

Среди методов мониторингового исследования следует особым образом выделить: социологические исследования (опрос, анкетирование, интервьюирование); статистический анализ; SWOT-анализ; анализ / синтез; методы математической статистики (кластерный, корреляционный и регрессионный анализы); использование информационных и коммуникационных технологий и т.д.

Содержание потенциала кадров государственных органов может быть описано не только в количественных показателях, статусном (должностном) распределении, социально-демографических характеристиках (образование, стаж работы, пол, возраст и др.), но и как мера социального качества его профессиональной деятельности, которая оценивается, прежде всего, населением в процессе принятия управленческих решений и оказания социальных услуг.

Список использованных источников

1. Совершенствование системы государственного управления в условиях инновационного развития Республики Беларусь: отчет о НИР (заключ., задание IV) / НИИ теор. и практ. гос. упр. Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь ; рук. А.В. Ивановский. – Минск, 2009. – 255 с. – № ГР 20090745.
2. Байденко, В.И., Селезнева Н.А., Карачарова Е.Н. Концепция российского мониторинга Болонского процесса / В.И. Байденко, Н.А. Селезнева, Е.Н. Карачарова – Москва : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 271 с.
3. Канеева, Ю.Р. Система мониторинга кадрового потенциала государственной и муниципальной службы в регионе как инновационный механизм повышения эффективности деятельности служащих / Ю.Р. Канеева // Вестник Поволжской академии государственной службы. – 2010. – № 3. – С. 34-40.

УДК 331(470)

КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ПРОМЫШЛЕННОСТИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Л. А. Отставнова, доцент

*Саратовский государственный технический университет,
г. Саратов, Российская Федерация*

Сегодня многие предприятия РФ сталкиваются с дефицитом хорошо подготовленных кадров в производственной сфере. Работники старшего возраста уже начинают уходить на пенсию, а младшее поколение выросло в постсоветскую эпоху, когда обучению рабочим специальностям не уделялось должного внимания. В те годы на рынке труда был большой спрос на юристов, экономистов и финансистов.

В данный момент на российском рынке труда промышленный персонал является одной из наиболее востребованных категорий работников. На его подбор предприятия затрачивают не меньше усилий, чем на поиск менеджеров высшего звена, так как хороший специалист должен знать не только специфику производства, но и обладать управленческими навыками. Удовлетворяя потребность работодателя в труде путем качественного выполнения производственных заданий, освоения новых видов работ, готовности к инновационной деятельности, а также имея определенные профессиональные, квалификационные, психофизиологические, социально-психологические и другие характеристики, работник формирует свою конкурентоспособность. Причем требования к качеству работника изменяются по ме-

ре преобразований в технико-экономическом базисе производства, социально-экономических условиях жизни.

По официальным данным, в 1990-1998 гг. российская промышленность сократила объёмы производства в 2,2 раза. Посткризисное развитие экономики характеризовалось ростом производства, что привело к увеличению спроса на труд, проявившийся в увеличении продолжительности рабочего времени, загрузки рабочей силы, росте заработной платы и сокращении безработицы.

В 1995-1998 гг. динамика промышленного производства имеет волнообразный характер, а с 1998 г. до 2008 г. имеет тенденцию к увеличению. Промышленный рост 2000-2008 гг. выражался в оживлении единичных производств без восстановления утерянных секторов промышленности и лишь частичной замене изношенных основных фондов предприятий.

В 2009 г. объём промышленного производства снижается на 14,6% при одновременном уменьшении численности промышленного персонала на 6,2%, что является следствием воздействия мирового экономического кризиса.

При этом продолжалась потеря квалифицированного кадрового состава промышленности, обострялись проблемы старения персонала и дефицита рабочих профессий. Такие изменения сопровождалась массовым оттоком квалифицированных кадров с промышленных предприятий, которые начали перемещаться в разные сферы: кто поактивнее и половчее – в бизнес, кто попрофессиональнее и поудачливее – на работу за границу, кто постарше – на пенсию, кто поинфантильнее – в безработные.

