

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К АНАЛИЗУ РЕГИОНАЛЬНОГО И ОТРАСЛЕВОГО УРОВНЯ КАЧЕСТВА РАБОЧЕЙ СИЛЫ

© 2009 М.В. Симонова*

Ключевые слова: качество рабочей силы, качественные характеристики, пространственный ресурс, оценка качества, конкурентоспособность, эффективность, структурные показатели, организационно-экономические резервы, методы, средства, факторы.

Рассматриваются динамические характеристики рабочей силы на различных пространственных уровнях - отраслевом, региональном, уровне предприятия и персональном уровне специалиста. Предлагается оценивать качество рабочей силы в зависимости от рассматриваемого уровня, анализируется влияние на качество объективных и субъективных факторов. Систематизация методов и средств повышения качества рабочей силы может служить основой для определения результативности процесса.

Одним из наименее изученных вопросов является вопрос оценки степени качества рабочей силы. Оценка уровня зависит от факторов, влияющих на повышение качества рабочей силы, и воздействует на средства повышения качества рабочей силы. Качество рабочей силы следует рассматривать на различных пространственных уровнях, изменяющиеся во времени, которые находятся в постоянном взаимодействии и в зависимости друг от друга. Это уровень качества рабочей силы в масштабах всей страны, на отраслевом уровне, региональном уровне, на каждом отдельном предприятии (организации) и персональный качественный уровень специалиста. Временные характеристики качества рабочей силы необходимо рассмотреть отдельно ввиду большой сложности и неоднозначности исследуемых процессов. Для проведения научно обоснованной стратегии управления качеством рабочей силы следует ввести в оборот ряд понятий с их содержательной характеристикой, которые бы достаточно полно отражали такую категорию как *"пространственный ресурс"* в экономической интерпретации. Пространственная структура экономики опирается на агломерационную теорию новой экономической географии¹. Анализ изменения пространственной структуры экономики имеет большое значение для прогнозирования экономики в региональном разрезе, формирования промышленной и инвестиционной политики в регионах. Согласно новой экономической географии, диффе-

рециация одинаково наделенных факторами регионы, объясняется через различия в доступе регионов к рынку и допускает пространственное перемещение, как факторов, так и товаров. В нашей трактовке это имеет значение для оценки размещения человеческих ресурсов, обладающих достаточным уровнем качества для использования при производстве определенных товаров и услуг. По оценке В.Ф. Лаппо, инвестиционная привлекательность региона зависит в основном от двух факторов - экономического потенциала региона и второго по силе фактора - человеческого потенциала. Наши исследования показывают, что влияние человеческого потенциала часто можно сравнить по силе с экономическим потенциалом и иногда оказывающим определяющее значение, так как экономический потенциал создается именно человеческими ресурсами.

Как часть экономики страны, региона или города человеческие ресурсы представляют собой динамичную общественно организованную систему, в которой на различных пространственных уровнях идут взаимосвязанные процессы, имеющие сходства и различия в силу как объективных, так и субъективных причин. На макроэкономическом уровне (федеральный, региональный пространственный уровень) решающее значение имеют объективные факторы. Микроэкономический уровень (предприятие, организация, личность) определяется существенным влиянием на объективные факторы субъективных факто-

* Симонова Марина Викторовна, кандидат технических наук, докторант Самарского государственного архитектурно-строительного университета. E-mail: m.simonova@mail.ru.

ров. Анализ факторов, оказывающих влияние на качество рабочей силы на различных пространственных уровнях, показывает, что по мере перехода на каждый следующий уровень, возрастает объем и количество объективных факторов, как материального, так и нематериального характера, при постепенном сокращении субъективных факторов, которые практически полностью отсутствуют на региональном и федеральном уровнях. Для оптимизации кадровой структуры на различных уровнях можно использовать динамические многофакторные модели².

Оценка качества рабочей силы на пространственном региональном уровне должна учитывать следующие объективные факторы:

- ◆ социально-экономическое развитие региона;
- ◆ инвестиционная привлекательность региона;
- ◆ региональное законодательство в области инвестиционно-строительной деятельности;
- ◆ региональные программы, направленные на развитие трудового потенциала;
- ◆ региональные инновационные программы;
- ◆ региональные программы социального партнерства
- ◆ действующая система технопарков;
- ◆ развитие информационных технологий;
- ◆ демографическая ситуация;
- ◆ миграционная ситуация;
- ◆ структура профессионального образования;
- ◆ деятельность общественных профессиональных организаций и объединений работодателей.

