

РОЛЬ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В РАЗВИТИИ РЫНКА ТРУДА

А. В. Родионов, О. Ю. Родионова

Луганский национальный университет
им. Владимира Даля,
Луганск, Луганская народная республика

В статье рассмотрена роль кадрового потенциала в развитии рынка труда на примере Луганской Народной Республики (ЛНР). Рассмотрено понятие «кадровый потенциал», уровень экономической активности населения в ЛНР. Исследованы социально-экономические процессы в сфере управления кадровым потенциалом региона. Представлены результаты анализа потребности предприятий ЛНР в сотрудниках, проанализирована безработица в республике, исследован рынок труда. Представлена численность населения по ЛНР. Выявлено, что ЛНР является большим промышленным регионом. По объемам производства республика занимает четвертое место по Украине. Предложена последовательность исследования кадрового потенциала ЛНР, количественные и качественные показатели по категориям работников для характеристики состояния рынка труда региона, а также анализ основных профессионально-возрастных групп населения.

Ключевые слова: кадровый потенциал, рынок труда, безработица, производство, предприятие, население.

THE ROLE OF PERSONNEL POTENTIAL IN THE DEVELOPMENT OF THE LABOR MARKET

A.V. Rodionov, O.Yu. Rodionova

Lugansk National University named after Vladimir Dal,
Lugansk, Lugansk People's Republic

The article considers the role of human resources in the development of the labor market on the example of the Luhansk people's Republic (LPR). The concept of "human potential", the level of economic activity of the population in the LPR. The socio-economic processes in the field of human resources management in the region are studied. The results of the analysis of the needs of enterprises in the LPR employees, analyzed unemployment in the country, studied the labor market. The number of the population in the LPR is presented. It is revealed that the LPR is a large industrial region. In terms of production, the Republic ranks fourth in Ukraine. The sequence of research of personnel potential of LNR, quantitative and qualitative indicators on categories of workers for the characteristic of a condition of the labor market of the region, and also the analysis of the main professional and age groups of the population is offered.

Keywords: personnel potential, labor market, unemployment, production, enterprise, population.

Понятие «кадровый потенциал» связано с усилением роли человеческого фактора в деятельности предприятия. Это понятие экономисты и социологи используют сегодня для характеристики термина «человеческий фактор» в объемном выражении как в масштабах всего общества, так и в рамках отдельных производственных коллективов. В общем виде «кадровый потенциал» представляет собой использование человеческого фактора предприятия в виде непрерывного динамического процесса, который характеризует возможности персонала.

Понятие кадрового потенциала базируется на определении наиболее важных понятий кадрового менеджмента предприятия, к которым относятся «кадры», «персонал», «кадровый потенциал», «человеческие ресурсы». Ряд авторов объединяют количественные и качественные параметры трудового кадрового потенциала в собственных определениях. Это касается трактовки трудового потенциала как «интегральной оценки и количественных и качественных характеристик экономически активного населения» [2], чрезвычайно важного интегрального

показателя уровня развития и возможностей деятельности главной производительной силы общества [1] и как сложной категории, которая характеризует меру и качество совокупной способности к труду, которыми определяются потенциальные возможности работоспособного населения с участием в общественно-полезной деятельности при развитии производительных сил и степени зрелости общественных, в первую очередь экономических, отношений. Рассмотрим роль кадрового потенциала в развитии рынка труда можно на примере Луганской Народной Республики (ЛНР). ЛНР развивается как регион, в котором формируются и совершенствуются институты социально-ориентированной экономики. Показателями поступательного развития республики и ее рынка труда являются факторы формирования ее экономического и трудового потенциала, роста уровня занятости населения, повышение доходов граждан и их социально-экономическая защищенность. Занятость как результат взаимодействия спроса и предложения на рынке труда является одновременно важной социально-экономической категорией, отражает эффективность и структуру общественного производства, благосостояние членов общества и его социальную стабильность. Предложение рабочей силы для производства товаров и услуг на республиканском рынке труда обеспечивает часть всего населения области мужского и женского пола в возрасте от 15 до 70 лет — экономически активного населения. Уровень экономической активности населения в течение последних четырех лет составляет 6—63 % населения ЛНР (рис. 1).

