

УДК 331

И.В. Царенко

СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ ЭФФЕКТИВНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ НА ПРИМЕРЕ ПЕРМСКОГО КРАЯ

В последнее время в отечественной экономике произошли существенные изменения, характеризующиеся исчерпанием предыдущей модели роста, основанного на нефтегазовой зависимости. Экономика современного этапа экономического уклада требует обязательного совершенствования эффективности использования трудовых ресурсов для соответствия и поддержания уровня конкурентоспособности и низкой себестоимости производимой продукции. Эффективное использование трудовых ресурсов должно быть связано не только с высоким уровнем автоматизации труда, но и с необходимостью внедрения мотивационных моделей персонала, развития креативности в мышлении, способности к инициативе, профессиональному творчеству и созиданию, что особенно важно в условиях информационного общества, необходимости использования креатива при производстве и продвижении выпускаемой продукции. Нами проанализированы основные тенденции и проблемы использования трудовых ресурсов в региональной экономике Пермского края в 2008–2014 гг. В частности, выявлено аномальное обратное статистически устойчивое влияние темпов изменения средней заработной платы на динамику численности занятых в экономике региона. Для преодоления проблем использования трудовых ресурсов в региональной экономике Пермского края предложена концепция цикличности мотивации труда, основанная на активном маркетинге персонала.

Ключевые слова: текущее состояние, перспективы, использование трудовых ресурсов, инновационное развитие, модернизация, конкурентоспособность, информационное общество.

Для проведения модернизации экономики РФ необходимо наличие ряда условий и консолидации всех видов ресурсов, таких как финансовые, научно-технические, информационные, сырьевые, институциональные и, в первую очередь, трудовые.

В то же время для модернизации экономики необходима не просто «рабочая сила», а именно «человеческие ресурсы», мотивированные, способные к обучению и развитию своего трудового потенциала. Российский менеджмент на всех уровнях управления должен осознать, что для этого необходимо вкладывать инвестиции в человеческий капитал работников, способствующие формированию мотивации труда, в свою очередь ведущей к повышению производительности и эффективности труда, что является необходимым условием перехода к устойчивому экономическому росту страны [1].

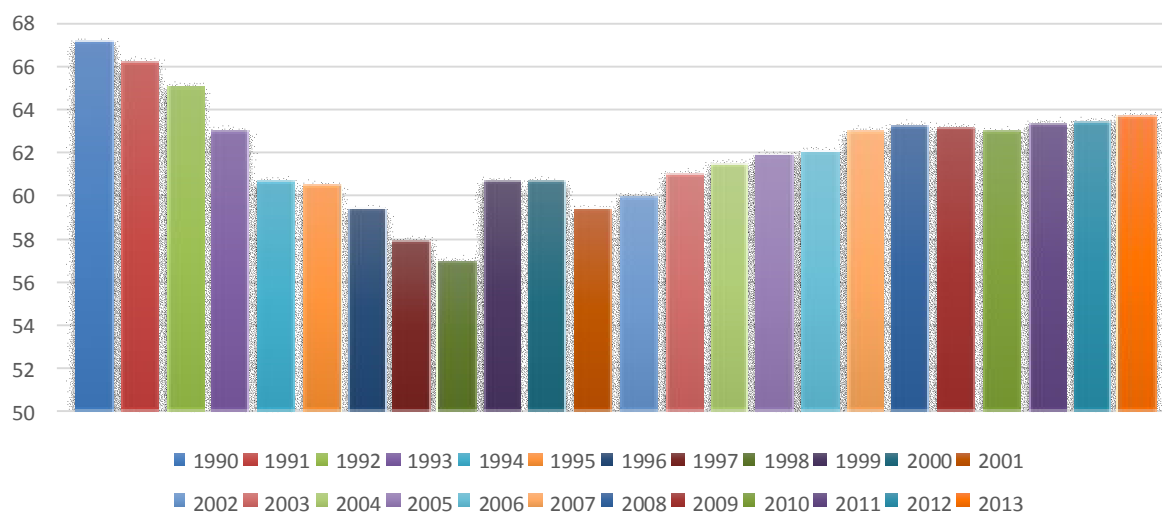


Рис. 1. Доля занятых в экономической сфере от общего числа работающих (составлено автором по материалам ГКС)

Для России как страны со смешанным участием тех или иных форм занятости целевое использование сводится к тому, что первоначальной основой является обеспечение занятости [2]. Причем в контексте развития параметров эффективности определяется снижение доли занятых в бюджетной сфере с проблематикой оптимизации количества работающих в сфере управления и повышение общей доли занятости населения в категории «экономически активные граждане» (рис. 1).

