

УДК 331.5
JEL J21, J22, J23

Т. В. Новикова, О. И. Литвинова

*Омский государственный технический университет
пр. Мира, 11, Омск, 644050, Россия*

*Сибирская государственная автомобильно-дорожная академия
пр. Мира, 5, Омск, 644050, Россия*

notaci@yandex.ru, loi-08@mail.ru

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ ОТРАСЛЕЙ ЭКОНОМИКИ НА ОСНОВЕ ПРАВИЛ ЛОГИСТИКИ

Современная экономическая наука выработала ряд направлений системного управления трудовыми ресурсами. Вместе с тем в отечественной и зарубежной экономической литературе недостаточно разработаны механизмы логистического подхода к обеспечению трудовыми ресурсами различных сфер деятельности (отраслей) экономики. В данном исследовании, во-первых, рассмотрен экономический аспект применения логистики в формировании, использовании и управлении трудовыми ресурсами, во-вторых, разработан алгоритм решения проблем управления трудовыми ресурсами с позиции логистического подхода, в-третьих, выделены стратегические задачи развития логистики трудовых ресурсов, в-четвертых, приведены возможные результаты решения поставленных задач логистики. Исследование показало, что на основе правил логистики имеется возможность эффективно сформировать основную стабильную часть трудовых ресурсов страны, оптимально их распределить в сферах экономической деятельности и рационально использовать с минимальными затратами и высоким уровнем отдачи. Результаты исследования расширяют знания в методологии системного управления трудовыми ресурсами.

Ключевые слова: логистика, трудовые ресурсы, обеспечение кадрами, стратегические задачи.

Целью государственной политики в области развития рынка труда в долгосрочной перспективе является создание условий для эффективного использования квалифицированного труда, развитие эффективной, ориентированной на конечный результат инфраструктуры рынка труда. Современная экономическая наука выработала ряд направлений системного управления трудовыми ресурсами. Проблема эта рассматривалась в работах Б. М. Генкина [1], Н. А. Горелова [2], В. В. Адамчука [3], Н. А. Волгина [4], Ю. П. Кокина [5], Р. П. Колосовой [6], Ю. Г. Одегова [7], П. Э. Шлендера [5]. Значительный вклад в исследование вопросов логистики внесли ученые Л. Б. Миротин, В. И. Сергеев [8], Б. А. Аникин [9], А. М. Гаджинский [10], Д. Дж. Бауэрсокс, Д. Дж. Клосс, Х. Е. Фирон [11], J. J. Coyle, E. J. Bardi, J. Langlay [12] и др. В основном работы этих исследователей направлены на решение проблем оптимизации материальных, финансовых и информационных потоков. Трудовые потоки в рамках предприятия (кадровая логистика) рассматривались в трудах Г. Р. Малхасян [13], Б. С. Есенькина, М. Д. Крыловой [14]. Вместе с тем в отечественной и зарубежной экономической литературе недостаточно разработаны механизмы логистического подхода к обеспечению трудовыми ресурсами различных сфер деятельности (отраслей) экономики.

Данный подход позволяет планировать, управлять и контролировать движение трудовых ресурсов в различных отраслях, сферах деятельности, системах, что актуально как на федеральном, региональном, так и отраслевом уровнях на современном этапе экономических преобразований в связи с сокращением естественного прироста трудоспособного населения

Новикова Т. В., Литвинова О. И. Обеспечение трудовыми ресурсами отраслей экономики на основе правил логистики // Вестн. Новосиб. гос. ун-та. Серия: Социально-экономические науки. 2014. Т. 14, вып. 4. С. 92–98.

и возросшей экономической нагрузкой, необходимостью поиска эффективных методов управления трудовыми ресурсами и повышения их конкурентоспособности, а также переходом экономики на интенсивный путь развития. Многие государственные и частные предприятия, отрасли, регионы испытывают острую потребность в оптимальной экономике, рациональном высвобождении и перераспределении работников, что является необходимым условием развития производства, повышения его эффективности.

С позиции обеспечения кадрами логистику можно рассматривать как стратегическое управление трудовыми ресурсами на государственном, региональном и отраслевом уровнях в процессе их формирования, распределения и использования. Логистика трудовых ресурсов направлена на оптимизацию издержек, связанных с их формированием, первичным и последующим распределением, рационализацию использования как на микроуровне, так и на макроуровне, включая непрерывное обучение. Численность трудовых ресурсов (рабочей силы) в стране имеет двойственный характер: при трудоизбытке образуется «неликвид»; при низком уровне – дефицит; и то, и другое приводит к финансовым потерям в будущих периодах.

