

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ ОМСКОГО ПРИИРТЫШЬЯ

Храпова Е.В.¹, Кулик Н.А.¹

ФГБОУ ВПО «Омский государственный институт сервиса», г. Омск, Россия (644099, г. Омск, ул. Певцова, 13), e-mail: elena1979-28@mail.ru

Определены задачи управления трудовым потенциалом региона. Проанализированы основные элементы управления трудовым потенциалом Омской области: воспроизводство населения; динамика естественного прироста (убыли) и миграции населения 1990-2014гг., влияние условий труда, заработной платы и других социально-экономических факторов на миграцию населения; динамика занятости и безработицы, изменения структуры занятых и т.д. Эти показатели анализируются в динамике и в сравнении с Российской Федерацией в целом, а также Сибирским федеральным округом. Сделаны выводы о необходимости изменения структуры занятости в регионе в пользу высокотехнологичных рабочих мест. Предложены модели управления занятостью и трудовым потенциалом региона, рассмотрены достоинства и недостатки каждой модели. Определены важнейшие цели управления трудовым потенциалом в регионе, а также элементы регионального управления.

Ключевые слова: трудовой потенциал, управление, модели занятости, численность, безработица, население, регионы.

PROBLEMS LABOR POTENTIAL MANAGEMENT OMSK PRIIRTYSHYA

Khrapova E.V., Kulik N.A.

VPO "Omsk State Institute of Service", Omsk, Russia (644099, Omsk, ul. Pevtsova, 13), e-mail: elena1979-28@mail.ru

The tasks of labor potential of the region. Analyzes the main elements of the labor potential management Omsk Region: Plays-tion of the population; dynamics of natural increase (decrease) and migration 1990-2014gg., the effect of working conditions, wages, and other socio-economic factors on the migration of the population; the dynamics of employment and unemployment, changes in the structure of employment, etc. These indicators are analyzed over time and in comparison with the Russian Federation as a whole, as well as the Siberian Federal District. Conclusions about the need to change the structure of employment in the region in favor of high-tech jobs. Models of management of employment and labor potential of the region, discussed the advantages and disadvantages of each model. Lena-defined key goals of labor potential in the region, as well as elements of regional management.

Keywords: labor potential, management, employment patterns, numbers, unem- ployment, population, regions.

В условиях экономического кризиса и потенциального сокращения рабочих мест важнейшее значение приобретает совершенствование управления трудовым потенциалом как в масштабе страны, так и на уровне отдельных регионов и предприятий.

Управление трудовым потенциалом в регионе предполагает решение следующих задач:

- обеспечение необходимого воспроизводства населения, в том числе в отдельных районах региона;
- создание условий, обеспечивающих доступ населения ко всем видам образования, в том числе профессионального;
- обеспечение эффективной занятости населения и снижение безработицы;
- обеспечение предприятий и организаций региона квалифицированной рабочей силой;

- рациональное использование трудового потенциала отдельных категорий населения: женщин, пенсионеров и подростков, студентов, школьников старших классов и т.п. [3].

Рассмотрим как решаются эти задачи в Омской области.

Итак, первая задача управления трудовым потенциалом региона – обеспечение необходимого, научно обоснованного воспроизводства населения. Какова здесь ситуация в Омской области? В после реформенный период в России наблюдается сокращение численности населения. Омская область не является исключением. Особенностью является лишь темпы убыли населения. В области они значительно выше как среднероссийских показателей, так и показателей в среднем по Сибирскому федеральному округу. В Омской области за 1990 – 1996гг. потери населения составили 135 тыс. чел. или 5,9% к уровню 1990г., в СФО – 1,1%. За 1996 – 2013г. убыль в области составила 198,4 тыс.чел. или 9,2%, а в СФО – 7,8% [4].

Убыль населения Омской области происходила в основном за счет естественной убыли, характерной для большинства регионов России (табл.1.).

Таблица 1

Динамика естественного прироста (убыли) численности населения Омской области и СФО в 1995- 2014гг. тыс. чел.