В сравнении с другими странами это показывает низкую эффективность использования трудовых ресурсов в отношении к общему числу работающих. Это отражается в производительности к отношению США, где население с малым числом занятых обеспечивает рост на 30–40 % производительности труда в общей массе [3].

Необходимо отметить, что в различных социально-экономических системах Российской Федерации использование трудовых ресурсов имеет определенную специфику. На рис. 2 приведена динамика численности занятых в региональной экономике Пермского края.

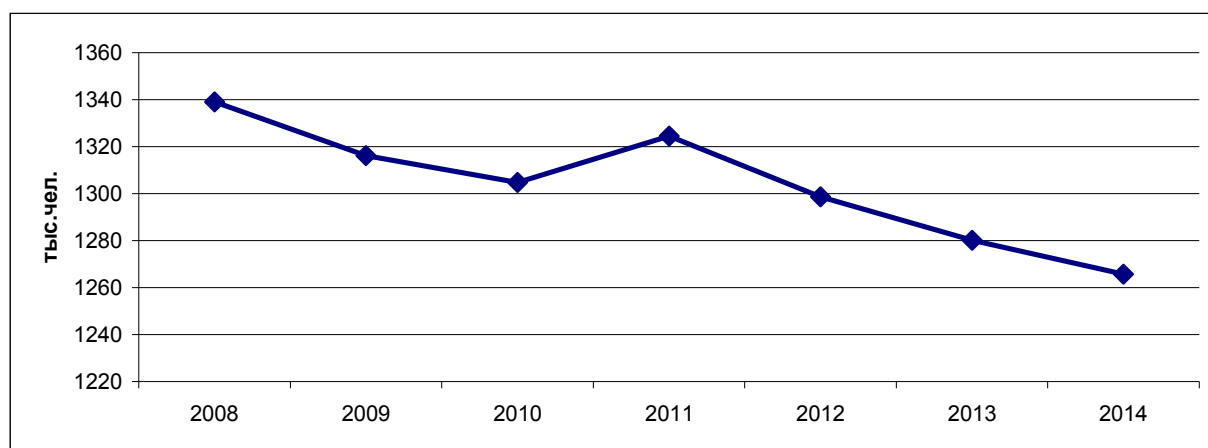


Рис. 2. Динамика среднегодовой численности занятых в экономике Пермского края [4]

Как показано на рис. 2, в 2008–2014 гг. численность занятого населения в экономике Пермского края сократилась на 73,4 тыс. чел. (5,5 %), что весьма существенно. За аналогичный период занятость в Приволжском федеральном округе (ПФО) уменьшилась лишь на 2,1 %, а в Российской Федерации в целом – на 1,4 %. Данная тенденция в региональной экономике была обусловлена действием следующих факторов:

- сокращением уровня экономической активности населения в целом;
- наличием существенных массивов незарегистрированной (скрытой) занятости, не учитываемой официальной статистикой;
- отсутствием в региональной экономике Пермского края, в отличие от ряда других регионов ПФО (Республика Татарстан (РТ), Республика Башкортостан), масштабных инвестиционных проектов, программ федерального значения (таких, например, как Универсиада 2013 г. в РТ), способных генерировать существенные объемы занятости;
- инертным, но устойчивым оттоком наиболее квалифицированных кадров (в первую очередь, наиболее квалифицированных молодых специалистов инженерно-технического профиля в столичные и зарубежные компании с существенно более высоким уровнем оплаты труда и качественно более существенными возможностями карьерного продвижения).