Обеспечение отраслей экономики трудовыми ресурсами целесообразно осуществлять, основываясь на «шести правилах логистики», которые описывают конечную цель управления. Это означает, что формирование управления трудовыми ресурсами в области обеспечения ими экономики должно происходить в соответствии с необходимым уровнем образования, с необходимой специальностью (направлением, профилем), в требуемом количестве, учитывая время и место востребованности кадров, с минимальными затратами. Решение такой задачи находится в области экономико-математических методов линейного программирования, где для простоты понимания рассматривается задача об оптимальном плане распределения трудовых ресурсов из пунктов их профессиональной подготовки в пункты трудоустройства с минимальными затратами.

Трудовые ресурсы представляют собой специфическую систему, состоящую из подструктур, среди которых можно выделить следующие.

Демографическая подструктура. В ней различаются возрастные группы, группы по полу, по брачности. Для эффективного функционирования рынка труда важно пропорциональное соотношение между полами, определенные пропорции между старшими, средними возрастными и молодежью, а также максимальной долей семейных людей.

Социальная подструктура представляется различными социальными группами: занятыми и безработными, постоянным населением и мигрантами, группами по уровню образования и др.

Профессиональная подструктура. В последние годы в основном формируется под воздействием стихийных факторов – миграция, текучесть кадров, престижность профессии, сложность профессионального определения из-за отсутствия качественной профессиональной ориентации.

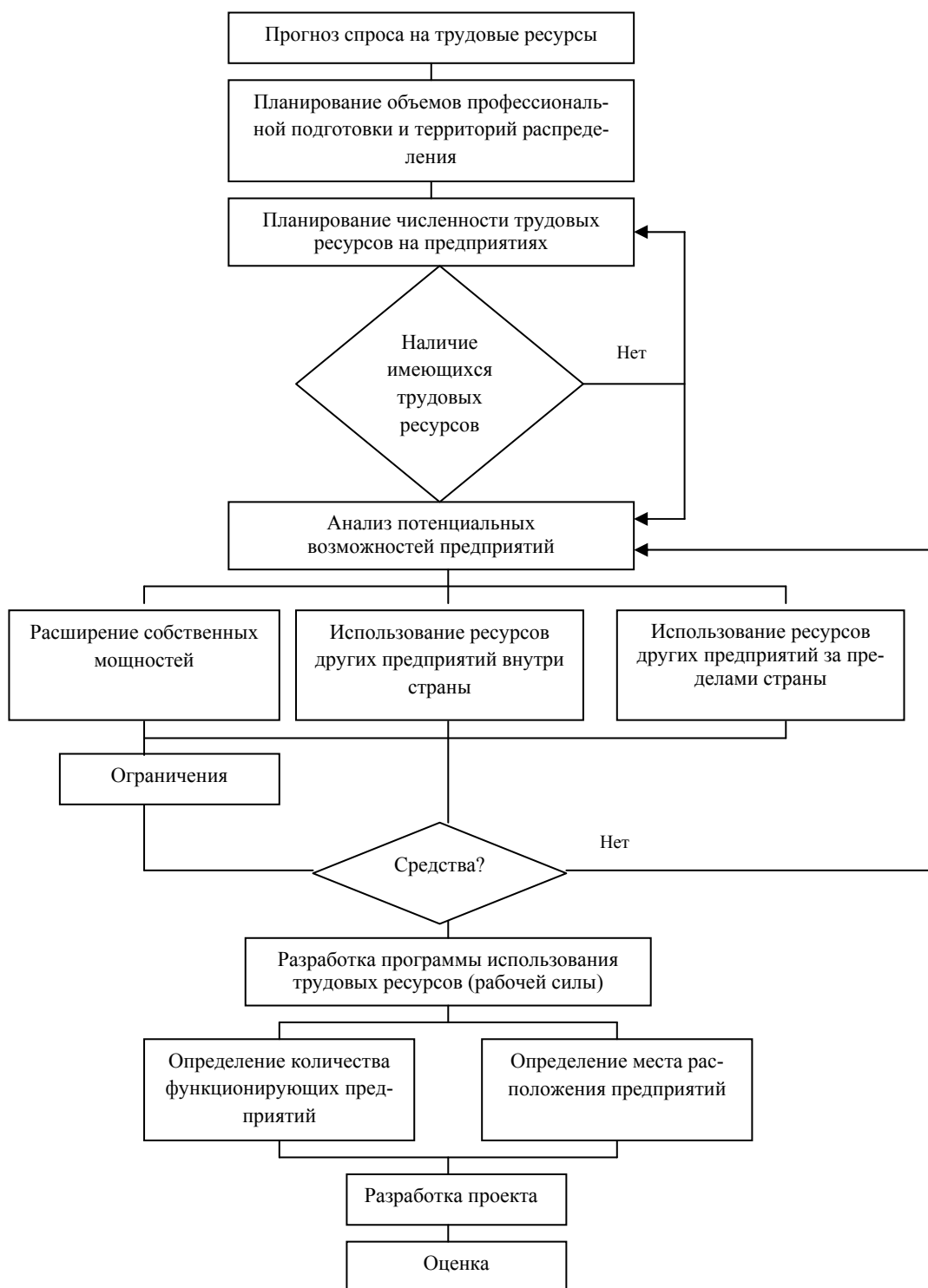
Пространственная подструктура включает территориальные и административные различия в формировании социальной и профессиональных подструктур трудовых ресурсов.

