждого работника. Кроме того, экономические условия все более объединяют процесс совершенствования материально-вещественных и личностных факторов производства. Именно поэтому на уровне отдельно взятой организации важным представляется выстраивание структурированной, системной работы по управлению трудовыми ресурсами.

Для СПК «Бурановский» по каждой из пяти подсистем системы использования персонала был предложен и внедрен комплекс мероприятий [2]:

– по подсистеме кадрового планирования: расчет плановой численности персонала в соответствии с рекомендациями по составлению норм обслуживания для работников животноводства и нормативов времени на обслуживание крупного рогатого скота;

– по подсистеме кадрового маркетинга: проведение профориентационных мероприятий в общеобразовательных школах района; заключение договора о партнерстве образовательным учреждением среднего профессионального образования на подготовку кадров;

– по подсистеме найма и отбора персонала: присутствие на защитах выпускных квалификационных работ с целью привлечения специалистов на работу;

– по подсистеме закрепления персонала: предоставление жилья специалистам, приехавшим на работу из другой местности; разовая выплата подъемных средств специалистам, прибывшим из другой местности; организация наставничества;

– по подсистеме развития персонала: организация профсоревнований; направление на повышение квалификации за счет средств СПК.

С начала внедрения комплекса мероприятий (с 2013 г.) в организации произошли положительные изменения в динамике движения персонала: коэффициент текучести кадров в 2014 г. составил 6,8% против 10,7% в 2012 г., общий коэффициент оборота кадров за тот же период снизился с 34,7% до 20,5%. Кроме того, зафиксирован прирост надоя на 10,9%, прирост выручки от реализации молока на 34,7%. Таким образом, на уровне организации построение системы использования персонала является эффективной мерой повышения результатов финансово-хозяйственной деятельности.

Выводы

Проведенное исследование показало, что сегодня для экономики Алтайского края и рынка труда региона все более вероятными становятся риски, связанные с неблагоприятными демографическими прогнозами. Так, наиболее массовая и производительная

группа – население в возрасте 30-50 лет, обладающее большим опытом, трудовыми навыками и высокой квалификацией – ежегодно теряет в своей численности, и с 2021 года темпы сокращения ускорятся. Только за период 2021-2025 гг. численность населения в данном возрастном диапазоне уменьшится более чем на 50 тыс. человек, что может стать ограничением для роста экономики и инновационной активности региона. Важным становится принятие превентивных мер, а именно повышение качества трудовых ресурсов, рациональности и интенсивности их использования в организациях всех отраслей экономики, чему во многом способствует высокий интеллектуальный и образовательный потенциал Алтайского края. Необходимо целенаправленно создавать условия для роста производительности труда на основе повышения уровня мотивации персонала, его развития, создания благоприятных условий труда, что нашло отражение в предлагаемой нами системе использования персонала, которую можно адаптировать практически к любой организации.

Список литературы

1. Алтайский край в цифрах. 2010-2014: Крат. стат. сб. / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Алтайскому краю. – Барнаул, 2015. – 252 с.
2. Белая Н.В. Особенности формирования и использования человеческого капитала в аграрном секторе экономики (на материалах Алтайского края) [Текст] : автореф. дис. ... канд. экон. наук / Н.В. Белая. – Новосибирск, 2015. – 24 с.
3. Показатели уровня оплаты труда [Электрон. ресурс]. – Электрон. текст. дан. – Барнаул, 2015. – Режим доступа: http://trud22.ru/oplata_truda/payment.