

УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ И МАРКЕТИНГОВЫЕ ПОДХОДЫ К ИСПОЛЬЗОВАНИЮ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В ЦЕЛЯХ ВЫЯВЛЕНИЯ ИХ РЕЗЕРВОВ

Т. Д. Сургаева, Г. В. Пукач, И. М. Кублин, С. В. Семенова

ФГБОУ ВО «Саратовский государственный технический университет имени Гагарина Ю. А.», Саратов, Россия;
ФГАОУ ВО «Белгородский государственный национальный исследовательский университет», Белгород, Россия

Ключевые слова: инновации; предприятия; работник; резервы производства; трудовые ресурсы; эффективность.

Аннотация: Рассмотрены методы анализа трудовых ресурсов в целях выявления резервов по их совершенствованию. Даны определения понятий трудовые ресурсы и резервы предприятия. Разбор сущности производительности труда позволил сделать выводы о резервах ее роста. Приведены основные направления совершенствования трудовых ресурсов, позволяющие повысить эффективность производственной деятельности и улучшить финансовое состояние хозяйствующих субъектов.

Исследование трудовых ресурсов имеет существенное значение в силу исключительной важности для динамичного развития промышленных структур и экономики страны в целом. Тенденции, связанные с использованием трудовых ресурсов, привели к трансформационным изменениям функционирования национальной экономики и превращению ее в систему взаимосвязанных цифровых платформ. При этом воспроизводство в области трудовых ресурсов непосредственно должно быть увязано не с привлечением количества дополнительной рабочей силы, а с ее качественными особенностями [1]. В XXI веке в связи с интеллектуализацией производственных процессов к трудовым ресурсам предъявляются возросшие требования, связанные с цифровой грамотностью. Отечественными учеными и практиками признается, что эффективность развития национальной экономики прямо пропорционально зависит от масштабов привлечения финансовых средств в обучение работников, методов использования цифровых технологий в технологических и производственных процессах [2]. Если в XX веке при моделировании перспектив развития будущего

Сургаева Татьяна Дмитриевна – студент; Пукач Галина Викторовна – кандидат экономических наук, доцент кафедры «Экономика и маркетинг»; Кублин Игорь Михайлович – доктор экономических наук, профессор кафедры «Экономика и маркетинг», e-mail: kublinim@sstu.ru, ФГБОУ ВО «Саратовский государственный технический университет имени Гагарина Ю. А.», Саратов, Россия; Семенова Светлана Викторовна – соискатель кафедры менеджмента и маркетинга, ФГАОУ ВО «Белгородский государственный национальный исследовательский университет», Белгород, Россия.

обыкновенно использовались методы экстраполяции трендов с учетом полученных ранее показателей, то в условиях цифровизации усилия должны быть скоординированы на инновационной модели развития с учетом подготовки и переподготовки привлекаемых на производство работников [3]. Креативный подход к привлечению трудовых ресурсов предполагает по-иному посмотреть на использование методов и технологий формирования резервов привлечения квалифицированных кадров в производственную деятельность хозяйствующих субъектов.

Цифровизация во все большей степени способствует повышению мобильности населения в различных отраслях народного хозяйства, благодаря развитию и повышению эффективности транспорта и телекоммуникационных систем, оперативных денежных переводов, развития социальных сетей внутри транснациональных сообществ.

В настоящее время в связи с цифровизацией во всех сферах производственно-хозяйственной деятельности происходят регрессивные структурные изменения в области использования трудовых ресурсов. При этом продолжается отток квалифицированных компетентных работников из сферы материального производства, и незначительно увеличивается число занятых в непромышленных отраслях. К тому же утрачивается «саморегуляция» на местных и региональных рынках труда, что приводит к стихийному возникновению кризисных ситуаций с ограниченным предложением неквалифицированных рабочих мест.

В этом контексте частные и государственные субъекты хозяйственной деятельности ищут способы сделать мобильность трудовых ресурсов, как рабочей силы, более полезной и приемлемой для работоспособного населения в качестве неотъемлемой части общих стратегий управления производственным потенциалом предприятий и экономикой в целом.