О недостаточной эффективности использования трудовых ресурсов в региональной экономике Пермского края свидетельствует и тот факт, что в 2008–2014 гг. доля лиц с высшим образованием в структуре занятого населения региона возросла с 19,8 % до 25,1 % или в 1,27 раза, что довольно существенно [3]. Вместе с тем, в данный период не наблюдалось сколь бы то ни было значительного увеличения производительности труда в экономике региона. Фактически это свидетельствует о том, что многие специалисты с высшим образованием в экономике Пермского края являются недостаточно квалифицированными, не способными обеспечить существенное увеличение уровня производительности труда или даже, собственно, используемыми на рабочих местах, не требующих высшего образования (например, в сфере неквалифицированных работ, торговле, сегменте платных услуг).

Мотивированные и способные к высокопроизводительному труду человеческие ресурсы не могут быть реализованы без достойной оплаты труда, в то же время, в период проведения рыночных реформ произошло ослабление социальной и стимулирующей функций заработной платы, и такая ситуация во многих областях экономики сохранилась и в настоящее время. Оплата труда работников, по сути, превратилась в минимальную стоимость рабочей силы. Поэтому в рамках модернизации экономики стоит острая необходимость реформирования систем оплаты и стимулирования труда, в том числе изменения в сторону увеличения минимального размера оплаты труда, сравнения его с прожиточным минимумом, изменения в налогообложении доходов физических лиц и других видов социальных льгот и выплат в рамках проводимой государством социальной политики [6].

Для определения характера влияния темпов изменения средней реальной заработной платы на занятость населения Пермского края воспользуемся инструментарием корреляционно-регрессионного анализа (рис. 3).

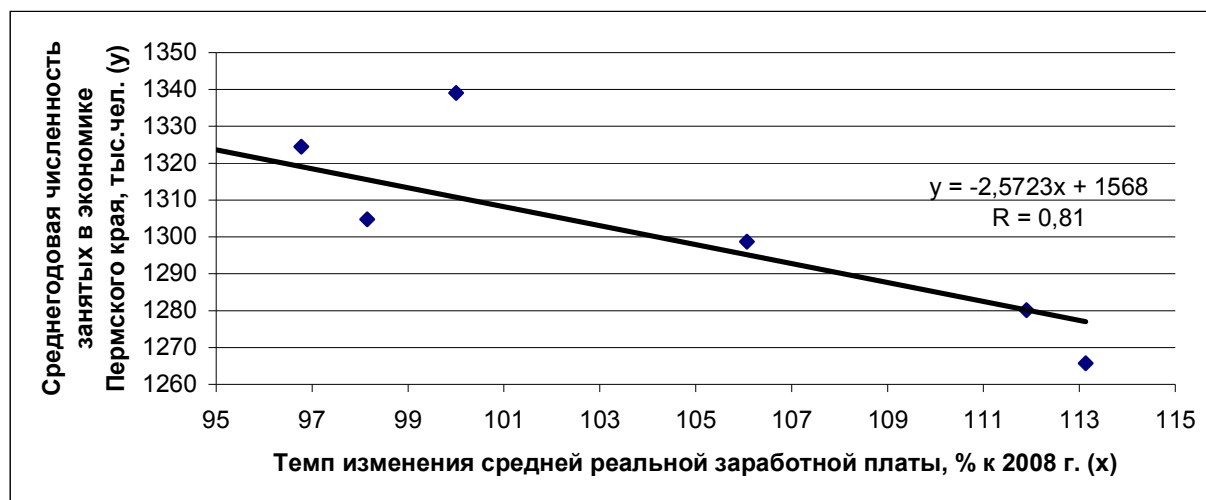


Рис. 3. Экономико-статистическая функция влияния темпов изменения средней реальной заработной платы на численность занятых в региональной экономике Пермского края за 2008–2014 гг. (построено автором на основании информации, содержащейся в [3])

Теоретически с ростом средней реальной заработной платы занятость населения в экономике региона должна увеличиваться, хотя бы инертными темпами. Однако, как показано на рис. 3, в региональной экономике Пермского края в 2008–2014 гг. сложилась аномальная обратная зависимость между темпами изменения средней реальной заработной платы и занятостью населения. По нашему мнению, подобная диспропорция обусловлена совместным влиянием следующих основных факторов:

- высокий уровень дифференциации оплаты труда между различными категориями персонала в организациях региона;
- недостаточная взаимосвязь заработной платы персонала большинства организаций Пермского края с показателями индивидуальной производительности их труда и, как следствие, недостаточная мотивирующая роль заработной платы;
- сравнительная выгодность перемещения отдельных групп персонала в незарегистрированный (скрытый) сектор экономики региона.