Потребительская подструктура включает различия в группах по потребностям и потребностям в зависимости от уровня образования и социальной принадлежности трудовых ресурсов.

Посредством логистических подходов к управлению трудовыми ресурсами появляется возможность обеспечить соответствие в указанных выше подструктурах между имеющимися требованиями и формированием необходимых качественных и количественных характеристик трудовых ресурсов, что повлечет за собой увеличение доли их трудовой занятости.

С позиции правил логистики решение проблемы обеспечения трудовыми ресурсами различных отраслей экономики можно представить в виде следующего алгоритма решения (см. рисунок).

Особенности профессиональной подготовки, сложившейся на современном этапе, обуславливают низкую эффективность использования трудовых ресурсов. Необходимым условием динамичного экономического роста является формирование системного логистического подхода к управлению трудовыми ресурсами в инновационной экономике посредством



Алгоритм обеспечения трудовыми ресурсами отраслей экономики на основе правил логистики (составлен авторами)

модернизации систем профессиональной подготовки, рационального распределения и эффективного использования трудовых ресурсов.

Цель создания системы обеспечения отраслей экономики профессиональными кадрами на основе правил логистики – формирование основной стабильной части трудовых ресурсов государства, их оптимальное распределение в сферах экономической деятельности и эффективное использование с минимальными затратами и высоким уровнем отдачи. В процессе профессиональной подготовки трудовые ресурсы проходят несколько этапов. В зависимости от этапа подготовки различают цели и направления работы по их реализации (табл. 1).

Таблица 1

Основные цели подготовки трудовых ресурсов с позиции правил логистики
и направления работы по их реализации *

Область деятельности	Основные цели с позиции правил логистики	Направления работы по реализации целей
Профессиональная ориентация	Осуществление подготовки кадров по минимальной стоимости; повышение качества предоставляемых услуг; обеспечение профессионального самоопределения	Формирование заявок на подготовку кадров; выбор поставщиков образовательных услуг; планирование профессиональной деятельности
Профессиональная подготовка	Обеспечение непрерывности образовательного процесса. Выполнение полученных заказов по направлениям, профилям с обеспечением качества образовательных услуг; минимизация затрат на подготовку кадров; приспособление программы подготовки профессиональных кадров под запросы производств; снижение количества выпускников, работающих не по полученной специальности (направлению, профилю)	Организация стажировки, эффективной практики, трудоустройства на этапе подготовки кадров. Организация переподготовки и повышения квалификации кадров, не получивших рабочее место по полученной специальности (направлению, профилю)
Трудоустройство	Удовлетворение спроса предприятий на трудовые ресурсы по специальностям (направлениям, профилям); передача профессионально подготовленных согласно заказам и договорам трудовых ресурсов на предприятия; высокая степень готовности выпускников к осуществлению профессиональной деятельности	Установление профессиональными учебными заведениями прямых связей с предприятиями, формирование портфеля заказов на подготовку кадров определенных специальностей (направлений, профилей); организация передачи профессионально подготовленных согласно заказам и договорам трудовых ресурсов на предприятия; организация дальнейшего профессионального сопровождения трудовых ресурсов (повышение квалификации, переподготовка и т. д.); организация базы данных подготовленных трудовых ресурсов с целью дальнейшего использования и привлечения к работе по специальности; управление подготовленными трудовыми ресурсами

* Источник: разработана авторами.

