

Быкова Елена Александровна

соискатель, Всероссийский центр уровня жизни,
ст. преподаватель, кафедра государственного и муниципального управления,
Сургутский государственный университет
Elena-bykova-23@yandex.ru

Меры по улучшению качества рабочей силы в ХМАО – Югре

анализ качества рабочей силы на рынке труда
Ханты-Мансийского автономного округа¹

Аннотация

В статье анализируются мероприятия по улучшению качества рабочей силы, осуществляемые в Ханты-Мансийском автономном округе. В частности, для этих целей в регионе ведется работа по повышению квалификации работников, а также организован региональный центр по профессиональной ориентации, целью которого является перераспределение трудовых ресурсов по профессиональным интересам между различными отраслями экономики.

Ключевые слова: обучение, качество, рабочая сила, квалификация, инновации, реформирование

Концепция развития страны направлена на обеспечение высоких темпов экономического роста, повышение уровня жизни населения, снижение социального неравенства. Достижение этих целей предполагает значительное повышение конкурентоспособности отечественной экономики, рост производства и предпринимательства, развитие трудового потенциала, совершенствование человеческого фактора (2). Особого внимания требует теоретическое и практическое разрешение вопросов, связанных с развитием трудового потенциала и образованием

высококвалифицированных кадровых ресурсов на отечественных предприятиях. Постоянное развитие и наращивание человеческого капитала, а также его рациональное использование на всех этапах хозяйствования является одним из обязательных условий для достижения прогресса в управлении трудовыми ресурсами. В результате проведения рыночных реформ были сформированы определенные механизмы по использованию рабочей силы, повышению качества труда, профессиональной ориентации и адаптации молодых специалистов в новых условиях рынка. Все это должно было способствовать совершенствованию потенциала кадров. Но резкий

¹ Материал из серии «Аналитические обзоры». – Прим. ред.

переход к рыночной экономике требовал специальных, а не общих, преобразований.

Трудовой потенциал работника

Необходимо проведение качественно новой кадровой политики, научно-практическое сотрудничество высших учебных заведений и коммерческих организаций с целью дальнейшего развития и повышения качества трудовых ресурсов, совершенствования профессиональной подготовки молодых специалистов в начальном этапе, а также создания необходимых условий для конкурентоспособности.

Кроме того, в решении проблемы повышения качества труда и компетентности трудовых кадров следует использовать не избирательный, а комплексный подход, что требует создания эффективной системы управления качеством работы персонала на предприятиях.

Существует прямая зависимость между трудовым потенциалом работника, его способностями и результатами труда, доходом и уровнем жизни, так как рост одних факторов вызывает соответствующие изменения всех остальных. (3).

Исходя из этого, можно сделать вывод, что умственные и физические способности работника, а также его моральные и другие индивидуальные качества определяют рамки трудового потенциала работника, его творческое и профессиональное развитие.

Для наиболее эффективного использования трудового потенциала работника необходимо учитывать важные аспекты, связанные со всеми ступенями его формирования. Система управления качеством рабочей силы способна объединить все этапы

создания работника (от выбора профессии до профессиональной деятельности).

Как и во всех северных регионах, уровень экономической активности населения округа значительно выше среднего по стране. В период экономического роста доли роста экономической активности населения достигала 71–75%, в то время как в среднем по России — 64–65%.

Качественный уровень квалификации работников в ХМАО

Повышение сложности работы, постоянная модернизация производств и оборудования, внедрение новой техники и технологий требует повышения уровня подготовки кадрового состава. Это может быть достигнуто разными способами.

Прежде всего, это обучение кадрового состава новым технологиям, наем более квалифицированной рабочей силы, использование возможностей подрядных организаций, уже имеющей опыт работы с подобными технологиями и обладающими необходимой квалификацией как с целью монтажа оборудования, так и с целью попутного обучения кадрового состава собственного предприятия. Наиболее пер-

существует прямая
зависимость между
трудовым потенциалом
работника,
его способностями
и результатами труда,
доходом и уровнем жизни

... в северных регионах ...
в период экономического
роста доля экономически
активного населения
достигала 71–75%,
в то время как в среднем
по России – 64–65%

спективным является опережающий подход, то есть обучение персонала до модернизации и внедрения технологических изменений, что позволит эффективно их использовать с самого начального момента внедрения (4).

В условиях ХМАО формирование квалифицированной рабочей силы зависит в большей степени от личных качеств и инициативности отдельно взятых индивидуумов. Поэтому в целях повышения качества труда и квалификации кадров со стороны руководства региона целесообразно создание необходимых условий для личностного и, соответственно, профессионального роста работника, поскольку в перспективе эти меры имеют огромное значение для развития трудовых ресурсов региона в целом.

Значительную роль играет соотношение работников по степени квалификации: высококвалифицированная, профессионально-ориентированная и неквалифицированная. В квалификационной структуре это будет первая, вторая и третья степень соответственно.

Основываясь на изученном материале, с высокой долей уверенности можно сделать вывод, что на сегодняшний день в ХМАО в приблизительно равных

долях преобладают вторая и третья группы, доля же первой группы остается весьма незначительной.