Для преодоления выделенных проблем использования трудовых ресурсов в региональной экономике Пермского края нами предлагается концепция цикличности мотивации труда, основанная на активном маркетинге персонала.

В маркетинговой стратегии управления человеческими ресурсами можно выделить два основных направления.

Первое направление, «пассивный маркетинг персонала», занимается выявлением и покрытием потребности организации в человеческих (трудовых) ресурсах и представляет собой одну из функций службы управления персоналом компании. Однако эта функция осуществляется несколько отдельно от других направлений работы с персоналом [7].

Второе направление, «активный маркетинг персонала», занимается решением более глобальных задач. По своей сути, это задачи, относящиеся к стратегической кадровой политике фирмы. Персонал, как работающий на фирме, так и потенциальные кандидаты на работу, рассматривается в качестве внешних и внутренних клиентов фирмы. Основная цель маркетинга персонала при этом – оптимальное использование человеческих ресурсов, способствующих повышению производительности труда, развитие сотрудников, их участие в делах фирмы (партисипативное управление), воспитание у них корпоративного духа и лояльного отношения к организации. Иными словами, можно представить персонал организации как покупателей фирмы, на которой они работают. Принцип, на котором основывается активный маркетинг, рассчитан на рыночное мышление сотрудников фирмы и сильно отличается от традиционных административных подходов к управлению персоналом. Однако для этого необходимо решить целый комплекс задач, связанных с разработкой целевой стратегии управления персоналом, кадровым планированием, деловой оценкой деятельности сотрудников, формированием трудовой мотивации, различными видами обучения, построением корпоративной культуры на фирме [8].

Оба направления маркетинговой стратегии управления человеческими ресурсами не противостоят, а дополняют друг друга, и их надо параллельно развивать, если компания хочет добиться успеха в своем сегменте рынка.

Маркетинговая стратегия управления человеческими ресурсами является инновационным подходом и способствует модернизации отечественной экономики.

Подобно тому, как национальная и мировая экономика цикличны по своей природе, и за определенные временные периоды проходит стадии спада, депрессии, оживления и подъема, мотивация любого человека, устремленного к достижению высоких целей (потребностей высшего порядка) и занимающегося активной деятельностью в сфере управленческой, творческой, политической, военной, научной, (то есть созидательной), претерпевает в своем развитии циклическое изменение существующих ему потребностей [9].

Активная деятельность человека, проживающего полный жизненный цикл, не прерванная преждевременно в силу обстоятельств, длится около 60 лет, от 18 до 80 лет и старше. Естественно, с определенной погрешностью в каждом конкретном случае. За это время человек несколько раз может сменить род деятельности, достигнув определенных высот в своей карьере, или, напротив, разочаровавшись в том или ином виде деятельности, испытав мотивационную усталость.

Но, поскольку любой работник существует в социуме, влияние экономических и социальных процессов оказывает сильное воздействие как на его потребности, так и на трудовую мотивацию в целом. Поэтому в данном случае мы не можем полностью согласиться с идеей А. Маслоу о том, что, удовлетворив в большей степени предыдущие группы потребностей, человек пытается удовлетворить свою потребность в самореализации настолько, насколько это заложено в нем генетически.

В то же время нельзя согласиться и с идеей К. Альдерфера о том, что, испытав фрустрацию, спустившись на предыдущий уровень, работник не будет стремиться снова к удовлетворению потребности более высокого уровня. Но симбиоз этих двух мотивационных концепций позволяет сделать предположение о том, что работник, на какое-то время опустившись на более низкий уровень для удовлетворения насущной потребности, в то же время будет стремиться к достижению более высокой цели, когда к этому его подведет жизненный цикл.

Переходя к описанию предлагаемой нами циклической концепции трудовой мотивации, следует сказать, что в первую очередь она направлена на описание мотивации труда работников, стремящихся к достижению потребностей высшего порядка. Это люди, имеющие высшее образование или стремящиеся к его получению, ставящие перед собой цели достижения должностного и (или) профессионального роста [10].