В логистическом аспекте, по мнению авторов, обеспечение трудовыми ресурсами различных отраслей экономики сводится к решению следующих стратегических и тактических задач (табл. 2).

Таблица 2

Стратегические и тактические задачи обеспечения трудовых ресурсов отраслей экономики на основе правил логистики *

Стратегические задачи	Тактические задачи
Своевременная подготовка необходимых специалистов для предприятий и регионов. Пополнение специалистов при оптимальных затратах. Защита предприятий и подготовленных специалистов от различных непредвиденных ситуаций. Консолидация трудовых ресурсов. Формирование уровней логистического сервиса (стратегии обеспечения отраслей трудовыми ресурсами, плана мероприятий, нормативной базы, отраслевой системы мониторинга, определенного комплекса услуг, сопровождающих доставку трудовых ресурсов до предприятий, нуждающихся в них), образовательных услуг. Развитие интеграции и координации взаимодействия служб занятости населения различных регионов, кадровых агентств.	Оптимизация структуры трудовых ресурсов на рынке труда. Оптимизация пространственного распределения трудовых ресурсов. Определение степени концентрации и централизации производства

* Источник: составлена авторами.

Решение этих задач развития системы обеспечения трудовыми ресурсами различных отраслей экономики на основе правил логистики позволит:

- максимально эффективно использовать имеющиеся в стране трудовые ресурсы;
- рационально вести профессиональную подготовку трудовых ресурсов (с ориентацией на конечного потребителя (запросов предприятий));
- уменьшить период окупаемости затрат, связанных с получением профессионального образования;
- эффективно использовать профессиональные учебные заведения, службы занятости населения, кадровые агентства (путем создания профессиональных агентств по отраслевой принадлежности, осуществляющих логистический сервис на основе следующих этапов: а) сегментация потребительского рынка, т. е. разделение предприятий на конкретные группы потребителей, для каждой из которых формируются трудовые ресурсы в соответствии с особенностями предприятий; б) определение перечня наиболее значимых для предприятий профессий; в) ранжирование (упорядочение) профессий, входящих в составленный перечень, по значимости для предприятий, сосредоточение внимания на наиболее значимых профессиях; г) формирование стандартов подготовки профессиональных кадров для предприятий по сегментам потребительского рынка; д) оценка логистических услуг путем установления взаимосвязи между уровнем сервиса, стоимостью оказываемых услуг, повышением производительности и конкурентоспособности конечных потребителей услуги (предприятий); е) установление обратной связи с предприятиями для обеспечения соответствия логистических услуг запросам предприятий);
- устранить нерациональные финансовые потери, связанные с профессиональной подготовкой трудовых ресурсов, поиском и высвобождением рабочих мест;
- увеличить период максимальных доходов и трудовой отдачи, подготовленного специалиста;
- снизить уровень безработицы трудовых ресурсов, а также уровень молодежной безработицы.

Таким образом, центральные задачи государственной политики в области обеспечения отраслей экономики трудовыми ресурсами могут быть достигнуты за счет развития системы качественного и рационального формирования, распределения и использования трудовых ресурсов на основе правил логистики.

Список литературы

1. Генкин Б. М. Экономика и социология труда. 7-е изд., доп. М.: Норма, 2007. 448 с.
2. Экономика труда: учебник для вузов / Под ред. Н. А. Горелова. СПб.: Питер, 2007. 704 с.
3. Адамчук В. В., Ромашов О. В., Сорокина М. Е. Экономика труда: Учебник для вузов. М.: ЮНИТИ, 2000. 407 с.
4. Волгин Н. А. Экономика труда. Социально-трудовые отношения: Учебник для вузов. М.: Экзамен, 2006. 736 с.
5. Экономика труда // Под ред. Ю. П. Кокина, П. Э. Шлендера. М.: Магистр, 2010. 686 с.
6. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Р. П. Колосовой, Г. Г. Меликьяна. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1996. 623 с.
7. Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г., Лунева Н. К. Рынок труда (практическая макроэкономика труда): Учебник. М.: Альфа-Пресс, 2007. 900 с.
8. Основы логистики: Учеб. пособие / Под ред. Л. Б. Миротина, В. И. Сергеева. М.: ИНФРА-М, 1999. 200 с.
9. Аникин А. Г. Логистика: Учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2011. 325 с.
10. Гаджинский А. М. Логистика: Учебник для высших и средних спец. учеб. заведений. М.: Маркетинг, 2000. 375 с.
11. Бауэрсокс Д. Дж., Клосс Д. Дж. Логистика: интегрированная цепь поставок. М.: Олимп-Бизнес, 2008. 640 с.
12. Coyle J. J., Bardi E. J., C. Langley J., Jr. The Management of Business Logistics. West Publ. Co., 1992. 580 p.
13. Малхасян Г. Р. Логистический подход к управлению трудовым потенциалом предприятия // Научные труды Московского гуманитарного университета. М.: Изд-во МГУ, 2009. Вып. 110. С. 128–132.
14. Есенькин Б. С., Крылова М. Д. Логистика в книжном деле. URL: <http://hi-edu.ru/e-books/xbook118/01/part-007.htm>

