

ЭКОНОМИКА

УДК 3311

DOI: 10.18324/2224-1833-2021-1-9-18

Влияние трудовых ресурсов на рост производительности труда региона

И.В. Байракова^{1а}, Е.В. Романюк^{1б}, Е.В. Трусевич^{2с}

¹ Институт экономики и управления Крымского федерального университета им В.И. Вернадского, пр Вернадского, 4, Симферополь, Республика Крым

² Братский государственный университет, ул Макаренко, 40, Братск, Россия

^а rommania@ramblerru, ^б bairakova67@mailru, ^с joint@brsturu

Статья поступила 03.03.2021, принята 09.03.2021

В статье рассматриваются вопросы, связанные с использованием рабочей силы в Республике Крым, так как рабочая сила является одним из наиболее ограниченных факторов производства в регионе. Установлено, что рациональное использование рабочей силы в Республике Крым является первоочередной задачей органов государственной и местной власти и управления. Определено, что в эффективном использовании рабочей силы заинтересованы руководители предприятий и организаций как частных, так и государственных форм собственности. Определены издержки, которые приходятся на рабочую силу, осуществляемые собственниками производства. Проведен анализ, который выявил различные проблемы по использованию рабочей силы в виде неполной занятости, текучести кадров, увольнения и выбытия работников и др. Авторами сформулированы проблемы и предложен ряд мероприятий, направленных на снижение текучести кадров и повышение эффективности управления трудовыми ресурсами по использованию рабочей силы. Это позволит повысить производительность труда, которая положительно повлияет на экономическое состояние хозяйствующих субъектов Крымского федерального округа.

Ключевые слова: регион, рабочая сила; производительность труда; трудовые ресурсы; занятость; текучесть кадров

The impact of labor resources on the growth of labor productivity in the region

I.V. Bayrakova^{1а}, E.V. Romanyuk^{1б}, E.V. Trusevich^{2с}

¹ Institute of Economics and Management of the Crimean Federal University; 4, Vernadsky Pros, Simferopol, Republic of Crimea

² Bratsk State University; 40, Makarenko St, Bratsk, Russia

^а bairakova67@mailru, ^б rommania@ramblerru, ^с joint@brsturu

Received 03032021, accepted 09032021

The authors in the article consider issues related to the use of labor in the Republic of Crimea, since labor is one of the most limited factors of production in the region. It has been established that the rational use of labor in the Republic of Crimea is the primary task of state and local authorities and administration. It is determined that managers of enterprises and organizations, both private and public, are interested in the efficient use of labor. The costs that fall on the labor force, carried out by the owners of production are defined. An analysis is carried out to reveal various problems in the use of labor in the form of underemployment, staff turnover, dismissal and retirement of workers, etc. The problems are formulated and a number of measures aimed at reducing staff turnover and increasing the efficiency of labor resources management in terms of labor force utilization is proposed. This will increase labor productivity, which will effectively affect the economic condition of enterprises and organizations of the Crimean Federal District

Keywords: region; labor force; labor productivity; labor resources; employment; staff turnover

Актуальность темы исследования. Рабочая сила является одним из наиболее ограниченных факторов производства в регионе. Рациональное ис-

пользование рабочей силы в Республике Крым — первоочередная задача органов государственной и местной власти и управления. В эффективном

использовании рабочей силы заинтересованы руководители предприятий и организаций как частных, так и государственных форм собственности. Издержки, которые приходится на рабочую силу, осуществляют собственники производства. На данном этапе времени существуют различные проблемы по использованию рабочей силы в виде неполной занятости, текучести кадров, увольнения и выбытия работников и др. Решение проблем, сформировавшихся по использованию рабочей силы, позволит повысить ее эффективность. В области использования рабочей силы в республике поставлены следующие задачи: провести оценку использования рабочей силы, проанализировать численность работников списочного состава, в том числе, работавших в режиме неполного рабочего времени, исследовать движение работников, провести анализ производительности труда в регионе, рассчитать уровень участия в рабочей силе. Исследование производительности труда в Республике Крым, предоставит возможность продемонстрировать результаты использования рабочей силы в регионе.

Цель и задачи исследования. Целью статьи является исследование использования рабочей силы в Республике Крым и ее влияния на производительность труда региона.

В области использования рабочей силы в республике поставлены следующие задачи:

- провести оценку использования рабочей силы;
- проанализировать численность работников списочного состава, в том числе работавших в режиме неполного рабочего времени;
- исследовать движение работников;
- провести анализ производительности труда в регионе;
- рассчитать уровень участия в рабочей силе

Объектом исследования выступают трудовые ресурсы Республики Крым за 2016–2018 гг.

Предмет исследования – анализ основных показателей трудовых ресурсов Республики Крым за 2016–2018 гг.

Методы исследования. При написании статьи применялись статистические методы исследования, такие как метод сравнения абсолютных и относительных величин, динамики, индукции, дедукции, графический метод.