С 1995 г. по 1999 г. численность работающих на промышленных предприятиях снижается. К началу 1999 года общая безработица достигла 13-14%, фонд отработанного рабочего времени рабочих промышленности сократился примерно на 10%, реальная заработная плата сжалась на 2/3.

В 2000 г. незначительно увеличивается на 1,3%, а затем снова уменьшается, ни как не откликаясь на рост производства. В результате численность работающих на промышленных предприятиях с 1995 г. по 2009 г. снизилась на 35,3%. Наибольшее сокращение персонала произошло в машиностроении и лёгкой промышленности, соответственно в 2 и 2,6 раз.

Одновременно сокращается на 6,1% и удельный вес занятых в промышленном производстве в общей численности занятых в экономике с 25,8% в 1995 г. до 19,7% в 2009 г. (рис. 1).

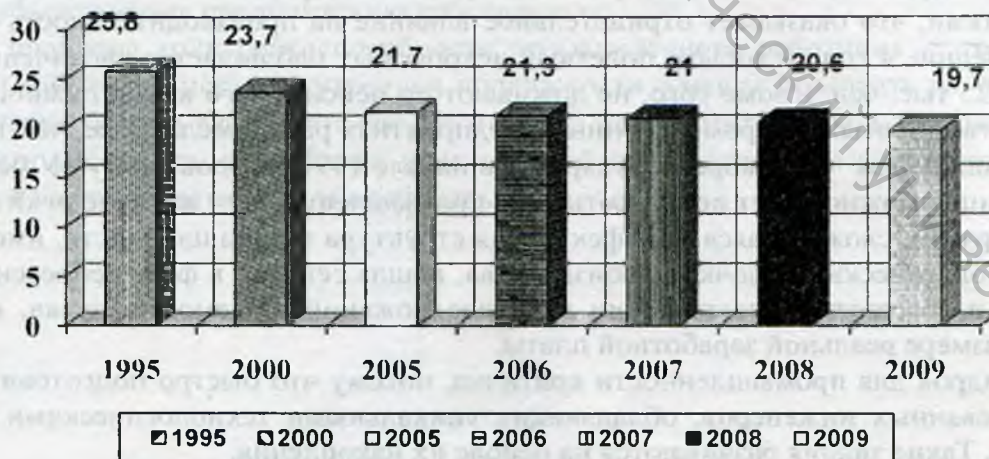


Рисунок 1 – Удельный вес занятых в промышленном производстве в общей численности занятых в экономике, %¹

¹ Промышленность России. 2010: Стат.сб. / Росстат - М., 2010. - 453 с.

Занятость в промышленности росла опережающими темпами только в течение трех первых лет экономического подъема (1999-2001 годы). Начиная с 2002 года, крупные и средние промышленные предприятия вновь стали терять рабочие места, тогда как экономика в целом продолжала их наращивать (табл. 1).

Таблица 1 – Среднегодовая численность занятых в экономике по видам экономической деятельности, тыс. чел.⁵

Наименование	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Всего в эконом.	64517	64980	65574	65979	66407	66792	67174	68019	68474	67343
в т.ч. промыш.	15293	15325	15135	14934	14775	14469	14325	14317	14119	13281
в т.ч. - добыча полез. ископ.	1110	1205	1163	1112	1088	1051	1043	1040	1044	996
- обраб. пр-ва	12297	12202	12082	11932	11787	11506	11359	11368	11191	10385
- произ-вод. и распрод. энергии, газа и воды	1886	1918	1890	1890	1900	1912	1923	1909	1884	1900

В 2001 г. наблюдается наибольшее число занятых в промышленности – 15325 тыс. чел., которое затем ежегодно снижается до 13281 тыс. чел., т.е. на 2044 тыс. чел. Из всех занятых в промышленности наибольшую долю составляют занятые в обрабатывающих производствах (примерно 80%).