Трудовые ресурсы определяются как часть населения страны, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы. Способность человека к труду находит отражение в понятии

рабочей силы как совокупности физических и духовных способностей организма и личности человека, использующихся в производстве товаров и услуг.

При проведении анализа потребности предприятий в ЛНР в работниках нами отмечено, что в течение последних трех лет общий спрос на рынке труда увеличился на 201 тыс. человек. Значительное повышение данного показателя в 2017 г. обусловлено притоком граждан из подконтрольных территорий Украины. В табл. 1 представлена потребность предприятий региона в работниках по профессиональным группам в 2015—2017 гг., тыс. чел.

За последние три года численность по указанным профессиональным группам только повышается. Это объясняется спецификой указанных отраслей, высокой мобильностью кадров, притоком рабочей силы. Подавляющее большинство работающего населения сосредоточено на крупных и средних предприятиях.

Показатели размера среднемесячной заработной платы, начисленной штатному работнику по видам экономической деятельности в 2015 г., свидетельствуют, что самую высокую заработную плату получали работники сферы финансовых услуг — размер начисленной зарплаты превышал средний по экономике в 3,35 раза, также высокой была зарплата у работников сферы государственного управления (на 31,8 % выше среднего уровня), транспорта и связи (превышала средний уровень на 26,4 %), операций с недвижимостью и предоставления услуг предпринимателям, промышленности.

Низкий уровень заработной платы наблюдался в отраслях деятельности гостиниц и ресторанов, здравоохранения и предоставления социальной помощи, лесного хозяйства (около 70 % уровня средней заработной платы

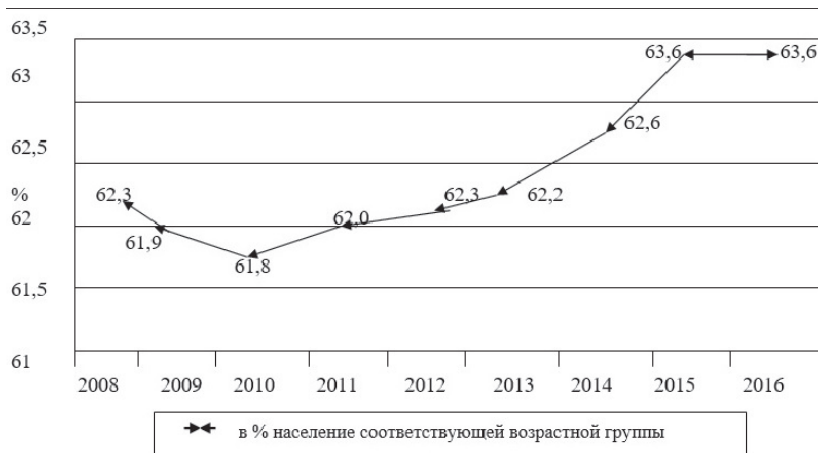


Рис. 1. Уровень экономической активности населения ЛНР в возрасте 15–70 лет в 2014–2017 гг., тыс. чел.

Таблица 1

Потребность предприятий ЛНР в работниках по профессиональным группам в 2015–2017 гг., тыс. чел.

Профессиональные группы	Год		
	2015	2016	2017
Законодательные, высшие государственные служащие, руководители, менеджеры (управители)	11,1	12,0	12,5
Профессионалы	16,5	17,9	19,0
Специалисты	15,6	16,1	18,5
Технические служащие	6,4	7,8	10,4
Работники сферы торговли и услуг	15,1	16,4	18,0
Квалифицированные работники сельского и лесного хозяйств, рыбозахват и рыболовство	1,4	2,0	2,5
Квалифицированные работники	48,8	50,1	55,4
Работники по обслуживанию, эксплуатации и контролю за работой технологического оборудования и машин	31,7	35,5	37,7
Обычные профессии	23,1	24,6	27
Всего	169,7	182,4	201

в национальной экономике). Низкой была заработная плата в рыболовстве, рыбоводстве (на 46 % ниже среднего уровня) и сельском хозяйстве — более чем на 36 % ниже среднего уровня в национальной экономике.