Информационная база исследования. Теоретическими и практическими вопросами исследования рынка труда занимались многие ученые. Авторы исследуют социально-экономические тенденции развития рынка труда Республики Крым, а также рост производительности труда и его влияние на эффективность предприятия. И.А. Шилинскийте [4] исследована система управления текучестью персонала, определены поэтапные

направления ее совершенствования, разработано направление по сокращению числа увольнений, определение эффекта от их реализации; Л. Гоулер [5] посвятил свой труд исследованию причин увольнения людей; Л. Никифорова [6] анализирует текучесть персонала, производит расчеты текучести, выявляет их причины; И.А. Волкова [7] исследует формирование процесса управления текучестью кадров, позволяющего контролировать уровень текучести, выявлять причины и предпосылки, принимать оперативные меры по ее регулированию; П.В. Леманова рассматривает основные существующие теории рынка труда, предоставляет характеристику его элементов, определяет механизмы функционирования рынка труда и особенность их влияния на развитие рынка труда [8].

Постановка проблемы. Текучесть кадров является одной из главных проблем использования рабочей силы. Стабильность коллектива – это одна из проблем управления персоналом, который, в свою очередь, обеспечивает устойчивое функционирование и развитие организаций и предприятий региона.

Под текучестью кадров понимают такой процесс внепланового увольнения сотрудников организаций и предприятий, который связан с неудовлетворенностью работника своей работой и рабочим местом – это активная текучесть кадров, а также и неудовлетворенностью работодателем определенным работником – это пассивная текучесть кадров, в результате чего происходит процесс увольнения сотрудников по собственному желанию или увольнение сотрудников по инициативе работодателя в том случае, если нарушаются обязательства по трудовым договорам или контрактам между субъектами – работником и работодателем [4, с. 119].

В настоящее время к основным причинам, которые вызывают текучесть кадров, можно отнести такие, как недостаточно качественно организованный процесс подбора и выбора работников, нерационально функционирующие системы адаптации, профессиональное обучение, развитие работников или вовсе их отсутствие, неудовлетворенность работников руководителями организаций и предприятий, в частности стилем руководства, методами управления, невысокая оплата труда, некомфортный социально-психологический климат в трудовом коллективе, неблагоприятные условия труда, увольнения других работников, отсутствие мотивации и стимулов [5; 6, с. 49].

Из-за текучести кадров рабочей силы в основном появляются отрицательные последствия. Так к негативным последствиям можно отнести потери работников организаций, приводящие к перерывам в работе, неравномерности распределения нагрузки на тех сотрудников, которые остались

работать, снижению производительности и мотивации труда, лояльности к организации, ухудшению социально-психологического климата, снижению качества трудовых ресурсов в целом; экономические потери организаций и предприятий представляют собой невыполнение заданного объема работ, снижение объемов производимой продукции и товаров, рост транзакционных издержек, в том числе появление издержек дополнительного характера, связанных с поиском, подбором, адаптацией, профессиональным обучением или переобучением, повышением квалификации, дальнейшее развитие новых принятых сотрудников. Вместе с тем, текучесть кадров рабочей силы может иметь и некоторые положительные последствия, например, появляется возможность перераспределения рабочей силы, перемещения и продвижения сотрудников, в связи с ростом уровня их квалификации, технологического

обновления производства, а также недопущение возникновения явления «застойности» трудового коллектива [7, с. 142; 8, с. 26].

Для оценки движения рабочей силы используем коэффициент оборота рабочей силы и коэффициент текучести рабочей силы. Коэффициент оборота рабочей силы по приему рассчитывается как отношение числа принятых на работу к среднесписочной численности работников за определенный период времени. В свою очередь, коэффициент текучести рабочей силы рассчитывается как отношение числа выбывших за отчетный период работников по причинам, характеризующим текучесть рабочей силы, к среднесписочной численности работников за рассматриваемый период времени. Рассчитаем вышеуказанные коэффициенты.

Коэффициент оборота рабочей силы по приему в регионе за 2016–2018 гг. показан в табл. 1.

Таблица 1. Коэффициент оборота рабочей силы по приему в Республике Крым за 2016–2018 гг.

Показатель	Год		
	2016	2017	2018
Принятые работники, чел.	148 740	121 003	107 419
Среднесписочная численность работников, чел.	338 757	400 924	403 266
Коэффициент оборота рабочей силы по приему	0,44	0,30	0,27

Источник: [9]. Здесь и далее таблица составлена авторами.

Из данных табл. 1 видно, что коэффициент оборота рабочей силы по приему в 2018 г. по сравнению с 2017 г. снизился на 0,03, или на 3 % и составил соответственно 0,27 или 27 % что свидетельствует о незначительном повышении статич-

ности в развитии и устойчивости коллективов в организациях и предприятиях региона по сравнению с предыдущим годом.

