

УДК 331.52
ББК 65.240.5

Belikova Ekaterina Vladimirovna,
candidate of economics, assistant professor
of the department of financial
and economic disciplines
of Volgograd Business Institute,
Volgograd,
e-mail: polabel@mail.ru

Syrbu Anzhelika Nikolaevna,
candidate of economics, assistant professor
of the department of management,
marketing and production arrangement
of Volgograd State Technical University,
Volgograd,
e-mail: surbyan@mail.ru

Беликова Екатерина Владимировна,
канд. экон. наук, доцент кафедры
финансово-экономических дисциплин
Волгоградского института бизнеса,
г. Волгоград,
e-mail: polabel@mail.ru

Сырбу Анжелика Николаевна,
канд. экон. наук, доцент кафедры
менеджмента, маркетинга и организации производства
Волгоградского государственного технического
университета,
г. Волгоград,
e-mail: surbyan@mail.ru

СИСТЕМА МЕРОПРИЯТИЙ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

SYSTEM OF MEASURES FOR LABOR FORCES QUALITY IMPROVEMENT

Анализ конкурентоспособности трудовых ресурсов Южного федерального округа выявил низкий трудовой потенциал российской рабочей силы. В этой связи разработка комплекса мероприятий, способствующих наращиванию трудового потенциала страны и повышению качества, мобильности трудовых ресурсов, является своевременной. Инвестиции в изменение качества трудовых ресурсов — одно из условий развития всех секторов экономики. Качество занятости населения рассматривается как состояние трудовой деятельности индивида как носителя трудового потенциала. Комплекс мероприятий, направленных на рост положительной динамики качества трудовых ресурсов, условно распределяется по четырем основным группам: институциональные мероприятия, социально-экономические, социально-психологические и маркетинговые.

Analysis of the competitiveness of the labor resources of the Southern Federal District has revealed low labor potential of the Russian workforce. With this regard, development of a set of activities enhancing labor potential of the country, improving quality and mobility of labor resources is urgent. Investments in improving the quality of human resources are one of the conditions of development of all sectors of economics. Quality of population employment is considered as the state of labor activity of an individual as a carrier of labor potential. A set of measures aimed at growth of positive dynamics of labor resources is conventionally divided into four main groups: institutional, socio-economic, socio-psychological and marketing.

Ключевые слова: качество трудовых ресурсов, трудовой потенциал, рабочая сила, мобильность трудовых ресурсов, качество занятости населения, качество трудового потенциала, качество трудовой жизни, система условий, ключевые компоненты, инвестиционные потоки.

Keywords: quality of human resources, labor potential,

labor force, labor forces mobility, quality of population employment, quality of labor potential, quality of working life, system of conditions, key components, investment flows.

В настоящее время стимулирование положительной динамики качественных характеристик трудовых ресурсов является актуальной задачей не только для ряда регионов, но и для страны в целом. Проведенный анализ конкурентоспособности трудовых ресурсов Южного федерального округа показал в массе своей достаточно низкий трудовой потенциал российской рабочей силы. В этой связи основной задачей как государства, так и отдельных предприятий является разработка комплекса мероприятий, способствующих наращиванию трудового потенциала страны, повышению качества и мобильности трудовых ресурсов [1].

В более результативных организационных условиях складываются новые условия соединения трудовых ресурсов и рабочих мест, использования в инновационно-производственном процессе творческого потенциала трудящихся, кадровая подготовка и переподготовка, решаются проблемы социальной защиты работников и т. п. Как отмечал Адам Смит, «увеличение производительности полезного труда зависит прежде всего от повышения ловкости и умения рабочего, а затем от улучшения машин и инструментов, с помощью которых он работал» [2].

Именно поэтому инвестиции с целью повышения качественных характеристик трудовых ресурсов — необходимое условие развития всех секторов экономики.

Качество занятости населения рассматривается как состояние трудовой деятельности индивида — носителя трудового потенциала (возможностей), которое позволяет ему всесторонне обеспечить совокупность своих потребностей по мере их возникновения через трудовой процесс, создавая при этом положительный эффект в социально-экономической и политической сферах общества.