Установлено, что занятость в сельском хозяйстве за последние годы развития социально-ориентированной рыночной экономики с интеграцией в систему мирового хозяйства становится экономически непривлекательной для крестьян, кроме того, тяжелой, малоквалифицированной и низкооплачиваемой, без необходимой регистрации, что затрудняет предоставление работникам сельского хозяйства государственных социальных гарантий и защиты. Эти угрожающие тенденции свидетельствуют об упадке сельскохозяйственного производства в регионе, разрушении деревни как хозяйственного и общественно-культурного явления.

Эффективность функционирования рыночного механизма в сфере купли-продажи товара «рабочая сила» и мер регионального регулирования рынка труда ЛНР можно выявить, анализируя неудовлетворенный спрос на труд или показатели безработицы. Численность безработных в регионе в течение 2015–2017 гг. уменьшилась с 2455,0 тыс. человек до 1425,1 тыс. чел. При этом уровень безработицы населения трудоспособного возраста с 2015 до 2017 г. снизился на 4,8 % (с 2,44 до 1,42 %).

По данным Фонда социального страхования на случай безработицы (ФССНСБ), за восемь месяцев 2018 г. была трудоустроена половина из обратившихся жителей Республики. «С начала 2018 г. регистрируемый рынок труда ЛНР составил 19 196 человек, из них 43,7% — женщины, 39,3 % — молодежь в возрасте до 35 лет. Профессионально-квалификационный состав граждан,

обратившихся в поисках работы, сложился следующим образом: служащие — 18,4 %, рабочие — 53,8 %, без профессии — 27,8 %», — говорится в сообщении [10].

«На постоянное место работы трудоустроено 9593 человек, или 50 % от общей численности пребывающих на учете граждан», — проинформировал ФССНСБ [10]. За восемь месяцев 2018 г. было заключено 115 договоров на трудоустройство молодежи до 35 лет на первое рабочее место с предоставлением дотации, по которым трудоустроено 125 человек к 85 работодателям. Молодые люди будут работать на предприятиях перерабатывающей промышленности, сферы торговли и обслуживания, строительства, финансовой деятельности, транспорта и связи и других.

«С начала года территориальные отделения фонда располагали информацией о наличии 14 791 вакантного рабочего места на постоянной основе. Востребованы на рынке труда рабочие профессии — 55,1% от общего количества поступивших вакансий — и профессии для служащих — 28,7%. При этом профессии, не требующие специальной подготовки, составляют 16,2 %», — отмечают в ФССНСБ [10]. В фонде добавили, что для проведения работ временного характера работодателями создано 14 431 временное рабочее место. К участию в этих работах привлечено 18 137 человек.

В ведомстве сообщили, что с начала 2018 г. территориальными отделениями фонда направлен для переподготовки и повышения квалификации по актуальным на рынке труда профессиям 171 ищущий работу житель [10].

Поэтому вопрос о повышении результативности регулирования рынка труда является одним из главных направлений.

Рынок труда — это кадровый потенциал республики. От этого потенциала зависит экономика, качество, результат труда и продукта.

Анализ кадрового потенциала ЛНР является особенно важным этапом процесса стратегического управления персоналом предприятий, поскольку позволяет определить основные направления развития трудового потенциала региона, который является основой формирования и развития кадрового потенциала предприятия. Главным результатом анализа кадрового потенциала ЛНР является выделение сегментов рынка рабочей силы в регионе.

Для этого необходимо осуществить анализ [9]:

- основных профессионально-возрастных групп населения;
- регионального рынка профессий;
- уровней оплаты труда по категориям;
- уровней занятости по категориям;
- деятельности учебных заведений, что выпускают и осуществляют переподготовку специалистов;
- демографической ситуации и прогнозов демографического развития;
- национальных и культурных особенностей населения региона.