Далее рассчитаем коэффициент текучести рабочей силы (табл. 2).

Таблица 2. Коэффициент текучести рабочей силы в Республике Крым за 2016–2018 гг.

Показатель	Год		
	2016	2017	2018
Выбывшие работники, чел.	114 902	124 035	111 604
Среднесписочная численность работников, чел.	338 757	400 924	403 266
Коэффициент текучести рабочей силы	0,34	0,31	0,28

Источник: [9]

Из данных табл. 2 видно, что коэффициент текучести рабочей силы в 2016 г. составил 34, в 2017 – 31, в 2018 г. – 28 %. Наблюдается тенденция к снижению данного показателя на протяжении исследуемого периода. В 2018 г. по сравнению с 2017 г. показатель снизился на 0,03, или 3 % и составил 0,28, или 28 %, что свидетельствует об улучшении ситуации в регионе в данном году и снижении высвобождения работников.

Обратим внимание, что естественный уровень текучести кадров должен составлять в пределах 3–7 % в год от общей численности персонала и способствовать обновлению работников и развитию орга-

низаций и предприятий, в связи с приходом новых работников, которые внедряют новые идеи, инициативы и предложения по совершенствованию организационных процессов, в то время как повышенный уровень текучести кадров наносит экономический ущерб и вызывает различного рода трудности для организаций и предприятий [7, с. 141; 8, с. 27].

Однако рассчитанный показатель текучести кадров в регионе составляет в 2018 г. 28 % и не является низким, требует особого внимания компетентных государственных органов управления и работодателей к разработке комплекса мероприятий, направленных на снижение данного показателя.

Далее в работе проанализируем численность граждан в режиме неполного рабочего времени в работников списочного состава, работавших в регионе (см. табл. 3).

Таблица 3. Динамика численности работников списочного состава, работавших в режиме неполного рабочего времени в Республике Крым, за 2016-2018 гг

Показатель	Год		
	2016	2017	2018
Численность работников списочного состава всего, чел., в том числе:	310 431	321 480	320 657
Работавшие работники неполное рабочее время по инициативе работодателя, чел.	2 768	3 215	2 934
Работавшие работники неполное рабочее время по соглашению между работником и работодателем, чел.	15 249	14 145	15 379
Находившиеся работники в простое по вине работодателя и по причинам, не зависящим от работодателя и работника, чел.	4 878	1 929	2 864
Работники, которым были предоставлены отпуска без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника, чел.	24 394	28 612	28 597

Источник: [9]

При проведении анализа выявлено, что численность работников списочного состава в 2018 г. по сравнению с 2017 г. снизилась на 823 чел., или на 0,26 %. Положительной тенденцией является то, что такой показатель, как «работники, работавшие неполное рабочее время по инициативе работодателя», в 2018 г. по сравнению с 2017 г. сократился на 281 чел., или на 8,74 %. Кроме этого, увеличился показатель «работники, работавшие неполное рабочее время по соглашению между работником и работодателем» в 2018 г. по сравне-

нию с 2017 г. на 1 234 чел., или на 8,72 %. Показатель «работники, находившиеся в простое по вине работодателя и по причинам, не зависящим от работодателя и работника» в 2018 г. по сравнению с 2017 г. увеличился на 935 чел., или на 48,47 %. Показатель «работники, которым были предоставлены отпуска без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника» в 2018 г. по сравнению с 2017 г. сократился на 15 чел., или на 0,05 % (табл. 4).

Таблица 4. Структурные изменения численности работников списочного состава, работавших в режиме неполного рабочего времени в Республике Крым за 2016-2018 гг

Показатели	Структурные изменения			
	абсолютные (+, -)		относительные (%)	
	2017 г. к 2016 г.	2018 г. к 2017 г.	2017 г. к 2016 г.	2018 г. к 2017 г.
Численность работников списочного состава всего, чел., в том числе:	11 049	-823	103,56	99,74
Работавшие работники неполное рабочее время по инициативе работодателя, чел.	447	-281	116,15	91,26
Работавшие работники неполное рабочее время по соглашению между работником и работодателем, чел.	-1 104	1 234	92,76	108,72
Находившиеся работники в простое по вине работодателя и по причинам, не зависящим от работодателя и работника, чел.	-2 949	935	39,54	148,47
Работники, которым были предоставлены отпуска без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника, чел.	4 218	-15	117,29	99,95

Источник: [9]

Отметим, что в регионе происходит движение работников организаций по основным причинам как: сокращение численности, а также по собственному желанию. Рассмотрим движение работников в регионе с помощью данных табл. 5.

В регионе наблюдается неполная занятость, в частности вынужденная. Об этом свидетельствуют данные, зафиксированные на рынке труда региона.