Потребности, обозначенные в данной концепции, являются, по сути, комплексными и могут включать в себя ряд смежных потребностей, проявляющихся в разных сферах деятельности. Временные циклы являются пятилетними, что соответствует классификации этапов трудовой карьеры. Поэтому, рассматривая полный цикл жизни и деятельности человека, можно выделить 12, а в некоторых случаях и более, мотивационных циклов [11].

В рамках данной концепции мы предлагаем выделить шесть групп потребностей.

1) **Информационная потребность** включает в себя получение базового и последующих образований, так как в наши дни человек не ограничен в получении образования одним или двумя высшими, равно как способен пробовать свои силы в нескольких областях научных знаний, защищать

кандидатские и докторские диссертации; приобретение смежных и общих интеллектуальных знаний, чтение профессиональной и художественной литературы, географическая мобильность, склонность к путешествиям и т.п. Она присутствует во всех циклах в той или иной форме.

2) **Потребность в материальном достатке** является базовой для любого человека и выражается в желании получения достойного уровня заработной платы, других материальных вознаграждений, дополнительных доходов, пенсионного обеспечения в старости, а также приобретения недвижимости, улучшения жилищных условий для себя и своей семьи. Удовлетворение данной потребности не имеет условных материальных границ, однако разумный человек, испытывающий различные мотивационные потребности, а не только обремененный жаждой наживы, может установить именно рациональный уровень материального достатка для себя и своей семьи, позволяющий ему удовлетворять потребности более высокого порядка, но в случаях снижения данной планки по тем или иным причинам возвращаться к удовлетворению данной потребности для восстановления прежнего положения. Следует отметить, что данная потребность активна в 11 циклах. В последнем, как правило, физическое состояние человека не позволяет ему прикладывать дополнительные усилия для повышения материального уровня.

3) **Потребность в достижении социального статуса.** Подавляющее большинство работников, выбранных нами в качестве базовой выборки при разработке данной концепции, стремится к приобретению социального статуса, который не ограничивается только лишь занимаемым должностным положением. Должностной или карьерный рост когда-нибудь всё равно прекращается, и жизнь человека не сосредоточена на одной только работе, так как потребность в самовыражении предусматривает стремление к самым различным достижениям, заложенным в человеческой личности. Поэтому большинство людей, достигших зрелого возраста (конец 3-го – начало 4-го цикла), как правило, старается реализовать себя в разных областях деятельности помимо основной профессиональной, чтобы не только удовлетворить частично свою потребность в успехе, но и приобрести статус в обществе, сохраняющийся за человеком независимо от возраста, профессии, а часто закрепляющийся на долгий период времени и после смерти.

4) **Потребность в наличии семейного положения.** В отличие от потребности в принадлежности и любви в теории А. Маслоу, которая при изучении трудовой мотивации рассматривается как социальная, в данной концепции потребность семейного положения является не менее важной, чем потребность социального статуса, поскольку преуспевающий работник должен чувствовать, что он не одинок, что ему есть, ради кого зарабатывать деньги, развивать деятельность, преумножать состояние и т. д. Поэтому успешному работнику необходимо ощущать себя мужем (женой), отцом (матерью), дедом (бабушкой).

5) **Потребность в вертикальном или горизонтальном росте.** Данная потребность присутствует практически у всех работников, занимающихся активной трудовой деятельностью и осуществляется путем преодоления пяти последовательных этапов трудовой карьеры.

Предварительный этап. Продолжается до 25-летнего возраста, включая в себя период получения базового и высшего образования и первичную адаптацию на рабочем месте. При этом работник может поменять несколько видов деятельности, например, в том случае, если совмещает работу с обучением, пока не найдет желаемый объект приложения своих трудовых способностей. После нахождения такого места работы начинается процесс самоопределения работника, приобретения им практических знаний и навыков в интересующем его виде деятельности. Для успешного продвижения в этот период карьерного роста необходимо снижать уровень своей амбициозности и ощущать зависимость от вышестоящих и старших по возрасту сотрудников [12].