Как самостоятельная экономическая категория, трудовые ресурсы являются субъектами экономических отношений, которые складываются в рыночном пространстве на всех этапах использования экономических ресурсов, производства благ и в национальной экономике. Трудовые ресурсы включают в себя людей, достигших трудоспособного (с точки зрения законодательства) возраста, а также не имеющих работы (безработных), но потенциально готовых трудоустроиться.

В экономической и специальной литературе трудовые ресурсы принято разделять на две категории (рис. 1). Отметим, что в первую категорию не включены лица, которые на текущий момент официально не трудоустроены (здоровые и инвалиды I и II групп), а также пенсионеры; при этом вторая категория включает в себя молодых людей в возрасте до 16 лет и лиц пенсионного возраста, официально трудоустроенных.

По другой классификации различают группы трудовых ресурсов: потенциальные и фактически используемые. К последним следует отнести фактически работающую часть населения, то есть сотрудников предприятий, фирм, компаний и т.п.

Согласно определению, под сотрудниками в любой организации понимается группа лиц, которые состоят с фирмой как с юридическим лицом в правоотношениях, регулирующихся трудовым законодательством. Фактом наличия таких отношений между сотрудником – физическим лицом и организацией – юридическим, является трудовой договор или контракт.

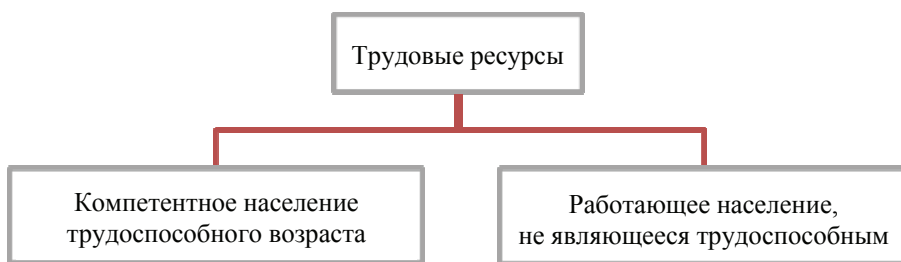


Рис. 1. Классификация трудовых ресурсов по категориям

Трудовые отношения возможны также между организацией и частными лицами, к которым следует относить собственников бизнеса или совладельцев компаний. Отдельную группу субъектов правовых отношений в сфере труда составляет самозанятое население и физические лица, устроенные на «семейных предприятиях». Эти категории граждан фактически регистрируются как самостоятельные субъекты правоотношений наравне с юридическими лицами и имеют схожий с ними набор прав и обязанностей [4]. Однако, ввиду того что такие сотрудники получают денежную компенсацию за участие в хозяйственной жизни субъекта бизнеса, согласно законодательству они не включаются в перечень наемных работников данной экономической единицы.

При этом, как и у юридического лица, для самозанятого или лиц, трудоустроенных на семейных предприятиях, существует необходимость в рациональном управлении человеческими ресурсами. Следовательно, любой экономической единице (от самозанятого и ИП до ПАО и ЗАО) необходимо следить за распределением, перемещением и использованием рабочей силы, для того чтобы отслеживать их [трудовых ресурсов] полную занятость и эффективное использование, поскольку лишь рациональное управление трудовыми ресурсами позволяет обеспечить стабильный экономический рост и улучшение качества жизни людей.

Специалистами отмечается, что ключевой характеристикой труда является показатель его производительности, оцениваемый в натуральном, трудовом либо стоимостном виде. Для аналитической оценки различных видов производительности обратимся к табл. 1. Натуральная выработка продукции представляет собой непосредственно количество произведенных товаров в штуках или единицах измерения объема в расчете на одного работника за определенный промежуток времени. Например, при производстве угля производительность труда будет рассчитываться в тоннах на одного среднесписочного работника, а при производстве газа – в кубических метрах. Как правило, показатель производительности труда в натуральной форме используют на небольших предприятиях, для которых характерен незначительный товарный ассортимент. Чаще применяется показатель в условно-натуральной форме, то есть в относительных величинах.