Проводя анализ *основных профессионально-возрастных групп населения*, следует учитывать их характерные особенности, свойственные конкретному региону. Например, для молодых специалистов характерные особенности связаны с началом карьеры и готовностью овладеть современными профессиями. С одной стороны, начало карьеры — это недостаточность практических навыков, а с другой — большая эмоциональная нагрузка в процессе работы. Также позитивной чертой в ориентации на современные профессии является отсутствие стереотипов, которые блокируют внедрение нового, однако эта же ориентация может стать недостатком, если речь идет о реализации традиционных схем деятельности и поведения на предприятии.

Результатом анализа *регионального рынка профессий* должны быть количественные и качественные показатели по следующим категориям работников [8]:

- высший слой работников нефизического труда;
- низкий слой работников нефизического труда;
- высший слой работников физического труда;
- низкий слой работников физического труда.

Анализ *уровня оплаты труда* по категориям желательно осуществлять не только на основе данных официальной статистики по региону, но и с учетом результатов специальных исследований субъектов рынка труда (например, ка-

дровых агентств) и контент-анализа материалов прессы. То же относится к оценке *уровня занятости по категориям* и информации по учебным заведениям, которые занимаются подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации специалистов с учетом уровня учебного заведения, его специализации, объемов выпуска специалистов и качества подготовки.

Оценка *демографической ситуации* в регионе и демографический прогноз основываются на численности населения, годовой структуре трудовых ресурсов республики, оценке природного прироста населения. Для некоторых регионов важно проводить анализ *национальных и культурных особенностей* населения республики, в котором учитывались бы такие характеристики, как, например:

- традиционные для жителей региона виды профессиональной деятельности;
- особенности образа жизни, связанные с религиозными или культурными обрядами, климатическими условиями жизни и т. п.;
- свобода или традиционность в выборе молодыми людьми профессии;
- средний возраст начала самостоятельной трудовой деятельности;
- средний возраст создания семьи;
- традиции в семейной жизни (в частности, принято ли работать жене, среднее количество детей в семье, живут ли молодые семьи отдельно).

Определяя кадровый потенциал республики как степень возможности формирования и эффективного использования трудовых ресурсов, следует применять следующие показатели для его характеристики [4]:

- демографические — полугодовое распределение работоспособного и занятого населения (структура трудовых ресурсов), демографическая (экономическая) нагрузка на работающих, тенденции воссоздания трудового потенциала, миграционное движение;
- интеллектуальные — направления профессиональной подготовки, образовательный уровень, умственные, творческие, предпринимательские способности, профессиональный опыт, квалификация;
- социальные — коммуникативные навыки, ценностные и мотивационные ориентации, уровень социальной защищенности, активность, нравственность, общая культура, религиозность, менталитет;
- психофизиологические — состояние здоровья, темперамент, адаптивность, ответственность, настойчивость, психические черты;

- экономические — тенденции занятости и безработицы, уровень жизни, условия организации и оплаты труда, использование рабочего времени, состояние охраны труда.

Общая последовательность исследования состояния и перспектив развития кадрового потенциала республики представлена на рис. 2.

На кадровый потенциал ЛНР определяющее влияние оказывает численность населения. Численность населения Луганской Народной Республики на 1 января 2018 г. представлена в табл. 2.

Социально-экономические процессы, которые происходят в обществе (трансформация собственности, изменение структуры в производстве освобождения работников и т. п.) вносят изменения в сферу занятости региона, тем

самым отражают сферу использования кадрового потенциала.

Важными индикаторами процессов формирования кадрового потенциала республики является состояние и тенденции выплаты заработной платы, которые предоставляет возможность проанализировать условия воссоздания кадрового потенциала региона. Не менее важными являются показатели уровня оплаты труда в регионе, который позволяет установить уровень привлекательности труда в регионе в целом и по конкретным специальностям, определить перспективы формирования и развития кадрового потенциала региона путем сопоставления требований соискателей и работодателей на рынке труда [11].