Каждый из указанных факторов оказывает влияние на формирование качества рабочей силы региона. Пространственный аспект при анализе их взаимодействия имеет решающее значение в силу естественной привязки стройиндустрии к определенной территории со всеми присущими ей особенностями. Усиление привлекательности и конкурентоспособности региона способствует привлечению инвестиций, которые вкладываются в первую очередь в основные средства предприятий и организаций, в развитие производительных сил.

Промышленность строительных материалов является одним из основных элементов освоения инвестиций, производителем материальной базы всех секторов экономик. Объем инвестиций определяет масштабы строительной деятельности, требуемый объем человеческих ресурсов. Структура инвестиционно-строительной деятельности определяет сложность задач, стоящих перед строительным комплексом, профессионально-квалификационный уровень специалистов на всех этапах строительства.

При разработке долгосрочных программ развития строительного комплекса целесообразно выделить в организационно-экономических резервах повышения качества рабочей силы несколько этапов, позволяющих выбрать формы и методы регулирования качества, своевременно оценить результативность каждого этапа и внести необходимые коррективы (см. рисунок). В ходе реализации системы необходима периодическая коррекция принимаемых решений и выводов в соответствии с реальной экономической ситуацией. Предложенная нами система принципиально отличается от рассматриваемых ранее другими исследователями более широкой трактовкой, включающей в себя демографические показатели и уровень развития производительных сил в строительном комплексе региона.

Качество рабочей силы переходит из временного понятия в категорию, увязанную во времени и пространстве с конкретной ситуацией. Демографические процессы оказывают существенное влияние на величину трудового потенциала и оценку качества рабочей силы необходимо проводить с учетом этих данных³. Для этой цели можно использовать показатель экономически активного населения, то есть той части населения, которая обеспечивает в рассматриваемом периоде предложение рабочей силы для создания товаров и услуг. Данный подход позволяет достаточно точно определить характер тенденций в численности и структуре рабочей силы⁴. Оценить зависимость качественных характеристик трудового потенциала населения от уровня жизни можно на основе статистических данных⁵.