Для оценки живого труда широко используется метод стоимостной оценки производительности труда. Для этого рассчитывают стоимость продукции в рублях или тысячах рублей в расчете на одного среднесписочного работника. Недостатком данного метода является то, что он не позволяет

Производительность труда в различных измерениях

Показатель	Содержание	Как вычисляется	Значение*
Производительность труда (выработка) натуральная, шт., кг, ц, т и др.	Количество произведенных товаров в штуках или единицах измерения объема в расчете на 1 работника за определенный промежуток времени	Отношение объема производства к среднесписочной численности работников или ко времени, затраченному на производство продукции	7 тыс. т
Производительность труда (выработка) стоимостная, р., тыс. р. и др.	Стоимость продукции в рублях или тысячах рублей в расчете на одного среднесписочного работника	Отношение стоимости произведенной продукции в денежном выражении к среднесписочной численности работников или ко времени, затраченному на производство продукции	7,78 млн руб/чел
Производительность труда трудовая (трудоемкость), человеко-часы или человеко-дни	Предусматривает определение производительности через расчет трудоемкости, то есть посредством определения затрат рабочего времени, затраченного на производство единицы продукта	Отношение затрат на рабочую силу, задействованную в производстве этой продукции, к количеству продукции	0,008

* Указано для ПАО «Саратовский НПЗ».

учитывать такие факторы, как качество продукции или изменение экономических условий. Помимо этого, к числу недостатков рассмотренных выше методов можно отнести искажение реальной стоимости производительности труда, так как не учитывается, например, влияние структурных изменений производства или процент потребления материалов [5].

Наиболее точным, на наш взгляд, является показатель производительности труда в трудовой форме. Данный метод предусматривает определение производительности через расчет трудоемкости, то есть посредством определения затрат рабочего времени на производство единицы продукта, что позволяет сравнить фактические затраты с плановыми или нормативными.

Расчет трудоемкости проводится по каждому виду продукции. Для этого определяют соотношение затрат на рабочую силу, задействованную в производстве этой продукции, и количества продукции. Данный метод также имеет определенные недостатки. Так, при трудовом способе определения производительности труда наблюдается неадекватное обос-

нование нормативов, их частое изменение. Все это ставит под сомнение объективность оценки, полученной данным методом и, как следствие, приводит к ошибкам при анализе динамики изменения показателя производительности труда [6]. Для наглядности проанализируем показатель трудовой производительности ПАО «Саратовский НПЗ», где акцентировано внимание на следующих основных направлениях работы с кадрами:

- привлечение высокопрофессиональных специалистов и закрепление их на рабочих местах;
- повышение профессионализма работников в соответствии с текущими и перспективными задачами предприятия, изменяющимися требованиями нормативно-законодательной базы;
- сотрудничество с образовательными организациями для подготовки специалистов по наиболее востребованным на предприятии направлениям;
- совершенствование комплексной системы мотивации труда.

Данные по занятости сотрудников представлены на рис. 2. В секторе нефтедобычи занято более половины среднесписочной численности персонала предприятия. Однако положительная динамика работников отмечается также в секторе нефтепереработки и сбыте продукции.

Большое значение на предприятии уделяется формированию и поддержанию высокого уровня квалификации работников, обеспечению постоянного непрерывного повышения уровня компетенций персонала. Достигается это путем применения внешнего и внутреннего обучения работников.

Полученные значения показателей производительности труда свидетельствуют о рациональном использовании трудовых ресурсов на исследуемом предприятии. Задача промышленного предприятия – стремиться к повышению производительности труда и снижению трудоемкости и себестоимости продукции.

При финансовых затруднениях в процессе производственной деятельности субъекты хозяйствования стараются освободиться от нерентабельных вспомогательных подразделений и производств. К тому же на предприятиях

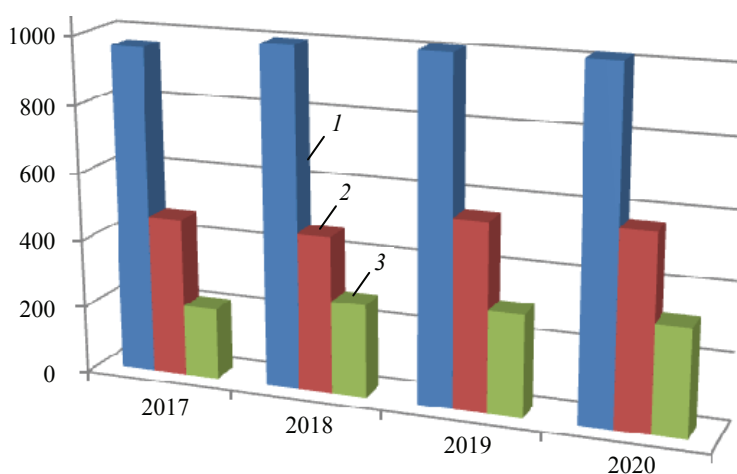


Рис. 2. Динамика персонала по уровню занятости:

1 – нефтедобыча; 2 – нефтепереработка; 3 – сбыт

может не хватать специалистов отдельных категорий, но имеются скрытые резервы по привлечению работников других специальностей. Отметим, что согласно законодательству РФ ограниченные финансовые возможности промышленных предприятий не дают возможности осуществлять дорогостоящее сокращение работников. К тому же для градообразующих предприятий при локальном рынке труда массовое высвобождение персонала может привести к социальной напряженности. Поэтому необходимо особое внимание уделять происходящим на рынке труда структурным изменениям. Данные изменения связаны с трансформацией экономики и переходом ее на рельсы информационно-аналитического обеспечения, так как при цифровизации производственных процессов происходят изменения в кадровом составе предприятия с переводом специалистов в сферу обслуживания робототехнических устройств.

В этой связи происходят специфические изменения в области спроса и предложения трудовых ресурсов, так как меняется структура привлечения трудоспособного населения. Регулирование занятости населения требует огромных государственных финансовых средств. Практически во всех экономически развитых странах финансовые средства на регулирование проблем занятости составляют заметную часть ВВП. Но при их привлечении в экономику они быстро окупаются за счет эффективного использования трудовых ресурсов. Поэтому особое внимание следует уделить политике занятости населения, которая оказывает большое влияние на формирование цивилизованного рынка труда и снижает возможность социальных конфликтов. Политика занятости на рынке труда определяет приоритеты по созданию дополнительных рабочих мест с привлечением инвестиционных средств в перспективные отрасли промышленного производства, подготовке и переподготовке специалистов с учетом процессов облегчения миграции трудоспособного населения.

К тому же в политике занятости должно быть уделено место существенному снижению безработицы, что должно способствовать принятию мер по усилению территориальной и межотраслевой мобильности трудовых ресурсов.

Следовательно, трудовые ресурсы – часть трудоспособного населения, которая обладает достаточным уровнем физического и умственного развития, чтобы осуществлять полезную для конкретного предприятия производственную деятельность.

Эффективность трудовых ресурсов необходимо постоянно оценивать и анализировать изменения для выявления резервов по их совершенствованию [7]. Резервы предприятия представляют собой стремление хозяйствующего субъекта минимизировать затраты живого или овеществленного труда в целях рационального использования имеющихся ресурсов. В данном вопросе особое внимание стоит уделить проблеме экономии рабочего времени, поскольку зачастую именно оно является причиной появления резервов. Выявленные резервы позволяют совершенствовать процесс производства, повышая его эффективность и отдачу.

На предприятии формируется следующая система целей организации:
– экономическая – получение прибыли от реализации продукции или услуг заданного объема и требуемого уровня качества;

– социальная – обеспечение организации кадрами, их эффективного использования, профессионального и социального развития;

– научно-техническая – обеспечение заданного научно-технического уровня продукции и услуг, а также научно-исследовательских и опытно-конструкторских разработок при постоянном повышении производительности труда на основе новых технологий;

– производственная – обеспечение выпуска планового объема продукции и оказания услуг заданного уровня качества и ритмичности производства;

– коммерческая – обеспечение реализации продукции и услуг, а также результатов научно-исследовательских и опытно-конструкторских разработок в заданные сроки.

Главной целью предприятия, безусловно, является экономическая, смысл которой заключается в получении прибыли от реализации продукции и услуг. Но не стоит забывать, что от эффективной работы персонала зависит успех предприятия в целом, поэтому необходимо удовлетворять их потребности путем выполнения трудовых функций. На основе этого можно утверждать, что главной целью системы управления персоналом является социальная цель, которая реализуется в данной системе.

На рисунке 3 представлены главная и второстепенные цели системы управления персоналом предприятия. Социальную цель следует рассматривать с двух сторон – с позиций администрации предприятия, которая нанимает работника, и работника, поступающего на предприятие.