Среди основных причин неполной занятости можно отметить такие, как недозанятость по инициативе работодателя, по согласию работника и работодателя, находящиеся занятые в простое по

вине работодателя и по вине, не зависящей от работодателя и работника (см. табл. 6).

Существует достаточно много причин, влияющих на неполную занятость в регионе. Одна из основных причин – сотрудники работают неполное рабочее время по инициативе работодателей. Так в 4 квартале 2018 г. данный показатель по сравнению с 4 кварталом 2017 г. снижен на 1 667 чел., или на 67,71 %. Численность работников, занятых неполное рабочее время по соглашению работников и работодателей, в 4 квартале 2017 г. уменьшилась в сравнении с соответствующим периодом 2017 г. на 1 367 чел. или на 7,3 %. Вышеуказанные показатели имеют положительную

тенденцию на рынке труда. Количество работников, находившихся в простое по вине работодателя и по причинам, не зависящим от работодателя и работника, в 4 квартале 2017 г. увеличилось в сравнении с соответствующим периодом 2017 г. на 1 102 чел., или на 68,83 %. Вместе с этим, количество работников, которые имели отпуска без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника, в 4 квартале 2017 г. увеличилось в сравнении с соответствующим периодом 2017 г. на 3 217 чел., или на 10,72 %. Два последних показателя свидетельствуют о недоиспользовании потенциала занятых граждан в регионе.

Таблица 5. Движение работников организаций в Республике Крым за 2016-2018 гг. (4 квартал)

Показатель	Год (4 квартал)		
	2016	2017	2018
Принято работников всего, чел., в том числе:	26 086	23 939	25 013
на дополнительно введенные рабочие места	1 374	1 070	1 354
Выбыло работников, чел., в том числе:	29 543	27 527	29 942
по причине сокращения численности работников, чел.	714	885	1 098
по собственному желанию	18 160	17 308	18 155

Источник: [9]

Таблица 6. Причины неполной занятости работников на рынке труда Республики Крым за 2016–2018 гг. (4 квартал)

Показатель	Год (4 квартал)		
	2016	2017	2018
Численность работников, работающих неполное рабочее время по инициативе работодателей, чел.	3 093	2 462	795
Численность работников, работающих неполное рабочее время по соглашению работников и работодателей, чел.	14 214	18 725	17 358
Работники, находившиеся в простое по вине работодателя и по причинам, не зависящим от работодателя и работника, чел.	1 891	1 601	2 703
Работники, которые имели отпуска без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника, чел.	28 481	30 004	33 221

Источник [9]

Использование рабочей силы предусматривает вовлечение граждан в процесс производства, создание экономических благ и получение конечного результата – в виде роста производительности труда. Подчеркнем, что рост благосостояния граждан в регионе значительно зависит от важнейшего фактора – производительности труда. Сегодня перед обществом стоит задача эффективно производить продукцию, товары, а также качественно выполнять работы и услуги для обеспечения качественного прироста добавленной стоимости, т. е. ВВП. Рост производства приводит к положительному эффекту, выраженному в повышении стандартов и уровня жизни, росту объема и качеству производимой продукции, товаров

и предоставляемых услуг [10, с. 121; 11, с. 54]. Под производительностью труда рассматривается соотношение объемов выпуска производства к объемам экономических ресурсов, которые затрачиваются на выпуск, выраженные в одинаковых единицах измерения, т. е. происходит оценка вложенных затрат ресурсов на производство одной единицы продукции [4, с. 3; 12, с. 64]. На практике применяют два способа повышения объема выпуска, т. е. создается валовая добавленная стоимость, соответственно, и валовой региональный продукт (ВРП): увеличение потребления ресурсов или обеспечения роста производительности. Рост применяемых экономических ресурсов не обеспечивает рост доходов на единицу по-

требляемых ресурсов (если не существует значительного постоянного положительного эффекта масштаба). В практической деятельности данная ситуация нередко приводит к уменьшению оплаты труда сотрудников и снижению рентабельности бизнеса. Кроме этого, увеличение производительности труда, даже без прироста потребления ресурсов, будет способствовать росту создаваемой добавленной стоимости, а доход, который получен с одной единицы затрачиваемых ресурсов, будет увеличиваться.

На уровне национальной экономики для расчета производительности труда (ПТ) объем валового внутреннего продукта соотносят с количеством занятых в экономике:

$$N = Q/L, \quad (1)$$

Таблица 7. Динамика среднегодовой производительности труда в Республике Крым за 2015–2018 гг.

Показатель	Год			
	2015	2016	2017	2018
Численность занятых, чел.	820 600	894 800	839 400	857 400
Валовой региональный продукт в текущих основных ценах, млн р.	189439,2	265 970,6	327 739,3	359 110,4
Производительность, р./чел. в год	230 854,5	297 240,3	390 444,7	460 823,9

Источник [9]

Таблица 8. Структурные изменения среднегодовой производительности труда в Республике Крым за 2016–2018 гг.