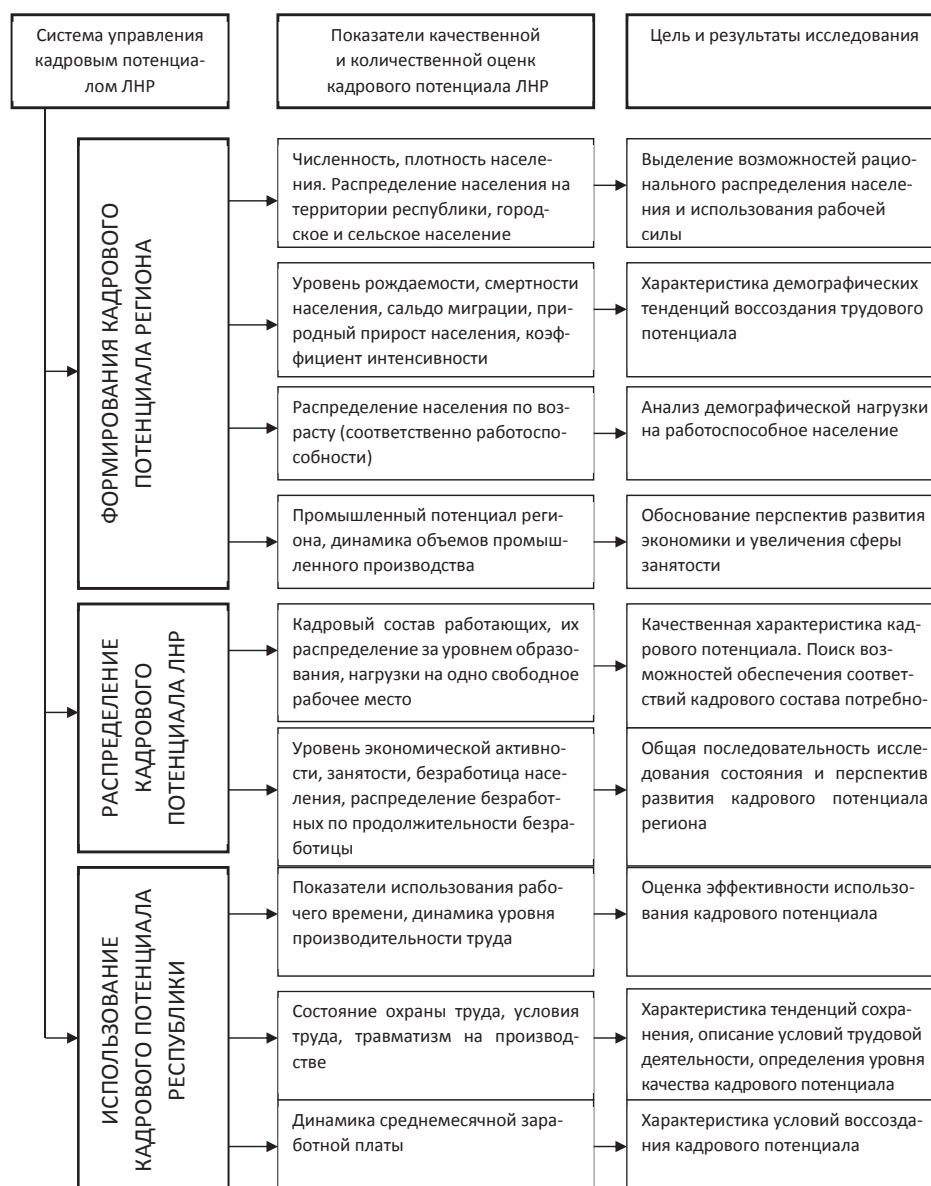


Рис. 2. Последовательность исследования кадрового потенциала ЛНР

Таблица 2
Численность населения ЛНР
на 1 января 2018 г. [3]