Таким образом, качество занятости имеет два ключевых компонента (рис. 1).

Весь комплекс мероприятий, которые направлены на повышение качественных характеристик трудовых ресурсов, условно распределяется на четыре основные группы: институциональные мероприятия, социально-экономические, социально-психологические и маркетинговые (рис. 2).

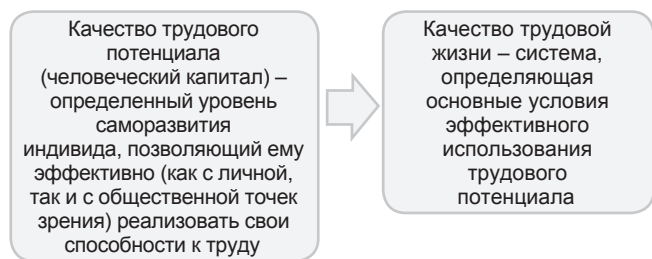


Рис. 1. Ключевые компоненты качества занятости

К институциональным мероприятиям следует отнести те, которые направлены на создание новых институтов рынка трудовых ресурсов или повышение эффективности уже существующих. К ним относятся: разработка и внедрение эффективного механизма государственного распределения выпускников посредством привлечения работодателей к подготовке кадров и прогнозированию трудовых ресурсов.

Отсутствие отработанного механизма государственного распределения вынуждает молодых людей к самостоя-

тельному поиску работы для применения полученных знаний. Специалисты, подготовка которых осуществлялась по целевому направлению предприятий, имеют гарантии трудоустройства. Принимая затем участие в их работе, они осуществляют отдачу вложенных средств на свою подготовку не только предприятиям, принося им доход и прибыль, но и непосредственно самим себе — в виде заработной платы для удовлетворения собственных нужд.

Однако большинство выпускников из-за отсутствия работы способны лишь увеличить предложение на рынке труда. Ввиду ограничения спроса на отдельные специальности лишь небольшая их часть находит применение полученным знаниям. Остальные вынуждены ожидать покупателя своей рабочей силы на бирже труда, не имея при этом необходимых средств к существованию. В этом случае возникает потребность в инвестициях на их переподготовку — тем самым срок отдачи первоначальных вложений на обучение отдалается.

Достаточно результативным направлением движения инвестиционных потоков, которые предназначены для подготовки специалистов, является «предприятие — учебное заведение», что обеспечивает сбалансированность спроса и предложения на рынке трудовых ресурсов (РТР) и уменьшает время окупаемости инвестиций в этот проект. Таким образом, с одной стороны, предприятие получает специалистов высокого уровня, адекватного рыночным условиям, с другой — будущему работнику дается гарантия наличия рабочего места и оплаты стоимости его рабочей силы.



Рис. 2. Система мероприятий, направленных на повышение качественных характеристик трудовых ресурсов
Источник: составлено автором.

Активное вовлечение работодателей в процесс подготовки будущих кадров возможно также за счет поощрения посредством субсидирования части банковской процентной ставки по кредитам, применения корректирующих коэффициентов по единому налогу на вмененный доход, содействия в получении кредитов на льготных условиях и т. д.

Развитие социального партнерства: главный акцент в деятельности сторон социального партнерства должен быть сделан на формировании социально ответственного поведения работодателей на рынке трудовых ресурсов.

Создание эффективной нормативно-правовой базы в сфере трудовых отношений: для создания эффективной и объективной нормативно-правовой базы в трудовой сфере необходимо устранить недостатки системы учета занятости, а именно законодательно учитывать занятых домашним хозяйством, собственников имущества, получающих доход в виде арендной платы от ее использования, законодательно закрепить интрапренерство.