Показатели	Структурные изменения					
	абсолютные (+, -)			относительные (%)		
	2016 г. к 2015 г.	2017 г. к 2016 г.	2018 г. к 2017 г.	2016 г. к 2015 г.	2017 г. к 2016 г.	2018 г. к 2017 г.
Производительность, р./чел. в год	66 385,8	93 204,4	70 379,2	128,76	131,36	118,03

Источник: [9]

Таким образом, средний ежегодный прирост производительности труда в 2018 г. увеличился по сравнению с 2017 г. на 70 379,2 р./чел., или на 18,03 %. Ежегодный рост производительности труда в Республике Крым свидетельствует об экономике овегцественного и живого труда, а также о росте эффективности производства.

Важным показателем использования рабочей силы в регионе является степень вовлечения в общественное производство работников. Степень вовлечения в общественное производство работников можно рассчитать с помощью уровня участия в рабочей силе по следующей формуле:

$$U_y = P_c / Ч_t \times 100 \%, \quad (2)$$

где U_y – уровень участия в рабочей силе; P_c – рабочая сила, чел.; $Ч_t$ – численность трудоспособного населения, чел.

Уровень участия в рабочей силе показывает долю трудоспособного населения, присутствующего

где Q – величина валового регионального продукта; L – численность занятых в экономике; N – уровень среднегодовой производительности труда.

На уровне отдельного региона производительность труда приравнивается к соотношению валового регионального продукта и численности занятых в регионе. Для получения сопоставимых значений показателя ПТ мы используем значения ВВП (ВРП) в сопоставимых ценах.

В табл. 7 и 8 произведен расчет среднегодовой производительности труда за 2015–2018 гг. в регионе.

В целом на протяжении анализируемого периода производительность труда в регионе имела тенденцию к росту. За рассматриваемые 4 года производительность труда в среднем в Республике Крым увеличилась почти в 2 раза.

щего на рынке труда и активно участвующего в деятельности, работая или пребывая в поисках работы; это показатель объема предложения рабочей силы, готовой участвовать в производстве товаров и услуг, относительно граждан трудоспособного возраста. За период 2016–2018 гг. наибольший уровень участия в рабочей силе составил в 2017 г. – 87,72 %, наименьший в 2016 г. – 85,842 %. В 2018 г. данный показатель снизился незначительно по сравнению с 2017 г., на 0,23 %, и составил 87,49 % (см. табл. 9).

Обратим внимание, что на использование рабочей силы в регионе влияют слабозащищенные категории граждан, в основном это лица с ограниченными возможностями и молодые люди. Так на рынке труда региона остро стоит проблема трудоустройства инвалидов, связанная не только с отсутствием свободных вакансий, но и не всегда имеющейся для инвалида возможностью получить профессиональную реабилитацию и обу-

читься тем профессиям, которые имеют реальный спрос у работодателей.

Кроме этого, проблема заключается и в том, что предприятия-работодатели часто не заинтересованы в создании рабочих мест для лиц с ограниченными физическими способностями, ослож-

няется поиск работы отсутствием у инвалидов профессий, соответствующих потребностям рынка труда. К важным проблемам при трудоустройстве инвалидов относят и невысокую оплату труда, а также рутинность предлагаемой работы.

Таблица 9. Уровень участия в рабочей силе в Республике Крым за 2016–2018 гг.

Год	Рабочая сила, чел.	Численность трудоспособного населения, чел.	Уровень участия в рабочей силе, %
2016	901 100	1 054 878	85,42
2017	915 800	1 043 986	87,72
2018	902 600	1 031 689	87,49

Источник: [9]

Служба занятости Крыма проводит обучение, переобучение, повышение квалификации и трудоустройство граждан с ограниченными физическими возможностями. Средний возраст инвалидов, которые обращаются за оказанием помощи в поиске рабочего места, составляют 44 года, т. е. 53,1 % от общего количества инвалидов. Большинство инвалидов, которые обращаются за помощью и поддержкой к специалистам центра занятости, живут в селах и поселках. В 2018 г. специалистами центра занятости оказана помощь 283 инвалидам в социальной адаптации на рынке труда республики. Одним из видов оказания помощи безработным инвалидам была психологическая поддержка, которую получили 288 инвалида, а профориентационные услуги были оказаны 2 381 инвалиду. Работодателями создано и предоставлено рабочих мест для лиц с ограниченными физическими возможностями в 2018 г. в количестве 865 ед., в частности, в городе Симферополе – 497 ед., в Ялте – 121, в Феодосии – 38 ед.

Отметим, что в регионе также остро стоит проблема трудоустройства молодежи. Выпускники профессиональных и высших учебных заведений не могут найти себе желаемую работу по полученной специальности, среди которых отмечают специалисты по таким полученным профессиям, как экономисты, юристы, финансисты, бухгалтеры, программисты. Это связано прежде всего с тем, что рынок труда переполнен специалистами по таким профессиям, постепенно снижается потребность работодателей на специалистов таких профессий, в результате чего происходит излишек предложения среди молодежи.