Регион	Наличное население	Постоянное население
Луганская Народная Республика	1 502 143	1 497 170
Городские поселения	1 404 931	1 399 449
Сельская местность	97 212	97 721
Луганск (горсовет)	440 982	437 282
г. Алчевск	107 984	107 502
Антрацит (горсовет)	75 895	75 474
Брянка (горсовет)	51 813	51 965
Кировск (горсовет)	32 725	32 690
Краснодон (горсовет)	101 076	100 693
Красный Луч (горсовет)	120 135	120 279
г. Первомайск	37 606	37 661
Ровеньки (горсовет)	81 792	81 671
Свердловск (горсовет)	96 074	96 159
Стаханов (горсовет)	89 117	89 387
Районы		
Антрацитовский	29 825	30 320
Краснодонский	28 797	28 805
Лутугинский	65 470	65 689
Перевальский	69 116	68 392
Попаснянский	5927	5960
Свердловский	11 610	11 267
Славяносербский	53 465	53 158
Станично-Луганский	2734	2816

Совет министров ЛНР внес изменения в постановление «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Луганской Народной Республики», которым на 10 % увеличена заработная плата работникам всех государственных учреждений и организаций, финансируемых из бюджета Республики. В Министерстве труда и социальной политики ЛНР пояснили, что изменениями «предусмотрено повышение должностных окладов (тарифных ставок) всем без исключения работникам государственных учреждений и организаций, финансируемых из бюджета Республики... Это повышение коснется прежде

всего работников образования, здравоохранения, социальной сферы, культуры, спорта и других отраслей, финансируемых из бюджета», — отметили в Министерстве. «Постановлением предусмотрено повышение базовых должностных окладов (тарифных ставок) с 1 ноября 2018 на 10 %, что позволит увеличить заработную плату и, как следствие, уровень жизни населения Республики», — подчеркнули в Минсоцполитики. Совмин неоднократно повышал зарплату бюджетников. Так, с 1 октября 2017 г. правительство увеличило заработные платы работников бюджетной сферы и госслужащих ЛНР на 5% [5].

Важным этапом исследования кадрового потенциала Республики является анализ ее промышленного потенциала, динамики объемов промышленного производства, а также уровня прибыльности отраслей производства. Это предоставляет возможность обосновать перспективы развития экономики и увеличение сфер занятости.

ЛНР является большим промышленным регионом. По объемам производства республика занимает четвертое место по Украине. В структуре экономики основное место занимают: добыча угля — 25,5 %, металлургия — 24,4 %, химическая и нефтехимическая промышленность — 10,3 %. В сельском хозяйстве завершается реформирование собственности и производственных отношений. Увеличивается удельный вес фермерских хозяйств.

Промышленный потенциал ЛНР был и остается одним из мощнейших в Украине. Невзирая на общие кризисные явления, которые способствуют сокращению промышленного производства региона, и отсутствие целеустремленных программ поддержки отечественных производителей, ЛНР демонстрирует стабильный рост производства промышленной и сельскохозяйственной продукции. В связи с этим кадровое обеспечение является значимым. Формирование кадрового потенциала региона имеет существенное значение не только для этой территории, но и для других. Значимость обуславливается экспортными возможностями региональной промышленности, взаимной ресурсной зависимостью.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бектуров, С. У. Вопросы методологии исследования трудового потенциала общества / С. У. Бектуров // Исследование трудового потенциала : сб. науч. тр. — М. : ИЭ АН СССР, 1997. — С. 23—30.
2. Богиня, Д. П. Основы экономики труда: учеб. пособие / Д. П. Богиня, О. А. Гришнова. — Киев : Знання-пресс, 2000. — 313 с.
3. Государственный комитет статистики Луганской Народной Республики. — URL: http://www.gkslnr.su/stat_info/ (дата обращения: 23.01.2019).
4. Лукьянченко, Н. Д. Управление трудом на промышленных предприятиях : монография / Н. Д. Лукьянченко. — Донецк : Донбасс, 1996. — 330 с.
5. Совет министров Луганской Народной Республики. — URL: <https://sovminlnr.ru/> (дата обращения: 23.01.2019).