	1995г.	2001г.	2006г.	2010г.	2011г.	2012г.	2013	2014
СФО	-84,0	-97,3	-69,3	0,0	0,3	1,3	1,6	1,4
Омская область	-4,4	-10,3	-87	-0,6	0,0	1,1	1,4	1,8

Для СФО 2010г., а для Омской области 2011г. стали переломными, когда благодаря существенному росту рождаемости и некоторому снижению смертности, естественная убыль сменилась на естественный прирост населения.

Кроме общероссийских мероприятий (прежде всего выплаты материнского капитала при рождении второго и последующих детей) в области была принята долгосрочная целевая программа «Семья и демография Омской области (2010 – 2014гг.)». С 2011 предусматривалась новая мера социальной поддержки в виде областного материнского капитала (100тыс. руб.) при рождении третьего ребенка. Областной бюджет брал на себя расходы по выплате процентов по ипотечному кредиту при строительстве и приобретении жилья многодетными семьями в сельской местности области. Увеличены выплаты пособий при рождении ребенка, пособия по содержанию детей в малообеспеченных семьях т.д.

Важное значение для демографической составляющей трудового потенциала и его качественных характеристик имеет организация здравоохранения. Коэффициент смертности мужчин трудоспособного возраста в Омской области в 2010 году был выше, чем в среднем по России. Так, если в 2010 году на 100000 мужчин трудоспособного возраста в Омской

области приходилось 1314,9 смертей, то в РФ – 1172,1. Основными причинами смерти мужчин являются: болезни системы кровообращения – составляют 27,7% всех смертей; новообразования – 9,6%; несчастные случаи, отравления и травмы – 38,1%; болезнь органов дыхания – 7,6%; болезни органов пищеварения – 4,8%. У женщин трудоспособного возраста три основные причины смертности те же, но у них у них выше показатель смертности от новообразований [5].

Отрицательно влияют на продолжительность жизни и здоровье занятого населения неблагоприятные условия труда. К сожалению условия труда на предприятиях и организациях области за 1990 -2013г.г. существенно ухудшились: доля работников, занятых тяжелым физическим трудом увеличилась в 3,4 раза, а работников, занятых в условиях труда не отвечающих санитарно – гигиеническим нормам в 2,1 раза. Для улучшения условий труда необходимо усилить контроль со стороны профсоюзных и государственных органов за соблюдением санитарных норм и трудового законодательства. Например, в торговле, автосервисе и других отраслях сейчас применяют график работы «два через два», «три через три», при которых наблюдается значительная переработка нормы рабочего времени, но в организациях не оплачивают ее как сверхурочное время работы (другой вариант – присоединение переработки к отпуску с оплатой по среднедневному заработку).

Другой фактор, оказывающий влияние на динамику численности населения региона - сальдо миграционных потоков. С момента начала освоения Сибири и далее в советский период прирост населения восточных регионов России происходил за счет активной миграции из других регионов. В 1991 – 1999 гг. в Сибири также наблюдается положительное сальдо миграции, прежде всего за счет прибывшего русскоязычного населения из Казахстана, республик средней Азии и других стран СНГ.

Однако с 1999г. влияние миграционной составляющей на формирование населения Сибирского Федерального округа существенно замедлилось – миграционный прирост в 1999г. сменяется миграционной убылью населения (тыс.чел.) в 1999г. – (-16,9); 2000г. – (-7,4); 2001г.- (-35,6).

О сальдо миграции населения в Омской области и СФО дают предоставленные данные таблицы 2.

Таблица 2

Миграционный прирост (убыль) населения Омской области и СФО в 1995 – 2014гг.

Годы	Прирост (+), убыль (-) человек	
	Омская область	СФО
1995	2264	+46050
2000	-10046	-35676
2005	-2153	-17535
2007	-1735	-3440
2008	-93	+5324
2009	-340	+14396

2010	-2628	-4974
2011	-1786	-2208
2012	-3073	-7561
2013	-2773	-15178
2014	702	-8146

В целом за 2008 – 2013гг. отрицательное сальдо миграции в Омской области составило 7920 человек. О неблагоприятном положении с миграцией населения в Омском Прииртышье свидетельствует и тот факт, что в 2011г. область дала 80,8%, а в 2012г. – 40,2% всего отрицательного сальдо миграции СФО. Исключением для области стал 2014г., когда число прибывших в том числе из Украины и даже Германии на 702 чел. превысило отток населения. Одна из важных причин отрицательного миграционного сальдо Омской области – более низкий уровень заработной платы в регионе, недостаточная обеспеченность жильем, медицинским обслуживанием и другими услугами социальной сферы [1,2]. О динамике средней зарплаты в области, в СФО, РФ дают представления данные таблицы 3.