Кроме того, необходимо также повысить контроль за соблюдением законодательства о труде. Выявляется проблемный аспект, связанный с нежеланием работодателей заниматься оформлением сотрудников. Подобное поведение объясняется возникновением, во-первых, дополнительных платежей, а во-вторых, ведением дополнительного объема документации. Вышеназванные факты поведения работодателей усиливают целесообразность не только ужесточить контроль, но и упростить порядок оформления документов на работников, заключающих контракт с организацией. Кроме того, необходимо сочетать четкую регламентацию составления трудовых договоров между работниками и работодателями с наличием дифференцированного порядка принятия на работу. В качестве отличного от традиционного порядка найма могут быть предусмотрены следующие:

- развитие ГЧП в трудовой сфере. ГЧП должно быть основано на взаимодействии государства, работодателей и образовательных учреждений в целях формирования единых требований к уровню подготовки, финансовой поддержки данного процесса, а также укрепления учебно-материальной базы. Использование договорных отношений между местными органами власти, работодателем и работником повышает вероятность реализации преимуществ трудовых ресурсов по отношению к конкурентам в рамках территории проживания;

- повышение эффективности института посредничества на рынке трудовых ресурсов. Именно посредники на рынке трудовых ресурсов должны стать его координаторами, которые способствовали бы не только пониманию, но и наглядной интеграции образовательной и кадровой политики. В настоящее время посредники, а именно центры занятости, биржи труда, кадровые агентства и т. д., занимаются чаще всего аккумуляцией информации о наличии рабочих мест, регистрируют незанятое население, выдают пособия по безработице и т. п. Это часто приводит к информационной асимметрии на рынке трудовых ресурсов. Центрам занятости и биржам труда следует переориентироваться от вышеназванных задач к выработке стратегии и тактики в области занятости, ее прогнозирования в профессионально-квалификационном срезе, регулированию процессов подготовки и переподготовки кадров и т. д.

Социально-экономические мероприятия включают в себя следующий комплекс:

- формирование адекватной современным технологиям кадровой инфраструктуры основных сфер экономической де-

ятельности в целях повышения культуры производства;

- развитие научных школ в целях создания венчурных предприятий и подразделений. Преимущественно научные школы необходимо развивать в фундаментальном и инженерном образовании, в сфере информационных технологий в целях развития промышленного производства, повышения экономического роста страны;

- повышение качества профессионального образования, доли учащихся и выпускников средних профессиональных и высших учебных заведений в общей численности занятых. Высокое качество профессионального образования позволит значительно сократить сроки отдачи инвестиций, обусловленные продолжительностью трудоустройства;

- выравнивание уровня безработицы по регионам страны. В настоящее время существует значительная диспропорция в уровне безработицы по различным регионам страны. В центральных регионах уровень безработицы составляет в среднем 5—6%, что представляет собой естественный уровень, а в более отдаленных регионах страны безработица составляет около 13%. Это вызывает увеличение миграционных процессов, приводящих к неравномерности развития экономик регионов. В этой связи необходимо снизить безработицу в депрессивных регионах и регионах, характеризующихся низким уровнем развития трудовых ресурсов, что позволит стабилизировать экономику не только данных субъектов РФ, но и страны в целом;

- устранение количественной и качественной диспропорции спроса и предложения на рынке трудовых ресурсов;

- формирование государственного заказа на подготовку рабочих кадров и специалистов среднего звена;

- повышение уровня заработной платы. Для этого необходимо осуществлять мониторинг уровня заработной платы, вводить новые системы оплаты труда, проводить ликвидацию задолженности по заработной плате, принимать специальные меры по регулированию оплаты труда на предприятиях;

- улучшение здравоохранения и демографической ситуации в целях повышения доли трудоспособного населения страны. Как показал анализ конкурентоспособности трудовых ресурсов Южного федерального округа, одной из причин их низкого качества является небольшая доля трудоспособного населения, населения младше трудоспособного возраста, рост уровня заболеваемости населения, высокая доля пенсионеров в общей численности населения. На одного пенсионера в среднем приходится около двух занятых, что представляется достаточно низким показателем. Во многих регионах наблюдается естественное сокращение населения. Через пару десятков лет трудоспособного населения практически не останется, работать будет некому. Именно поэтому необходимо пересмотреть политику здравоохранения и демографического развития страны в целях предотвращения подобной ситуации;