Уровень урбанизации территории так же влияет на качество рабочей силы, что под-

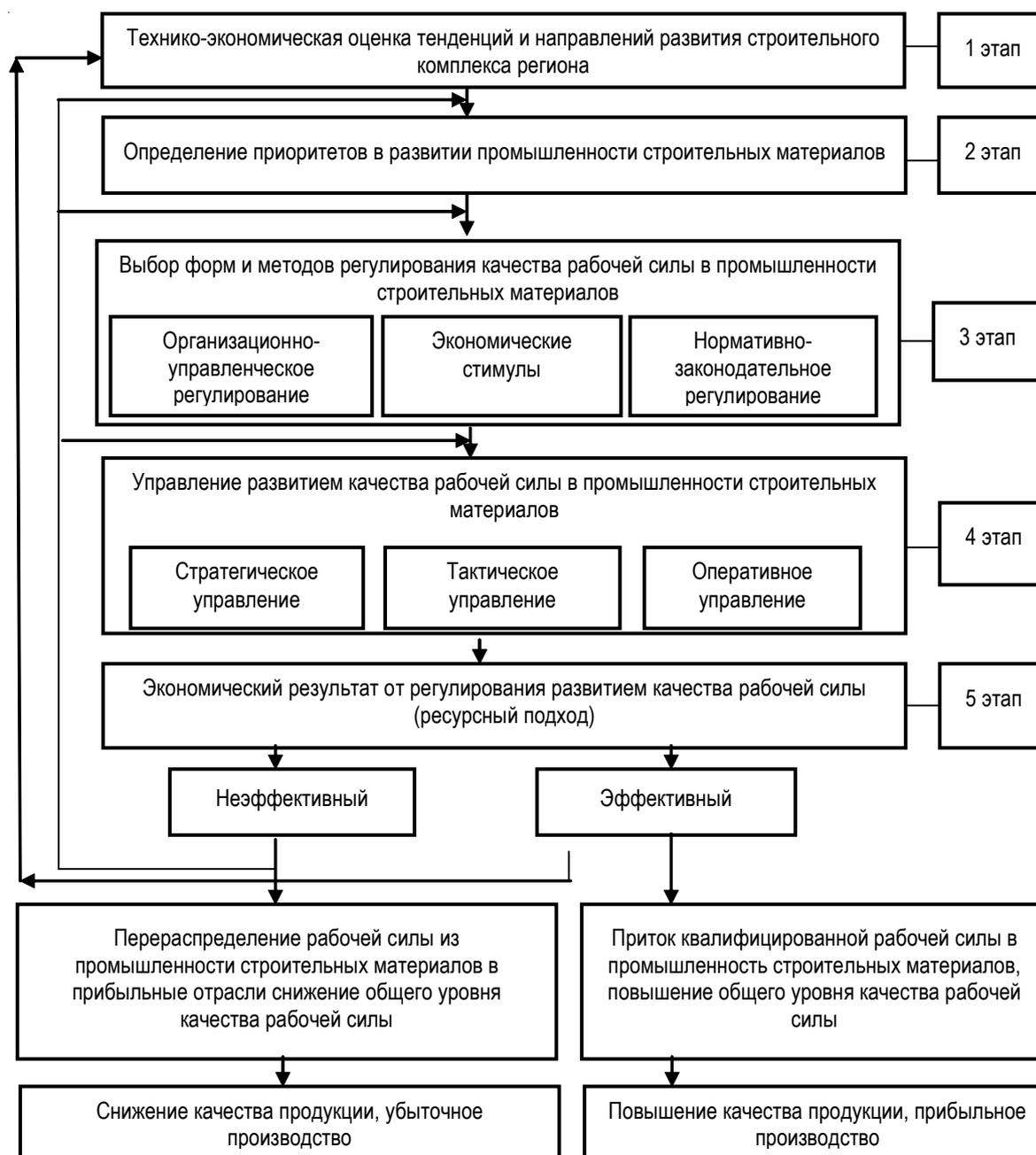


Рис. Этапы реализации организационно-экономических резервов повышения качества рабочей силы в промышленности строительных материалов региона

тверждается интегральными показателями качества опрошенных сельских и городских жителей. Социально-экономическое развитие региона и демографическая ситуация определяют состояние трудовых ресурсов, из которых формируется качественная рабочая сила. После 2006 г. в России началась естественная убыль трудоспособного населения, достигающая примерно 1 млн. человек в год. Эта убыль не может быть компенсирована в короткое время даже при увеличении возраста выхода на пенсию, при увеличении роста производительности труда или за счет выно-

са производства в перенаселенные страны с более дешевой рабочей силой. Следовательно, в будущем труд и качественная рабочая сила будут одним из самых дефицитных, если не самым дефицитным ресурсом в России. Дефицит труда следует ожидать по всему спектру квалификаций. В части дешевой массовой рабочей силы дефицит традиционно покрывается путем управляемой иммиграции. В части квалифицированной рабочей силы такой дефицит не может быть преодолен так же быстро вследствие того, что рынок труда в настоящее время и в ближайшем будущем

будет оставаться более динамичным по сравнению с рынком образовательных услуг, и этот разрыв может нарастать. Одним из способов преодоления дефицита рабочей силы может стать трудовая миграция. Трудовая мобильность - сложный социально-экономический процесс, в котором взаимосвязаны интересы работника, работодателя и государства⁶. Характер трудовой миграции ориентирован в основном в западном направлении и, если в Поволжский регион приходит низко квалифицированная рабочая сила из восточных регионов и стран, то на Запад из региона уезжают в основном высококвалифицированные специалисты, привлеченные более высокими доходами и уровнем жизни. Капитализация территорий, формирование в округе инфраструктуры развития, благоприятный инвестиционный климат способствуют удержанию в регионе качественной рабочей силы, дает возможность повышения квалификационного статуса новой рабочей силе. Интеллектуальная эмиграция - процесс неизбежный и если к нему подходить со стратегических позиций можно повернуть его во благо территорий, так как интеллект работает там, где созданы для этого условия.

Трудоспособное население, работающее в сфере строительного комплекса (около 7 % от общего количества работников региона) имеет определенный запас человеческого капитала, основанный на состоянии здоровья, уровня образования и культурного уровня. Каждый из этих элементов в отдельности и в совокупности друг с другом может оказывать влияние на состояние качества рабочей силы региона, и зависят от социально-экономического развития региона.