С точки зрения персонала, социальные цели предприятия обуславливаются тем, в какой степени выполнение трудовых функций способствует удовлетворению потребностей человека. С точки зрения администрации, они связаны с производственными и экономическими целями. В этом аспекте система управления персоналом должна служить основной цели – получению прибыли.

Следовательно, эффективность управления персоналом, а значит и деятельность предприятия в целом зависит от того, насколько цели администрации и работников совпадают, то есть не являются противоречивыми.

К числу основных направлений совершенствования трудовых ресурсов промышленного предприятия можно отнести:

– совершенствование производственного, технологического процессов и средств производства;

– применение новых технологий и внедрение их в производственный процесс;

– внедрение инноваций в сферу производственной деятельности;

– повышение квалификации сотрудников, занятых в производстве продукции;

– совершенствование профессиональных навыков и компетенций работников.

Все перечисленное выше в совокупности приводит к значительному росту производительности труда в промышленном производстве.



Рис. 3. Цели системы управления персоналом предприятия

Проведение эффективной политики в области оптимального использования трудовых ресурсов требует четкого прогнозирования базовых показателей занятости трудоспособного населения в векторе потенциала развития хозяйствующих субъектов и национальной экономики в целом.

Цифровизация расширяет возможности эффективного использования трудовых ресурсов, в свою очередь квалифицированные кадры также должны быть сориентированы на эти возможности. Автоматизация производственных процессов с применением цифровых технологий еще не означает экономической выгоды для предприятия, так как требуется комплексная экономическая оценка нововведений. В этой связи принимаемые решения должны быть обусловлены экономическими требованиями, что является неотъемлемой частью использования персонала и резервов предприятия.

Следует отметить существенное влияние пандемии коронавирусной инфекции на состояние и использование трудовых ресурсов, которое обусловлено еще и вынужденной цифровизацией во всех сферах деятельности. Движение в этом направлении наметилось давно, однако из-за особенностей пандемии и локдаунов переход прошел достаточно резко, и не все хозяйствующие субъекты были к нему достаточно подготовлены. Тем не менее любой социально-экономический процесс, даже такой драматичный как пандемия, противоречив. Так, академик РАН А. А. Дынкин отмечает, что анализ производительности труда показал ее рост с конца 2020 года в 25 развитых странах из 29. Основным фактором ученый счита-

ет комбинированную, гибридную занятость. В Италии, например, выдвигается «гипотеза о комбинации дистанционной и офисной работы, начиная с государственных структур» [8].

Таким образом, необходимость качественных сдвигов в использовании трудовых ресурсов приводит к смене приоритетов в системе привлечения квалифицированных кадров на выполнение трудовых задач и перегруппировке в балансе экономических отношений хозяйствующих субъектов. Вопрос оценки эффективности использования трудовых ресурсов на сегодняшний день раскрыт не полностью и требует доработки. Для развития экономики необходимо совершенствование механизмов расчета производительности труда, что позволит повысить качество использования трудовых ресурсов.

Список литературы

1. Шульдякова, В. В. Проявление монополии на рынке труда / В. В. Шульдякова // Вопросы структуризации экономики. – 2010. – № 2. – С. 524 – 529.
2. Беспалько, В. А. Пути повышения эффективности отраслевых усилий по снижению импортозависимости на внутреннем рынке продукции сельскохозяйственного машиностроения / В. А. Беспалько, О. В. Мартыненко, А. В. Рябченко // Междунар. науч. исследования. – 2016. – № 1 (26). – С. 141 – 149.
3. Казанкина, О. А. Перспективы развития лизинга в условиях цифровой экономики / О. А. Казанкина // Вестн. Саратовского гос. соц.-экон. ун-та. – 2019. – № 3 (77). – С. 160 – 163.
4. Соколов, А. А. Тайм-менеджмент как инструмент эффективности деятельности государственных гражданских служащих / А. А. Соколов, Д. И. К. Мамедова // Парадигмы управления, экономики и права. – 2021. – № 1 (3). – С. 41 – 48.
5. Воронов, А. А. Производительность труда как основа конкурентоспособности / А. А. Воронов // Пищевая промышленность. – 2002. – № 7. – С. 12 – 14.
6. Воронов, А. А. Маркетинговая концепция управления на предприятиях Кубани / А. А. Воронов, Ф. В. Катичев // Маркетинг. – 2005. – № 1 (80). – С. 80 – 84.
7. Шорина, А. В. Проблема необходимости функционирования профессиональной психологической службы в организации и значение сформированности рефлексивных умений у ее сотрудников / А. В. Шорина // Гуманитарные и социальные науки. – 2019. – № 3. – С. 198 – 208. doi: 10.23683/2070-1403-2019-74-3-198-208
8. Гридасова, В. В. Пандемия и факторы роста производительности труда / В. В. Гридасова, В. В. Матершева // Вестн. Воронежского гос. ун-та. Серия: Экономика и управление. – 2021. – № 1. – С. 13 – 24. doi: 10.17308/econ.2021.1/3346
9. Российская газета – Федер. выпуск № 87 (8141). – 21.04.2020.