6. Маслов, Е. В. Управление персоналом предприятия : учеб. пособие / Е. В. Маслов ; под ред. П. В. Шеметова. — М. : Инфра-М ; Новосибирск : Новосиб. гос. ун-т экономики и управления, 1999. — 312 с.
7. Методические рекомендации по проведению специальной оценки труда от 3 ноября 2017 / Министерство труда и социальной политики Луганской Народной Республики. — URL: <https://docs.google.com/view> (дата обращения: 22.01.2019).
8. Сергеева, Г. А. Эффективное использование трудового потенциала / Г. А. Сергеева, Л. С. Чижова. — М. : Знания, 2006. — 64 с.
10. Фонд социального страхования на случай безработицы Луганской Народной Республики. — URL: <https://fssblnr.su/> (дата обращения: 21.01.2019).
11. Экономика труда и социально-трудовые отношения / под ред. Г. Меликьяна. — М. : Экономика, 1996. — 362 с.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Родионов Александр Владимирович — профессор кафедры государственного управления Луганского национального университета имени Владимира Даля, Луганск, Луганская Народная Республика. *av.box@bk.ru*

Родионова Ольга Юрьевна — доцент кафедры государственного управления Луганского национального университета имени Владимира Даля, Луганск, Луганская Народная Республика. *olga_rodionova@list.ru*

REFERENCES

1. Bekturov S.U. Voprosy metodologii issledovaniya trudovogo potentsiala obshestva [Questions of the research methodology of the labor potential of society]. *Issledovanie trudovogo potentsiala sbornik nauch trudov* [Study of Labor Potential: Sb. scientific works]. Moscow, IE of the Academy of Sciences of the USSR Publ., 1997. Pp. 23—30. (In Russ.).
2. Bogina D.P., Grishnova O.A. *Osnovi ekonomiki truda* [Fundamentals of labor economics]. Kiev, Znaniya Publ., 2000. 313 p. (In Russ.).
3. *Gosudarstvennyy komitet statistiki Lugansk Peoples Republic* [The State Statistics Committee of the Lugansk Peoples Republic]. Available at: http://www.gkslnr.su/stat_info/, accessed 23.01.2019 (In Russ.).
4. Lukjanchenko N.D. *Upravlenie trudom na promishlennih predpriyatiyah* [Labor Management in Industrial Enterprises]. Donetsk, Donbass, 1996. 330 p. (In Russ.).
5. *Sovet ministrov Lugansk People's Republic* [Council of Ministers of the Lugansk People's Republic]. Available at: <https://sovminlr.ru/>, accessed 23.01.2019 (In Russ.).
6. Maslov E.V. *Upravlenie personalom predriyatiya* [Enterprise personnel management]. Moscow, Infra-M Publ., Novosibirsk, Novosibirsk State University of Economics and Management Publ., 1999. 312 p. (In Russ.).
7. *Metodicheskie rekomendatsii po provedeniyu spetsial'noi otsenki truda ot 3 noyabrya 2017* [Guidelines for the special assessment of labor from November 3, 2017]. Available at: <https://docs.google.com/view>, accessed 22.01.2019 (In Russ.).
8. Sergeeva G.A., Chizhov L.S. *Effektivnoe ispolzovanie trudovogo potentsiala* [Efficient use of labor potential]. *Moskva: Znania* [Moscow: Knowledge], 2006, 64 p. (In Russ.).
9. *Fond socialnogo strahovaniya na sluchai bezrobotizi Lugansk People's Republic* [The Social Insurance Fund for Unemployment of the Lugansk People's Republic]. Available at: <https://fssblnr.su>, accessed 21.01.2019 (In Russ.).
10. *Ekonomika truda i socialno-trudovie otnosheniya* [Labor economics and social and labor relations]. Moscow, Economica Publ., 1996. 362 p. (In Russ.).