Таблица 3

Динамика среднемесячной номинальной заработной платы в РФ, СФО и Омской области в 2001-2014 г.г.

Годы	РФ	СФО		Омская область		
	Абс, руб.	Абс, руб.	В% к уровню РФ	Абс, руб.	В% к уровню РФ	В% к уровню СФО
2001	3578,2	3423,8	95,6	2592,5	72,4	75,7
2004	6831,8	6520,8	95,4	5564,3	81,0	85,3
2005	8850,2	8102,2	91,5	7442,1	84,0	91,8
2007	13527,4	12331,6	91,1	11219,6	82,9	90,0
2008	17226,3	15395,4	89,3	13674,4	79,4	88,0
2009	18755,1	16758,1	89,1	14855,1	79,0	88,6
2010	21192,8	18454,5	87,0	16785,6	79,2	90,9
2011	23693,1	20970,0	88,5	19113,8	80,6	91,1
2012	26822,3	23920,2	89,1	22003,8	82,0	92,0
2013	29960	26484	88,3	24874	82,9	93,9
2014	32611	28375	86,8	26313	80,6	92,9

Как видно в 2001г. средняя заработная плата в Омской области составила лишь 72,4% от ее уровня в РФ 75,7% от уровня СФО, в 2008году соответственной 79,4 и 88,0%.

В 2009 – 2014гг. в области были предприняты меры по повышению заработной платы, в том числе в бюджетной сфере, уровень зарплаты повысился в этот период в 1,5 раза, сократилось отставание от уровня зарплаты в сравнении с РФ и СФО, это не может не сказаться в дальнейшем положительно на миграционных процессах. Администрацией области применяются также жесткие меры к руководителям и собственникам предприятий, задерживающих выплату заработной платы.

Второй элемент управления трудового потенциала в регионе – обеспечение эффективной занятости и снижение безработицы. Советский Союз характеризовался высоким уровнем занятости населения - 90-92% размера трудовых ресурсов накануне

разделения страны. Многие регионы, особенно в Сибири, испытывали дефицит рабочей силы. Так, в 1985 – 1990 гг. Омская область испытывала ежегодно недостаток рабочей силы до 10-15 тыс. рабочих. Правда, по расчетам ряда экономистов, на предприятиях бывшего СССР содержалось не менее 8-12% лишних работников на случай отправки работающих на уборочные работы в колхозы и совхозы, из-за боязни сократить численность и потерять фонд зарплаты, устанавливаемый сверху министерствами и т.п.

Экономический кризис после проведения не всегда удачных реформ 1990 годов привел к сокращению числа занятых прежде всего в обрабатывающих отраслях, строительстве, легкой промышленности и сельском хозяйстве. После существенного и длительного сокращения занятых в 1991 – 1998гг. после дефолта вместе с экономическим подъемом начался рост числа занятых. Однако после 2011г. рост числа занятых перестал быть общим и сменился в большинстве регионов новым спадом.

О динамике экономически активного населения (ЭАН), занятых и безработных в РФ, СФО и Омской области дают представление данные таблицы 4.

Таблица 4

Динамика экономически активного населения, занятых и безработных в РФ, СФО и Омской области в 1995 – 2014гг., тыс. чел.