Если в экономике в целом количество занятых мужчин и женщин примерно одинаково, то в промышленности больше половины занятых составляют мужчины, например, в 2000 г. – 60%, в 2005 г. – 67%. Мужчина более приспособлен к тяжелому труду по сравнению с женщиной, которая к тому же может уйти в декретный отпуск, может взять больничный по уходу за детьми, что оказывает отрицательное влияние на производительность труда. Однако, в последние 4 года в добыче полезных ископаемых наблюдается увеличение занятых женщин на 25 тыс. чел. Кроме того, не доживают до пенсионного возраста многие мужчины, количество занятых на промышленных предприятиях растет медленнее, чем количество занятых женщин. Так что вскоре популярную в начале 1990-х годов фразу «У безработицы – женское лицо» можно будет переписать – «У промышленности – женские руки».⁶

Таким образом, сложившаяся неэффективная структура промышленности, имеющая разрывы в технологических цепочках производства, вошла сегодня в фазу депрессии, которая выражается в абсолютном сокращении капиталовложений, объемов выпуска, количестве занятых и размере реальной заработной платы.

Потеря кадров для промышленности критична, потому что быстро подготовить высококвалифицированных инженеров, обладающих уникальными технологическими знаниями, невозможно. Такие знания развиваются на основе их накопления.

Ежегодно обесценивается 20-30% знаний, норма устаревания профессий в индустриально развитых странах составляет около 8 лет, а в некоторых странах – 5 лет (в том числе в металлургии – 3,9 года, в машиностроении – 5,2 лет, в химической промышленности – 4,8 года). Американские экономисты используют специальный термин для характеристики ус-

⁵ Российский статистический ежегодник. 2010: Стат.сб./Росстат. - М., 2010. – 813 с.

⁶ www.zarplata.ru

гаревания знаний – «период полураспада компетенции», что означает некий срок после окончания учебного заведения до того момента, когда профессиональная компетентность работника снижается наполовину⁷.

По мнению большинства экспертов рынка труда, дефицит квалифицированных кадров достигнет максимума в течение 3-х лет. Наибольшим спросом будут пользоваться технические специалисты, поскольку сейчас достаточно динамично развиваются обрабатывающие предприятия, а они более трудоемкие по сравнению с предприятиями топливно-энергетического комплекса – основы российской экономики.

С другой стороны, достаточно высок спрос на низкоквалифицированную и низкооплачиваемую рабочую силу: на продавцов, барменов, кассиров, менеджеров по продажам, разносчиков. Людей на эти должности предприниматели расхватывают, не особо придираясь к полу, возрасту, послужному списку. Без особого труда малооплачиваемую работу находят даже пенсионеры, желающие продолжать трудовую деятельность, так как что молодые люди неохотно идут на низкооплачиваемую работу.

На конкурентоспособность работников промышленности оказывает влияние ряд факторов. Так, возраст оказывает двойное влияние на конкурентоспособность работников. С одной стороны, чем больше возраст работника, тем выше уровень его профессионального мастерства, тем больше он знает и умеет. С другой стороны, с возрастом работник может уже отставать от новых технологий и утрачивать ранее приобретенные знания, поэтому работникам в предпенсионном возрасте труднее трудоустроиться по сравнению с относительно молодыми кадрами. Так же с возрастом у человека могут проявиться профессиональные заболевания, влияющие на его работоспособность, а, следовательно, и на производительность труда. Другим фактором является уровень образования работников: чем выше уровень подготовки, активнее самообучаемость, чем более современные знания и умения приобретают работники, тем сильнее и устойчивее их конкурентоспособность. Кроме того, узкоспециализированные рабочие кадры промышленного производства будут менее конкурентоспособными на рынке труда, чем рабочие кадры, способные выполнять широкий диапазон производственных работ.

Второстепенные факторы, такие как национальность, гражданство, религиозные предпочтения, внешние данные объективно не оказывают влияние на конкурентоспособность работника, но в то же время, как и базовые факторы, могут стать причиной отказа в приеме на работу по субъективному предпочтению работодателя.

В итоге, проблема конкурентоспособности промышленного работника – это проблема индивидуальной мобильности, внутренней подвижности, умения осваивать то, что востребовано на рынке труда и работодателем. Поэтому на первое место выходит не вообще проблема качеств работника, а проблема практической востребованности профессионально-личностных качеств, в частности, знаний, навыков и умений.

⁷ Подвербных О. Переподготовка рабочих кадров: роль мотивации / О. Подвербных // Человек и труд. – 2007. – №4