References

1. Shul'dyakova V.V. [Manifestation of monopsony in the labor market], *Voprosy strukturizatsii ekonomiki* [Issues of structuring the economy], 2010, no. 2, pp. 524-529. (In Russ.)
2. Bepal'ko V.A., Martynenko O.V., Ryabchenko A.V. [Ways to increase the efficiency of sectoral efforts to reduce import dependence on the domestic market for agricultural engineering products], *Mezhdunarodnyye nauchnyye issledovaniya* [International Scientific Research], 2016, no. 1 (26), pp. 141-149. (In Russ., abstract in Eng.)

3. Kazankina O.A. [Prospects for the development of leasing in a digital economy], *Vestnik Saratovskogo gosudarstvennogo sotsial'no-ekonomicheskogo universiteta* [Bulletin of the Saratov State Socio-Economic University], 2019, no. 3 (77), pp. 160-163. (In Russ., abstract in Eng.)

4. Sokolov A.A., Mamedova D.I.K. [Time management as a tool for the effectiveness of public civil servants], *Paradigmy upravleniya, ekonomiki i prava* [Paradigms of management, economics and law], 2021, no. 1 (3), pp. 41-48. (In Russ., abstract in Eng.)

5. Voronov A.A. [Labor productivity as a basis for competitiveness], *Pishchevaya promyshlennost'* [Food industry], 2002, no. 7, pp. 12-14. (In Russ.)

6. Voronov A.A., Katichev F.V. [Marketing concept of management at enterprises of the Kuban], *Marketing* [Marketing], 2005, no. 1 (80), pp. 80-84. (In Russ.)

7. Shorina A.V. [The problem of the need for the functioning of a professional psychological service in an organization and the importance of the formation of reflexive skills among its employees], *Gumanitarnyye i sotsial'nyye nauki* [Humanitarian and social sciences], 2019, no. 3, pp. 198-208, doi: 10.23683/2070-1403-2019-74-3-198-208 (In Russ., abstract in Eng.)

8. Gridasova V.V., Matersheva V.V. [Pandemic and factors of labor productivity growth], *Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika i upravleniye* [Bulletin of the Voronezh State University. Series: Economics and Management], 2021, no. 1, pp. 13-24, doi: 10.17308/econ.2021.1/3346 (In Russ., abstract in Eng.)

9. *Rossiyskaya gazeta*, no. 87 (8141), 2020, April 21. (In Russ.)

Management and Marketing Approaches to the Use of Labor to Reveal their Reserves

T. D. Surgaeva, G. V. Pukach, I. M. Kublin, S. V. Semenova

*Yu. A. Gagarin Saratov State Technical University, Saratov, Russia;
Belgorod State National Research University, Belgorod, Russia*

Keywords: innovations; enterprises; employee; production reserves; labor resources; efficiency.

Abstract: The methods of analysis of labor resources are considered in order to identify reserves for their improvement. The definitions of the concepts of labor resources and enterprise reserves are given. Analysis of the essence of labor productivity made it possible to draw conclusions about the reserves of its growth. The main directions of improvement of labor resources are given, which allow increasing the efficiency of production activities and improving the financial condition of economic entities.

© Т. Д. Сургаева, Г. В. Пукач,
И. М. Кублин, С. В. Семенова, 2022