	1995	2006	2008	2010	2011	2012	2013	2014
Российская Федерация ЭАН	70861	74146	76047,6	75265,3	76063,6	75103,6	75225	78685
-занятые	64149	68834	71256,6	69620,4	71043,4	70972,9	71088	74796
-безработные	6212	5312	4791,0	5644,9	5020,2	4130,7	4137	3889
Сибирский Федеральный округ ЭАН	10071	9983	10277,1	10237,5	10207,3	9807,0	9879	9788
-занятые	9156	9081	9424,1	9379,6	9370,3	9110,7	9069	9103
-безработные	914	903	853,0	893,9	837,0	696,3	685	685
Омская область ЭАН	982	1022	1075,0	1070,3	1100,0	1200,0	1064	1086
-занятые	929	927	989	983,6	1014,2	1128,0	992	976
-безработные	53	95	86,0	86,7	85,8	72,0	72	70

Таким образом, если выделить этап развития 1995-2006 г.г. численность занятых в РФ выросла в на 7,3%, в СФО снизилась на 0,9%, в Омской области снижение на 0,2%. В 2008-2009 г.г. в период кризиса в РФ снижение занятых на 2,6%, в СФО на 3,3%, в Омской области на 1,7 %, то есть Омская область перенесла лучше кризисный период, чем другие регионы России, Период 2010-2014гг. характеризуется вялым развитием экономики, занятость в это время выросла в РФ на 7,3%, в СФО снизилась на 2,7%, в Омской области снижение 0,8%.

В целом за 1995-2014г.г. рост числа занятых в РФ на 16,6% , СФО снижение на 0,6%, в Омской области рост на 5,0% , то есть в области положение с занятостью (а значит деловой

активностью) несколько хуже, чем в целом по России, но существенно лучше, чем в целом в СФО.

Показатель взаимосвязанный с занятостью и также характеризующий степень использования трудового потенциала – уровень безработицы. О динамике безработицы в Омской области в сравнении с её показателями в целом по России и Сибирским федеральным округом дают представление данные таблицы 5.

Таблица 5

Сравнительная динамика уровня безработицы в Омской области, СФО и РФ в 1995-2014 г.г.

	1995	2000	2006	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
1.Численность безработных в Омской области	53	145	89	86	90,4	86,7	85,8	72	72	70
2.Уровень безработицы в Омской области в % к ЭАН	5,4	7,3	9,3	8,0	8,5	8,1	7,8	6,9	6,8	6,7
3.Уровень безработицы в СФО в % к ЭАН	9,1	12,6	9,0	8,3	10,5	8,7	8,2	7,1	7,2	7,0
4.Уровень безработицы в РФ в % к ЭАН	9,5	10,6	7,2	6,3	8,4	7,5	6,6	5,5	5,5	5,2

Таким образом, за 1995-2014г.г. уровень безработицы в РФ снизился в 1,8 раза, в СФО в 1,3 раза, в Омской области в 1,2 раза. По уровню безработицы область находится в 2014г. в относительно благополучном положении - незначительно на 1,5 процентных пункта превышает этот показатель в РФ, но он ниже на 0,3 пункта чем в СФО. Безработицу кроме её уровня характеризует и другой показатель - средняя продолжительность поиска работы. Распределение численности безработных в Омской области по продолжительности поиска работы характеризуется следующими цифрами (в %): менее 1 месяца - 14,7; от 1 до 3 месяцев - 19,2; от 3 до 6 месяцев - 19,3; от 6 до 9 месяцев - 10,1; от 9 до 12 месяцев - 8,9; 12 месяцев и более - 27,8.

Средневзвешанная (по удельному весу численности безработных) продолжительность поиска работы получается равной 7,1 месяца, и это весьма значительный срок. При благоприятном положении с занятостью в числе ищущих работу преобладают краткосрочные безработные с длительностью поиска работы не более одного – трёх месяцев. Особенно неблагоприятным является тот факт, что 27,8% безработных области ищут работу 12 и более месяцев (в целом по России таких безработных 21,4%). Значительная часть этих безработных отчаявшись найти работу, может перейти из экономически активного в экономически неактивное население. Для снижения безработицы администрацией области применяются различные меры. Разработана стратегия социально – экономического развития Омской области до 2020г., которая предусматривает рост валового регионального продукта по сравнению с 2005г. в 2,4 раза, увеличение доли оборота организаций малого бизнеса до 25%, рост реальных доходов населения по сравнению с 2005г. в 2,5 раза.