Рынок образовательных услуг на данном этапе времени недостаточно подготовлен к спросу на рынке труда. Учебные заведения в Крыму выпускают молодых специалистов по таким специальностям, как «бухгалтерский учет и аудит», «правоведение», «банковская деятельность», «финансы», «экономика предприятия», «международная экономика», что вызывает переполнение региональ-

ного рынка труда так называемыми «престижными» профессиями. Это свидетельствует о том, что в настоящее время не достигнут достаточный уровень взаимодействия между институтами образования и спросом работодателей. Учебные заведения предлагают абитуриентам так называемые «престижные» специальности, которые они хотят оплатить и освоить, а не те, которые необходимы работодателям. Поэтому многие выпускники вузов и профессионально-технических учебных заведений не могут найти себе подходящую работу, в результате чего им приходится переучиваться и работать не по специальности. Еще одна причина, по которой не соответствуют выпускники учебных заведений предлагаемому рабочему месту работодателя, – это недостаточные знания. Во многих учебных заведениях материально-техническая база не соответствует современным требованиям из-за недостаточного уровня государственного финансирования.

Следовательно, наблюдаются две важные проблемы: слабое государственное регулирование в сфере профориентации абитуриентов по таким профессиям, которые пользуются спросом на рынке труда, и недостаточный уровень взаимодействия между учебными заведениями и работодателями.

Следующей проблемой на рынке труда выступает спрос работодателей на конкретные виды профессий, поэтому возникает дефицит рабочей силы. Например, к дефицитным профессиям можно отнести следующие: токарь, электрогазосварщик, слесарь, сантехник, маляр, швея. Таким образом, на рынке труда региона происходит профессионально-квалификационный дисбаланс, который вызван несоответствием подготовкой кадров учебными заведениями к потребностям рынка труда.

На сегодняшний день острой проблемой является трудоустройство выпускников школ, ПТУ, средних специальных и высших учебных заведений, поскольку большинство из них получают свободное распределение. Ежегодно учебные за-

ведения выпускают тысячи дипломированных квалифицированных работников, которые остаются невостребованными на рынке труда. С одной стороны, многие из них не имеют возможности трудоустроиться по приобретенной специальности, а с другой стороны, на региональном рынке труда спрос на представителей многих профессий не удовлетворяется, и по некоторым профессиям испытывается острый дефицит рабочей силы. Так в значительной мере неудовлетворенным остается спрос на электрогазосварщиков, электромонтеров, токарей, слесарей-сантехников. В свою очередь, профессионально-технические учебные заведения уменьшают объем выпуска квалифицированной рабочей силы, а высшие учебные заведения 1–4 уровней аккредитации – увеличивают.

В сложившихся условиях профессиональная ориентация молодежи, в частности выпускников средних общеобразовательных заведений, формирование у молодых людей правильного мотивационного поведения приобретают ключевое значение в решении проблемы профессионально-квалификационного дисбаланса между потребностями рынка труда и подготовкой кадров учебными заведениями. Отметим, что слабая конкурентоспособность молодых людей на рынке труда республики объясняется тем, что недостаточно практических знаний, нет необходимой квалификации и трудовых навыков, что приводит в конечном итоге нежеланию работодателя трудоустроить на рабочее место молодые кадры. Сегодня предпочтения работодатели отдают опытным специалистам, которые имеют большой стаж работы. Кроме этого, работодатели не хотят брать обязательства в дополнительных организационных и финансовых мероприятиях, которые связаны с профессиональным обучением молодых людей. Трудовым законодательством в отношении трудоустройства подростков применяются льготы, однако работодатели остаются незаинтересованными. Сдерживает работодателей в трудоустройстве и дальнейшее высвобождение молодых людей в связи со службой в армии, а молодых женщин – отпуск по уходу за ребенком. Большинство молодежи идеально представляет себе свою будущую работу, что противоречит реальному состоянию дел на рабочем месте. Расхождение между потребностями работодателя, реальными профессиональными характеристиками и возможностями молодежи, которая выходит на рынок труда, подчеркивает далеко не всегда обоснованные надежды молодежи. В свою очередь, длительное нетрудоустройство приводит к тому, что молодые люди теряют приобретенное профессиональное мастерство, желание освоить новую профессию, появляется неуверен-

ность в конкурентоспособности на рынке труда [13, с 93]. Главной составляющей быстрой социальной адаптации молодых людей к рынку труда выступает работа, сориентированная на повышение социальной активности молодежи, формирование у молодых людей объективного мотивационного поведения, предоставление возможности получения профессии, переобучения по новой профессии, повышения имеющейся квалификации с учетом сложившихся на рынке труда спроса и предложения на рабочую силу. В настоящее время специалисты службы занятости Крыма помогают молодым людям правильно спланировать свое профессиональное будущее, выбрать профессию или специальность, которая принесет удовлетворение и станет любимым делом.