Этап становления. Данный период продолжается примерно с 25- до 30-летнего возраста. У работника происходит углубленное освоение специальности, приобретение умений и практических навыков, рост квалификационного уровня, появляется профессиональная компетентность в принятии решений. Возникает определенная степень независимости от старших по возрасту сотрудников. Данный этап очень важен с социально-психологической точки зрения, так как работник может почувствовать степень своего профессионализма и даже уйти из компании, стать фрилансером или открыть свое дело, но может потерпеть фрустрацию и снова оказаться на предварительном этапе, в зависимости от вышестоящих лиц.

Этап продвижения. Продолжается около 15 лет до 45-летнего возраста. Наряду с продолжающимся профессиональным ростом и приобретением практического опыта у работников, как правило,

появляется стремление к достижению более высокого положения и большей степени независимости. В последней трети этого периода начинается самовыражение работника как личности, выражающееся в желании осуществить творческий рост, то есть удовлетворить потребность в достижении социального статуса, о которой мы писали выше. У образованных людей появляется желание получить ученую степень и звание, стремление передать более молодым работникам накопленные знания и опыт, становясь наставниками молодых работников в организациях, где они работают. Также работники стремятся поделиться с общественностью своими идеями в виде публикаций или интервью в средствах массовой информации. В этот период начинает активизироваться потребность в самосохранении, а также стремление к увеличению материального достатка. Однако в связи с воздействием различных внешних факторов работник может снова опуститься на предыдущий этап своей карьеры.

Этап сохранения достигнутых результатов. Длится примерно до начала официального пенсионного возраста, около 15 лет. Основная задача работника на этом этапе – закрепить свои результаты, которых он достиг. Это пик трудовой карьеры любого работника как в достижении высшего иерархического положения, которого он может достичь, так и максимально возможной степени независимости и самоутверждения. Актуализируется потребность в признании заслуг со стороны окружающих, а также самоуважение к своей деятельности. Одновременно работник стремится обеспечить себя источниками дохода, которые помогут ему поддерживать уровень своего материального достатка после выхода на пенсию [13].

Этап завершения карьеры. Составляет около 5 лет с момента начала официального пенсионного возраста, когда работник начинает готовиться к окончанию активной трудовой деятельности; заканчивается примерно в 65–70 лет. Так, например, предельный возраст для занятия должности на государственной службе, в соответствии с ТК РФ – составляет 65 лет, но может быть продлен на условиях срочного трудового договора. Основные усилия в этот период нацелены на подготовку своих преемников, обеспечение дальнейшей реализации своих достижений, особенно в научной сфере деятельности. Основной мотивационной потребностью работника на данном этапе является закрепление признания своих заслуг со стороны коллег.

Потребность в самосохранении. Данная потребность включает в себя такие элементы, как обеспечение безопасности для себя и своей семьи, постоянная занятость, хорошее здоровье, сохранение достигнутых результатов трудовой деятельности.

Теперь рассмотрим, каким образом предложенная нами мотивационная концепция может способствовать повышению эффективности труда работников в организациях любых организационно-правовых форм.

Прежде всего, любой руководитель, заинтересованный в производительном труде человеческих ресурсов, должен путем проведения устного или анкетного опроса выявить, какие потребности из вышеуказанных наблюдаются у подчиненных, и провести корреляцию с возрастом работников.

Для этого можно воспользоваться широко распространенными методами исследования, имеющимися в арсенале социологии управления и социологии труда. После получения результатов исследования в рамках данной концепции руководство может проводить следующие мероприятия для удовлетворения насущных потребностей работников с учетом имеющихся материальных и финансовых возможностей [14].

Таким образом, предложенная нами концепция цикличности мотивации труда при грамотном использовании исследования, направленном на выявление потребностей работников и проведении мероприятий по повышению трудовой мотивации, может быть успешно применена с целью повышения эффективности труда человеческих ресурсов в организациях любых форм собственности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Чижова Л.С., Садовая Е.С., Кузьмин В.В. Инновационная экономика: занятость, трудовая мотивация, эффективность труда: монография. М.: Экономика, 2011. С. 72.
2. Даниярова А., Умирзакова М.А. Эффективное использование трудовых ресурсов в условиях рыночной экономики // Россия и Казахстан: опыт научно-экономического сотрудничества, перспективы интеграции: сб. ст. международной научно-практической конференции. ФБГОУ ВПО Ставропольский государственный аграрный университет; Кызылординский государственный университет им. Коркытата. 2015. С. 104-110.
3. Кутаев Ш.К. Развитие промышленности региона на основе эффективного использования трудовых ресурсов // В сборнике: Инновационное развитие экономики: российский и зарубежный опыт Сборник материалов I Меж-