Продолжается процесс реформирования предприятий и научно – проектных институтов оборонно – промышленного комплекса Омской области на основе идеи создания межрегиональных интегрированных структур и холдингов, что позволит сохранить и преумножить потенциал этих предприятий, обеспечивают рост количества высокотехнических рабочих мест. В области сделана ставка на развитие кластеров – нефтехимического, агропищевого, лесного и высоких технологий. Развитие крупных предприятий будет содействовать и развитию малого бизнеса, обслуживающего и дополняющего эти предприятия. Так новый завод полипропилена в Омске позволит создать вокруг него до 40 малых предприятий по изготовлению различных изделий из продукции предприятия.

Активную работу проводят службы занятости. При их содействии в 2014г. нашли работу более половины граждан, обратившихся за содействием в трудоустройстве, а государственную услугу по развитию самозанятости получают 1500 безработных.

Важная задача управления трудовым потенциалом - обеспечение не просто занятости, а эффективной занятости. Под эффективной в данном случае мы понимаем достаточно высокую долю занятых в отраслях, обеспечивающих значительный прирост добавленной стоимости с высокотехнологичными рабочими местами, требующими квалифицированных и технически образованных работников. К сожалению, как в целом по РФ, так и в Омской области наблюдается непрерывное падение доли занятых в обрабатывающих отраслях и материальном производстве в целом [5]. Таким образом, при относительно невысоком уровне безработицы для региона весьма актуальной остаётся задача увеличения темпов развития и доли занятых в обрабатывающих отраслях.

В области предпринимаются сейчас меры содействующие решению этой задачи. Разработана стратегия социально – экономического развития Омской области до 2020г., которая предусматривает рост валового регионального продукта по сравнению с 2005г. в 2,4 раза, увеличение доли оборота организаций малого бизнеса до 25%, рост реальных доходов населения по сравнению с 2005г. в 2,5 раза. Продолжается процесс реформирования предприятий и научно – проектных институтов оборонно – промышленного комплекса Омской области на основе идеи создания межрегиональных интегрированных структур и холдингов, что позволит сохранить и преумножить потенциал этих предприятий, обеспечивают рост количества высокотехнических рабочих мест. В области сделана ставка на развитие кластеров – нефтехимического, агропищевого, лесного и высоких технологий. Развитие крупных предприятий будет содействовать и развитию малого бизнеса, обслуживающего и дополняющего эти предприятия. Так новый завод полипропилена в

Омске позволит создать вокруг него до 40 малых предприятий по изготовлению различных изделий из продукции предприятия.

На региональном уровне могут использоваться различные модели управления трудовым потенциалом и занятостью. Каждая из них имеет свои положительные стороны и недостатки, которые представлены в таблице 6.

Таблица 6

Модели управления занятостью и трудовым потенциалом региона

Содержание модели	Преимущества модели	Недостатки модели
1.Наращивание количества рабочих мест в бюджетной сфере (управление, социальное обслуживание, культура, образование и т.п.)	Низкая капиталоемкость, рост занятости в короткие сроки, снижение безработицы среди лиц с высшим образованием	Не решает проблему структурной перестройки экономики и повышенная производительность общественного труда. Повышение доли занятых с низкими доходами требует роста бюджетных расходов, рост безработицы при недостатке бюджетных средств
2.Интенсивное развитие рабочих мест в сфере услуг: торговля, бытовое обслуживание и т.п., а также банковский сектор и страхование	Относительно невысокая капиталоемкость, снятие сроки роста занятости, широкие возможности развития малого бизнеса	Весьма уязвима при падении мировых цен на нефть, газ, метал и другую экспортируемую продукцию, которое может вызвать массовую безработицу. Рост рабочих мест в основном с невысоким доходом (кроме банковского сектора)
3.Рост высокотехнологичных рабочих мест по выпуску продукции с высокой добавленной стоимостью, модернизация рабочих мест в обрабатывающих отраслях.	Обеспечивает решение задачи структурной перестройки экономики и роста производительности труда, создание рабочих мест первичного рынка труда с высокими доходами работающих	Высокая капиталоемкость, относительно длинные сроки создания новых рабочих мест
4.Массовое переобучение высвобождающейся рабочей силы с сохранением части занятых с тем, чтобы обеспечить в дальнейшем стабильную занятость этих работников (шведская модель)	Низкая капиталоемкость, решение проблемы высвобождаемых работников в короткие сроки	Рост бюджетных расходов на оплату труда. Необходимость точного прогноза развития экономики региона
5.Организация трудоустройства избыточной рабочей силы в другие регионы (преимущественно вахтовым методом)	Низкая капиталоемкость, решение проблем трудоустройства в короткие сроки	Социально-психологический дискомфорт (отрывают семьи на длительные сроки, нарушения нормального решения труда и отдыха), отчисление НДФЛ в бюджет других регионов