На основании анализа зарегистрированного рынка труда зафиксированы положительные тенденции. За помощью в поиске подходящей работы к специалистам службы занятости в 2018 г. обратилось 756 выпускников различных образовательных учреждений, среди которых с высшим образованием 309, со средним профессиональным – 404, с аттестатом школы – 43 чел. Центром занятости в рассматриваемом году трудоустроено 552 чел. Уровень трудоустройства выпускников различных образовательных учреждений составил 73,0 %. Количество трудоустроенных составило 241 чел., это выпускники учебных заведений высшего образования, 288 – среднего профессионального образования, 23 чел. – выпускники школ.

Подводя итоги по исследованию рабочей силы, можно сказать, что на протяжении рассматриваемого периода данный показатель имеет тенденцию к снижению, но все же не достиг оптимального значения. В результате анализа выявлено недоиспользование рабочей силы, что подтверждают зафиксированные причины неполной занятости работников на рынке труда, вызванные простоем работника по вине работодателя, неполным рабочим временем по инициативе работодателей, отпуском без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника.

Анализ движения работников показал, что на протяжении исследуемого периода количество принятых работников увеличивается, выбытие происходит в основном по причине сокращения численности персонала и по собственному желанию. Показатель «выбыло работников» увеличивается по сравнению с предыдущим годом, что негативно сказывается на рынке труда региона. При проведении анализа производительности труда в Республике Крым наблюдается положительная динамика, вызванная ее ежегодным ростом, что свидетельствует об экономии овеществленного и живого труда, а также о росте эффек-

тивности производства в регионе и о рациональном использовании рабочей силы. При исследовании уровня участия в рабочей силе можно утверждать, что данный показатель довольно высокий и способствует росту объемов валового регионального продукта в республике.

При анализе зарегистрированного рынка труда выявлено, что с помощью специалистов службы занятости трудоустроены слабозащищенные граждане на рынке труда региона — лица с ограниченными возможностями и молодежь, уровень трудоустройства которых за рассматриваемый период увеличился, что улучшает количественно-качественный состав рабочей силы и положительно влияет на ее использование в республике.

Благодаря высокому интеллектуальному потенциалу, мобильности и гибкости молодежь является основной движущей силой современного общества и способна влиять на общественный прогресс и будущее государства в целом. В свою очередь, тяжелые, иногда экстремальные ситуации, которые возникают в сфере экономических, политических, духовных отношений в социуме требуют от молодых людей психически устойчивого и физически крепкого здоровья для продуктивной работы, теоретико-практических знаний и навыков использовать самые эффективные современные технологии в профессиональной деятельности. Именно молодежь должна стать экономической опорой государства в будущем и поэтому вопрос занятости молодежи как значительной составляющей рынка труда, в проблемах занятости Крыма занимает ключевое значение.

Таким образом, проведенное исследование рабочей силы в крымском регионе, показало, что в настоящее время на многих предприятиях и организациях как частной, так и государственной формы собственности присутствует достаточно много причин текучести кадров. К некоторым из них, на наш взгляд, можно отнести следующие:

- некачественный подбор сотрудников;
- отсутствие продвижения по карьерной лестнице;
- монотонная, рутинная работа;
- неразвитая система адаптации;
- неэффективное управление руководящего звена компании;
- низкая оплата труда, не соответствующая квалификации работника;
- неблагоприятные условия труда;
- неэффективно организованные рабочие места;
- неудовлетворенность психологическим климатом в коллективе.

С целью сокращения текучести кадров, которая негативно сказывается на стабильности работы предприятий и организаций и, следовательно, на экономическом состоянии Республики Крым,

авторами предложен ряд мероприятий, состоящих из этапов, направленных на снижение текучести кадров и повышение эффективности управления трудовыми ресурсами.

Первый этап — в команде только лучшие кадры. К данному мероприятию следует отнести тщательный подбор сотрудников. Следует грамотно прорабатывать каждый этап собеседования с потенциальными кадрами, в первую очередь выделив основные требования к кандидату. Таким способом можно определить соответствие кандидата корпоративной культуре.

Второй этап — мотивация [14, с. 130]. К проблемам мотивации сотрудника нужно относиться должным образом. Такой подход стимулирует персонал к улучшению качества работы, приводит к тому, что сотрудник начинает стремиться выполнять обязанности наилучшим образом и добивается высоких показателей, что значительно отражается на повышении производительности труда.

Третий этап — производственный климат. Немаловажную роль в снижении текучести кадров играет производственный климат, который проявляется на основе объективных фактов — неявка на работу, частота поступления жалоб и др. Создание комфортной атмосферы в команде приведет к высоким результатам работы. Слаженный коллектив способствует эффективному росту производительности труда. В такой команде отсутствует вопрос об уменьшении текучести кадров, так как его просто нет, но есть стимул для карьерного роста.