- дунар. науч.-практ. конференции. под общей редакцией О. Б. Казаковой, Н.А. Кузьминых, Э.И. Исхаковой. Уфа, 2015. С. 198-202.
4. Регионы России: статистический ежегодник. М.: Изд-во Федеральной службы государственной статистики, 2015.
 5. Российский статистический ежегодник. М.: Изд-во Федеральной службы государственной статистики, 2015.
 6. Арабян К.К. Оценка человеческого капитала // Актуальные проблемы развития экономики современного предпринимательства: сб. докл. по итогам Всерос. науч.-практ. конф. Москва, 10-19 марта 2010 г. / под общ. ред. проф. О.Н. Мельникова М.: Креативная экономика, 2010. С. 68.
 7. Самраилова Е.К. Социальный капитал: теоретические аспекты и методика измерения // Труд и социальные отношения. 2010. № 3. С. 28.
 8. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методики. Практика. М.: Альпина Паблишерз, 2013. С. 40.
 9. Шапиро С.А. Теоретико-методологические основы управления человеческими ресурсами в экономике РФ: монография М.: ИД «АТИСО», 2013. С. 104.
 10. Самоукина Н.В. Настольная книга директора по персоналу. М.: Феникс, 2013. С. 217.
 11. Антосенков Е.Г., Курамышев В.В. Эффективное управление персоналом на малых и средних предприятиях: проблемы, опыт решения // Труд и Социальные отношения. 2014. № 2. С. 47.
 12. Сидаш М.В. Маркетинговое регулирование рынка труда: регионально-отраслевой аспект // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 6. Экономика. 2013. С. 21-42.
 13. Шаховой В.А. Формирование кадрового потенциала государственной службы // Управление мегаполисом. 2010. № 1. С. 30.
 14. Марыганова Е.А., Шапиро С.А. Эффективность социально-ответственного поведения бизнеса. Путеводитель предпринимателя: науч.-практ. изд. Сб. науч. тр. Выпуск VI. М.: РАП; Агентство печати «Наука и образование», 2010. С.106-116.

Поступила в редакцию 01.12.15

I.V. Tsarenko

**THE STATE AND THE PROSPECTS OF EFFICIENT UTILIZATION OF LABOR RESOURCES
BY THE EXAMPLE OF PERM KRAI**

Recently in the domestic economy there have been significant changes characterized by the exhaustion of the previous growth model based on oil and gas dependence. The economy of the current economic set-up requires improving the efficiency of labour resources utilization, in order to match and maintain the level of competitiveness and low production costs. Efficient use of labour resources must be associated not only with a high level of automation, but also with the need to implement motivational models of personnel, the development of creativity in thinking, ability to initiation, professional creativity and constructivity, which is especially important in the conditions of information society, the need to use creativity in the production and promotion of manufactured products. The author has analyzed the main tendencies and problems of using labour resources in the regional economy of the Perm Krai in 2008–2014. In particular, it has been found that there is abnormal statistically consistent counter-influence of the rate of change of the average wage on the dynamics of employment in the region's economy. To overcome the problems of the labour resources utilization in the regional economy of Perm territory, the concept of the cyclical nature of motivation, based on active staff marketing, has been offered.

Keywords: current state, prospects, use of labour resources, innovative development, modernization, competitiveness, information society.

Царенко Ирина Владимировна,
капитан внутренней службы,
инспектор отдела кадров

ФКОУ ВПО «Пермский институт ФСИН России»
614012, Россия, г. Пермь, ул. Карпинского, 125
E-mail: i.tsarenko@inbox.ru

Tsarenko I.V.,
Captain of internal service,
Personnel Department inspector

Perm Institute of the Federal penitentiary service of Russia
Karpinskogo st., 125, Perm, Russia, 614012
E-mail: i.tsarenko@inbox.ru