Модели могут быть дифференцированы по отраслям, районам региона (например, модель для водного транспорта, сельского хозяйства, строительства и т.д.)

Следует отметить, что в Омской области применяется в определенные периоды разное сочетание этих моделей. В первый послереформенный период (1990-ые годы) применялась в основном вторая и четвертая модель, в последнее пятилетие начинает уделяться внимание третьей модели, хотя успехи с ее применением пока весьма скромны.

Важный элемент регионального управления – рациональное использование трудового потенциала отдельных категорий населения: пенсионеров, подростков, женщин, студентов и

школьников, инвалидов. По этой проблеме в Омской области принят ряд региональных программ. Так в 2012г. в бюро по трудоустройству в России за помощью в трудоустройстве обратилось 842 тыс. подростков в возрасте 14-17 лет, в 2011г - 929 тыс., в 2010г. – 1 млн.45 тыс. Но это не говорит о снижении трудовой активности молодежи, просто многие старшеклассники и студенты на период каникул пока трудоустраиваются сами.

Таким образом, важнейшими целями управления трудовым потенциалом в регионе являются:

- содействие воспроизводству и достаточному приращению населения региона за счет естественного прироста и положительного сальдо миграционных потоков;
- обеспечение прогрессивных сдвигов в производстве, а значит и занятости в пользу высокотехнологичных отраслей;
- создание наукоёмких рабочих мест с высокой добавленной стоимостью;
- выбор наиболее рациональных моделей снижения безработицы и сочетание этих моделей;
- создание благоприятных условий труда и рост реальных доходов населения;
- использование государственно-частного партнерства для создания новых рабочих мест;
- поддержка частного предпринимательства и самозанятости;
- ускорение развития сельского хозяйства, фермерства и сельского подворья для снижения безработицы и роста доходов на селе;
- создание условий для подготовки квалифицированных кадров, обеспечение соответствия подготовки кадров ближайшим и перспективным целям производства.

Список литературы

1. Елкин С.Е., Калинина Н.М., Баянова Л.И. Особенности развития человеческого потенциала в условиях формирования современной системы образования // Современные проблемы науки и образования (Электронный научный журнал). – 2012. – № 3
2. Завадская В.В., Калинина Н.М., Елкин С.Е. Новые формы и направления человеческого развития в системе современного государственного управления // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. - 2014. - № 9.
3. Кычанов Б.И. Рост высокотехнологичных рабочих мест в материальном производстве – основа экономической безопасности России. – Актуальные вопросы развития экономики: Материалы международной научно-практической конференции. 28 ноября 2014 г. / Под ред. д.э.н., проф. В.В. Карпова и д.э.н., проф. А.И. Ковалева. – Омск: РОФ «ФРСП», 2014. – 550 с.
4. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2010-2013: Стат. сб. / Росстат. – М., 2013. – 990 с. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.gks.ru>.

5. Храпова Е В. Управление кадровым обеспечением экономики Омской области. – Актуальные вопросы развития экономики: Материалы международной научно-практической конференции. 28 ноября 2014 г. / Под ред. д.э.н., проф. В.В. Карпова и д.э.н., проф. А.И. Ковалева. – Омск: РОФ «ФРСР», 2014. – 550 с.

Рецензенты:

Синявец Т.Д., д.э.н., доцент, профессор кафедры «Экономики и менеджмента» ФГБОУ ВПО «ОГИС», г. Омск.

Реброва Н.П. д.э.н., профессор, зав. кафедрой «Экономика, менеджмент и маркетинг» ФГБОУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве РФ», г. Омск.