Четвертый этап — комфортные условия труда. Сотрудник большую часть своей жизни проводит на рабочем месте. Условия, в которых трудится сотрудник, непосредственно влияют на производительность труда. Если условия труда некомфортны, то сотрудник будет стремиться к смене деятельности, подыскивая достойный вариант работы.

Пятый этап — программа адаптации сотрудника [15]. Данный показатель зависит от проработанной системы адаптации при приеме на работу новых сотрудников, а именно: если есть разработанная программа адаптации, текучесть кадров значительно снижается; если данной программы нет, то текучесть кадров повышается. Программа должна предусматривать для вновь принятого работника предоставление наставника, который вводит в рабочий процесс и помогает адаптироваться в коллективе. В результате сотрудник легко проходит сложный адаптационный процесс.

Шестой этап — подготовка и переподготовка кадров. С целью повышения профессионализма сотрудников работодателю необходимо осуществлять профессиональное обучение работников. Это позволит перемещать работника с одного, более низшего звена, на другое, высшее. Такое переме-

щение способствует карьерному росту сотрудника и значительно сократит текучести кадров.

Разработанные и предложенные мероприятия позволят улучшить качество и условия труда, по-

высить стимул работника к труду. На этой основе снизится текучесть кадров, что позитивно отразится на росте производительности труда в регионе.

Литература

1. Романюк Е.В., Байракова И.В., Кондратьева А.С. Теоретические аспекты производительности труда как одного из показателей эффективности предприятия // Формирование финансово-экономических механизмов хозяйствования в условиях информационной экономики: сб. науч. тр. V Всерос. науч.-практической конф. с междунар. участием (13-15 мая 2020 г.). Симферополь, 2020. С. 273–276.
2. Байракова И.В. Трудовые ресурсы предприятий как один из основных факторов производственных систем // Проблемы микроэкономического моделирования и развития производственных систем: сб. материалов круглого стола. ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского, Ин-т экономики и управления (Структурное подразделение), Каф. экономической теории (21 апр. 2020 г.). Симферополь, 2020. С. 28–30.
3. Романюк Е.В., Байракова И.В., Трусович Е.В. Тенденции развития рынка труда Респ. Крым // Проблемы социально-экономического развития Сибири. 2020. № 4 (42). С. 51–58.
4. Шилинскийте И.А. Совершенствование управления текучестью персонала // Вестн. Новгородского фил. РАНХиГС. 2017. № 1-1 (7). С. 119–125.
5. Гоулер Л., Гэйл Ж., Харрингтон Б., Грант А. Почему люди увольняются // Harvard Business Review Россия: электрон. журнал. 2018. 29 янв. URL: <https://hbr-russia.ru/management/upravleniepersonalom/p25131> (дата обращения: 20.02.2021).
6. Никифорова Л. Анализируйте текучесть персонала, и вы много узнаете о компании // Кадровое дело. 2011. № 2. С. 48–59.
7. Волкова И.А., Кондакова А.А. Формирование процесса управления текучестью кадров организации // Вестн. Белгородского ун-та кооперации, экономики и права. 2018. № 5. С. 141–152.
8. Леманова П.В. Теории рынка труда. Функционирование механизмов рынка труда // Успехи современной науки. 2016. № 7. С. 26–28.
9. Официальный сайт Территориального органа Федер. службы гос. стат. по Респ. Крым. URL: <http://gosstat.crimea.ru>
10. Лобанова В.А., Трофимова Н.В. Структурный фактор и его воздействие на динамику макроэкономических индикаторов // Вестн. Белгородского гос. технического ун-та им. В.Г. Шухова. 2014. № 1. С. 121–125.
11. Малиновская А.А. Оценка эффективности использования трудового потенциала в отраслевой структуре экономики Крыма // Вестн. ИМСИТ. 2018. № 1 (73). С. 53–57.
12. Низова Л.М., Сорокина Е.Н. Социальные измерения занятости и безработицы инвалидов // Эко. 2018. № 2 (524). С. 62–71.
13. Симченко Н.А., Цёхла С.Ю., Романюк Е.В. Формирование институциональной модели регулирования рынка труда молодёжи Респ. Крым // Учен. записки Крымского федер. ун-та им. В.И. Вернадского. Экономика и управление. 2017. № 3 (69). С. 90–104.
14. Покшиванова О.П. Мотивация персонала: основные виды и методы // Экономика и бизнес: теория и практика. 2020. № 8 (66). С. 129–131.
15. Саралинова Д.С. Оптимизация рыночных и гос. мер управления трудовыми ресурсами // Концепт: науч.-методический электрон. журнал. 2014. № Т 20. С. 2401–2405.