Можно предположить, что имеется разный уровень качества рабочей силы не только в пространственном ресурсе страны, но и в пространстве одного региона в различных городах и районах. При принятии управленческих решений о перспективах развития строительной отрасли федеральному агентству или агентам регионального развития необходим набор показателей пространственного развития, причем этот набор определяется задачами данного министерства или регионального агента и строго индивидуален.

На уровне предприятия промышленности строительных материалов оценка качества

рабочей силы должна опираться на объективные и субъективные факторы. Под объективными факторами понимаются факторы, поддающиеся количественному измерению. Под субъективными - факторы, оценить которые можно только применив эмпирические зависимости на основе социологических исследований и психофизиологических тестов. Объективные материальные факторы, такие как состояние производительных сил предприятия, уровень использования новой техники, технологий, строительных материалов, уровень информационной вооруженности при оценке качества рабочей силы строительного предприятия имеют важное значение. Низкий технический уровень предприятия не может быть обеспечен качественной рабочей силой, которая или теряет свой профессиональный уровень, деградирует, если он был выше предложенного технического уровня, или изначально достаточно низкого качества, определенного условиями труда и оплаты труда. Существующие в настоящий момент методики оценки персонала предприятий не учитывают этот фактор, что сказывается на общем уровне качества рабочей силы предприятия. И, если материальные факторы качества рабочей силы предприятия зависят в основном от инвестиционных возможностей, то нематериальные объективные факторы могут корректироваться управленческими и экономическими методами. Оценка нематериальных объективных факторов качества рабочей силы предприятия может основываться на данных кадровой службы, в обязанности которой должно быть внесено положение по организации мониторинга по указанным параметрам.

Результативность используемых методов и средств следует из обоснованности их выбора, зависящего от ситуации на персональном пространственном уровне, уровне предприятия или региона. В таблице предложена систематизация обоснования использования средств и методов повышения качества рабочей силы на различных уровнях.

Средства и методы повышения качества рабочей силы различаются в зависимости от пространственного уровня качества - персонального, уровня предприятия, регионального или федерального уровня. Допустимо объединять в одну группу региональный и феде-

Методы и средства повышения качества рабочей силы

Основные средства повышения качества рабочей силы	Методы повышения качества рабочей силы	Обоснование средств и методов повышения качества рабочей силы	Методы контроля промежуточных и конечных результатов	Результаты применения средств и методов повышения качества рабочей силы
Персональный уровень качества рабочей силы				
Проектирование карьеры работника	Осознанный выбор профессии Непрерывное профессиональное образование Зависимость оплаты от результатов труда	Цели труда Содержание труда Оплата труда Организация труда Значимость труда	Аттестация Сертификация Сравнение достигнутых и поставленных целей	Соответствие целей работника и целей предприятия
Проектирование социальных факторов труда	Обеспечение безопасных и благоприятных условий труда Социальные выплаты и льготы Повышение культурного уровня	Условия для воспроизводства рабочей силы Повышение мотивации труда	Аттестация персонала Аттестация рабочих мест Экспертные оценки	Улучшение физического и психического здоровья персонала
Уровень качества рабочей силы предприятия				
Проектирование инноваций	Информационная интеграция Обмен передовым опытом Экономическое стимулирование Законодательная база	Разработка и внедрение новых, более качественных строительных материалов и технологий Увеличение производительности труда Приобретение новых профессиональных знаний и навыков	Статистические методы Уровень механизации и автоматизации производства Уровень информационной обеспеченности	Повышение эффективности и прибыльности предприятия
Проектирование управления человеческими ресурсами предприятия	Формирование кадровой политики Формирование кадрового резерва Обучение Повышение квалификации Ротация Адаптация Подбор, отбор кадров	Управление персоналом Корпоративная культура Прогноз потребности в персонале Планирование затрат на персонал Моральный климат	Кадровый аудит Периодическая аттестация персонала Аттестация рабочих мест	Повышение эффективности работы коллектива Соответствие целей работника и целей компании
Проектирование организационной структуры компании	Бизнес-процессы Бизнес-функции Реинжиниринг Управление проектами Делегирование полномочий	Адекватность назначений на должности целям и задачам компании Соответствие образования и квалификации уровню должности	Динамическое соответствие структуры и направлений деятельности	Целевое программное или ситуационное управление
Региональный и федеральный уровень качества рабочей силы				
Проектирование региональной и федеральной системы управления человеческими ресурсами	Совершенствование законодательства Программы социального партнерства Программы управления трудовым потенциалом	Консолидация целей использования человеческих ресурсов Взаимодействие государства, бизнеса, образования и общественных организаций	Материальные, экономические, статистические методы	Повышение эффективности работы предприятий промышленности строительных материалов
Проектирование пространственного территориального распределения человеческих ресурсов	Создание новых производств Строительство жилья Развитие социальных инфраструктур	Приток рабочей силы	Привлечение инвестиций	Экономическое развитие региона