Материал поступил в редколлегию 05.08.2014

T. V. Novikova, O. I. Litvinova

*Omsk State Technical University
11 Mira Ave., Omsk, 644080, Russian Federation*

*Siberian State Automobile and Highway Academy
5 Mira Ave., Omsk, 644050, Russian Federation*

notaci@yandex.ru, loi-08@mail.ru

PROVIDING THE ECONOMIC SECTORS WITH LABOR RESOURCES BASED ON THE RULES OF LOGISTICS

Modern economics has developed a number of areas of human resource management system. However, in domestic and foreign economic literature is a not sufficient mechanism of logistic approach to human resources in different fields (sectors) of the economy. In this research, firstly, the economic aspects of logistics in the formation, using and management of human resources are considered, and secondly, the algorithm of solving the problems of human resource management from

the position of logistics approach, third, the strategic objectives of the logistics workforce are highlighted, fourth, the possible outcomes of the decision of tasks of logistics are given. The research found that with a rules-based logistics it is possible to effectively form basic stability part of the country's workforce, optimally distribute them in the areas of economic activity and use them rationally with minimal cost and high impact. The results of the investigation develop knowledge in the methodology of systematic human resource management.

Keywords: logistics, labor resources, staffing, strategic objectives.

References

1. Genkin B. M. *Economics and sociology of labor*. Moscow, 2007, 448 p. (in Russ.)
2. Gorelova N. A. *Labor Economics: Textbook for Universities*. St.-Petersburg, 2007, 704 p. (in Russ.)
3. Adamchuck V. V., Romashev O. V., Sorokin M. E. *Labor Economics: Textbook for high schools*. Moscow, 2000, 407 p. (in Russ.)
4. Volgin N. A. *Labor Economics. Social and labor relations*. Textbook for high schools. Moscow, 2006, 736 p. (in Russ.)
5. Kokin Y. P., Schlender P. E. *Labor Economics*. Moscow, 2010, 686 p. (in Russ.)
6. Kolosova R. P., Melikyan G. G. *Labor Economics and Labor Relations*. Moscow, 1996, 623 p. (in Russ.)
7. Odegov Y. G., Rudenko G. G., Luneva N. K. *Labour market (practical macroeconomics labor): Textbook*. Moscow, 2007, 900 p. (in Russ.)
8. Mirotin L. B., Sergeyev V. I. *Fundamentals of logistics: Proc. manual*. Moscow, 1999, 200 p. (in Russ.)
9. Anikin A. G. *Logistics: Textbook*. Moscow, 2011, 325 p. (in Russ.)
10. Hadjinsky A. M. *Logistics: Textbook for higher and secondary specialized educational institutions*. Moscow, 2000, 375 p. (in Russ.)
11. Bowersox D. J., Closs D. J. *Logistics: The Integrated Supply Chain*. Moscow, 2008, 640 p. (in Russ.)
12. Coyle J. J., Bardi E. J., Langley C. J. *The Management of Business Logistics*. West Publ. Co., 1992, 580 p.
13. Malkhasian G. R. Logistic management approach to labor potential of the enterprise. *Nauchnye Trudy Moskovskogo gumanitarnogo Universiteta*, 2009, vol. 110, p. 128–132. (in Russ.)
14. Esenkin B. S., Krylov M. D., *Logistics in the Book Business*. URL: <http://hi-edu.ru/e-books/xbook118/01/part-007.htm> (in Russ.)