Следует отметить, что в этой классификации учитывались исключительно качественные характеристики рабочей силы, а не принадлежность к должностной группе.

Региональный центр по профессиональной ориентации

В ХМАО компаниям приходится работать в условиях конкуренции, нестабильности деловой среды и неопределенности, иногда приводящих к резким переменам. Именно поэтому управленческие приоритеты должны устанавливаться с учетом значимости человеческого фактора в экономической жизни предприятий и компаний.

Кроме того, следует отметить, что лица, не имеющие специального образования, но занятые на рынке труда, в суммарном количестве составляют почти треть от общего числа лиц, занятых в экономике, что свидетельствует о низкой прогрессивности экономики. Для разрешения этой проблемы необходима целенаправленная работа в области профессиональной ориентации будущих рабочих и специалистов. Немаловажно активизировать работу над становлением системы среднего образования как профессионально ориентированной, а также осуществлять контроль над дальнейшим соответствием полученного образования и профессиональной деятельности.

Качество труда и квалификация рабочей силы проявляются при изменении технологического уровня работы. Рабочая сила высшего качества должна оцениваться по способности

создавать новое, в то время как на среднем уровне качества рабочей силы, в основном занятой на серийном производстве товаров и услуг, качественные характеристики необходимо оценивать как способность соответствовать данной технике, технологии и оборудованию, производить на нем качественные товары и услуги. Решению перечисленных проблем поможет создание в ХМАО регионального центра по профессиональной ориентации. Цель деятельности такого центра должна сводиться к перераспределению трудовых ресурсов по профессиональным интересам между различными отраслями экономики.

Этапы работы регионального центра по профессиональной ориентации

Работу регионального центра по профессиональной ориентации можно разделить на несколько этапов:

I этап – подготовка к обучению, выбор профессии. Работники центра будут проводить консультации по выбору профессии. Зачастую представление о профессии носит искаженный характер. Поэтому, знакомство с основными направлениями работы, режима работы, условиями труда, информацией о потребности в кадрах по данному виду профессии, уровню средней заработной платы, позволят выпускникам школ и другим людям, стоящим перед выбором профессии сделать осознанный выбор.

II этап – обучение. Наиболее важная роль на этом этапе, конечно, отводится учебным заведениям. Однако региональный центр должен способствовать развитию интереса к выбранной профессии. Это возможно организовать через объединение специалистов уже

обучающихся по профессиональным интересам. Проведение праздников, конкурсов, соревнований позволит повысить интерес к выбранной профессии.

III этап – практика. Большое внимание в процессе обучения профессии должно уделяться практическим занятиям. Региональному центру необходимо наладить связь между образовательными учреждениями и предприятиями. Это позволит повысить качество рабочей силы, будет способствовать трудоустройству выпускников учебных заведений, росту их профессионализма.

Важнейшим инструментом повышения конкурентоспособности современных предприятий должна стать система управления качеством рабочей силы. Управление качеством рабочей силы – это термин, который мы используем для описания интегрированного и целостного, сознательного и активного подхода к совершенствованию связанных с рабочей деятельностью знаний и поведения с использованием широкого спектра обучающих методов и стратегий (5).

Указанные стратегии и методы призваны помочь работникам, группам и компаниям ХМАО в полной мере реализовать свой потенциал за счет раскрытия индивидуальных возможностей и повышения эффективности работы в конкретных условиях.

Неотъемлемой частью системы управления качеством рабочей силы явля-

рабочая сила высшего

качества должна

оцениваться по способности

создавать новое...

ВАЖНЕЙШИМ
ИНСТРУМЕНТОМ ПОВЫШЕНИЯ
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ
СОВРЕМЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ
ДОЛЖНА СТАТЬ СИСТЕМА
УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ
РАБОЧЕЙ СИЛЫ

ется постоянное развитие трудового потенциала рабочей силы и, как следствие, повышение качества работы. Эту систему можно охарактеризовать как «постоянное обучение в рабочем процессе».

Литература

1. Алешина Е.А., Лунев Ю.М. Постановка системы управления персоналом. Подходы группы «БИГ» // Кадровик. – 2009.
2. Воронов А.А. Конкурентоспособность предприятия в современных условиях хозяйствования: Монография. – Краснодар, 2008.
3. Иванов В.В., Коробова А.П. Муниципальный менеджмент: Справочное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2007.
4. Михайлушкин А.И., Шимко П.Д. Основы экономики: Учебное пособие. – СПб.: Изд. дом «Бизнес-пресса», 2008.
5. Розова Н.К. Управление качеством. – СПб.: Питер, 2009.

рп

Elena A. Bykova

*Applicant, All-Russian Center for Living Standards, Senior Lecturer,
Chair of Public and Municipal Administration, Surgut State University*

Analysis of the Quality of the Workforce in the Labor Market of the Khanty-Mansi Autonomous District

Abstract

The article examines the measures to improve the quality of the workforce, implemented in the Khanty-Mansi Autonomous District. In particular, to achieve this goal, the work on advanced training of workers is carried out, and the regional center for vocational guidance has been organized. It aims to reassign the labor resources according to their professional interests to the various sectors of the economy.

Keywords: training, quality, workforce, qualification, innovations, reformation