ральный уровни качества в силу однотипности методов и подходов к повышению качества, хотя при более подробном анализе различия несомненно присутствуют и могут потребовать более детального рассмотрения в будущем. Организационно-экономические резервы роста качества рабочей силы основываются на росте объемов экономической деятельности, который благоприятно сказывается на увеличении спроса на рабочую силу, создании новых и улучшении действующих рабочих мест, улучшении условий труда. Рост объемов подразумевает как количественный, так и качественный рост производства, способствующий повышению спроса на более квалифицированную рабочую силу.

Соответствие качественных характеристик персонала требованиям должности или рабочего места может быть определено в результате анализа объективных и субъективных факторов, способствующих формированию качества рабочей силы на предприятиях промышленности строительных материалов. Оценка деловых качеств должна проводиться в разных направлениях - при приеме на вакантные должности и текущая периодическая оценка соответствия рабочему месту. Методические основы оценки качества персонала строительного предприятия требуют формирования ее показателей, которые должны оценивать качество труда работников, выполняющих определенные функции. Их можно разделить на группы по направлениям: профессиональное поведение, результативность труда, личностные качества.

Индивидуальное качество рабочей силы в еще большей степени зависит от субъективных факторов. Определяющее значение в этом случае имеют личностные характеристики. Объективные факторы поддаются измерению и отражают накопленный жизненный и профессиональный опыт. Субъективные факторы оцениваются посредством сопоставления мнений оценщиков на основе эмпирических данных, собранных с помощью психологических и социологических инструментов и методов. Важно минимизировать

влияние субъективных мнений оценщика на результаты оценки. Оценка должна проводиться по группам, включающим однородные показатели.

Качество рабочей силы необходимо рассматривать как динамичную характеристику, изменяющуюся не только в пространственном, но и во временном отношении. Комплексное сопоставление пространственных и временных факторов роста качества рабочей силы может стать основой стратегического планирования развития строительного комплекса. Проведение оценки качества рабочей силы, как на региональном уровне, так и на уровне предприятий строительного комплекса обусловлено необходимостью выявить состояние качества рабочей силы на определенный момент времени. Стратегические планы развития региона в целом и строительного комплекса в частности содержат конкретные цели, для достижения которых необходим определенный уровень качества рабочей силы. Это возможно только после соответствующей оценки реального качества рабочей силы, подготовки программы повышения качества и ее реализации. Таким образом, методология проведения оценки качества рабочей силы становится одним из центральных моментов, требующих научного обоснования.

¹ Лано В.Ф. Концентрация производства, ожидания инвесторов и перспективы развития регионов Сибири и Дальнего Востока // Механизм деятельности хозяйствующих организаций: материалы Междунар. науч.-практ. конф. Иркутск, 2006. С. 235-238.

² Эфендиева Д.С. Совершенствование кадровой структуры экономики в условиях перехода к рынку // Вестн. ДГУ. 2003. С. 7-8, 118, 125.

³ Башкатов Б.И., Карпухина Г.Ю. Международная статистика труда. М., 2001. С. 20.

⁴ Маслова И.С. Трудовой потенциал советского общества // Вопр. теории и методологии исследования. 1987. С. 14.

⁵ Леонидова Г.В. Качество трудового потенциала: Дис. ... канд. экон. наук. М., 2004. С. 1-146.

⁶ Кошкина С.Н. Изменение трудовой мобильности под влиянием рыночной экономики // Изв. Акад. труда и занятости. 2003. № 3-4. С. 90-92.

Поступила в редакцию 15.02.2009 г.