- решение проблем миграции, перераспределение миграционных потоков;

- создание новых рабочих мест за счет развития промышленности и предпринимательства. Формирование новых рабочих мест в указанных условиях требует осуществления развития промышленности, которое рассматривается как традиционный главный источник спроса на трудовые ресурсы. Диверсифицированная экономика также обеспечивает ряд преимуществ для рынка трудовых ресурсов, способствуя не только созданию дополнительных рабочих мест, но и повышению равномерности использования трудовых ресурсов, стабилизируя социально-экономическую ситуацию в стране.

Еще одним направлением занятости рассматривается предпринимательство. Потенциальная выгода такой занятости состоит в формировании самозанятости с возможностью производить в общем объеме достаточно большое количество продукции, заниматься ее переработкой и реализацией. Важно при этом отметить, что данная сфера способна вовлечь дополнительных участников производственного процесса в лице работников пенсионного возраста или создать условия для получения дополнительного дохода для людей с неполной занятостью.

Маркетинговые мероприятия повышения качества трудовых ресурсов занимают особое место в системе мероприятий. Весь комплекс маркетинговых мер должен быть реализован

в рамках компетенционной концепции [3]. При этом маркетинговые инструменты реализации данной концепции необходимо разделить на макро- и микроуровень — таким образом раскроем основные инструменты макро- и микромаркетинга трудовых ресурсов.

Итак, в условиях повышения безработицы и конкурентной борьбы на рынке трудовых ресурсов маркетинг становится решающим средством подбора подходящей и привлекательной работы, так как в настоящее время для большинства потенциальных работников наряду с получением необходимой профессии и специальности остается главной проблемой поиск места для ее достойного применения, реализуемый с помощью рынка трудовых ресурсов.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Беликова Е. В., Сырбу А. Н. Состояние современного рынка трудовых ресурсов России: проблемы и тенденции развития // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2013. № 4. С. 91—94.
2. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. М.: Соцэкгиз, 1956. 473 с.
3. Сырбу А., Ермоченко О. Маркетинг в кадровой политике и особенности использования его методов на рынке труда // Международный сельскохозяйственный журнал. 2010. № 6. С. 9—10.

REFERENCES

1. Belikova E. V., Syrbu A. N. Current state of the labor market of Russia: issues and trends of development // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2013. № 4. P. 91—94.
2. Smith A. Research of peoples' wealth nature and reasons. M.: Sotsekgiz, 1956. 473 p.
3. Syrbu A., Ermochenko O. Marketing in human resources policy and peculiarities of its methods use at the labor market // International agricultural journal. 2010. № 6. P. 9—10.



КОНКУРС-ДИСКУССИЯ

Журнал «Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса», входящий в перечень российских рецензируемых научных журналов, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученых степеней доктора и кандидата наук, проводит конкурс-дискуссию на тему:

**«СОВРЕМЕННЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ УЧЕНЫХ XXI ВЕКА:
«ЭКОНОМИКА», «ПЕДАГОГИКА», «ПРАВО»**

**К участию в конкурсе-дискуссии приглашаются аспиранты, соискатели,
докторанты, научные сотрудники, магистранты.**

Рабочий язык: русский.

Условия проведения конкурса-дискуссии:

Конкурс-дискуссия проводится в 3 этапа до 1 октября 2014 года.

В редакцию по адресу электронной почты: teon_nauka@mail.ru в электронном виде предоставляются статьи по научным направлениям «ЭКОНОМИКА», «ПЕДАГОГИКА», «ПРАВО» общим объемом не более 0,5 п. л., рецензия и анкета участника.

По всем вопросам обращаться в редакцию или на сайт.

Адрес редакции:

400010, г. Волгоград, ул. Качинцев, 63, каб. 107

E-mail: teon_nauka@mail.ru