

УДК 331.1(075.8)

Е. И. Дуданов, О. А. Семенова

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОВОЙ МОБИЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ В ПОСТКРИЗИСНЫЙ ПЕРИОД

Аннотация. В статье рассматриваются основные проблемы трудовой мобильности работников промышленных предприятий в современных социально-экономических условиях, включающие высокий уровень текучести работников, несоответствие квалификации работников требованиям производства, недостаточное внимание к подготовке и переподготовке сотрудников.

Ключевые слова: трудовая мобильность, текучесть, работники промышленных предприятий.

Е. I. Dudanov, O. A. Semenova

PROBLEMS OF LABOUR MOBILITY OF INDUSTRIAL ENTREPRISES EMPLOYEES IN THE POSTCRISIS PERIOD

Abstract. The article considers basic problems of realization of labour mobility of industrial enterprises employees in the modern socio-economic conditions, including the high level of staff fluctuation, incompatibility of staff qualification and the production demands, insufficient attention to the staff education and re-education.

Key words: labour mobility, employee turnover, industrial enterprises employees.

Мировой экономический кризис 2008 г. болезненно сказался на российской экономике в силу незавершенности формирования саморегулирующихся рыночных механизмов, некомпетентности менеджмента и закрытости процессов принятия решений на государственном уровне. В кадровой работе одним из индикаторов кризисной ситуации является социально-трудовая мобильность населения – перемещение людей из одних социально-профессиональных групп, сфер занятости, видов трудовой деятельности и рабочих мест в другие. Это определяющий фактор устойчивости народного хозяйства страны в условиях кризиса и дальнейшего развития ее социально-экономической системы в посткризисный период.

Либерализация экономической жизни, развитие рынка труда привели к заметной интенсификации трудовых перемещений в экономике России. Если в начале 1990-х гг. это касалось каждого пятого, то в конце десятилетия – каждого четвертого работника, в 2002 г. с предприятий и из организаций уволилось в среднем 30 % персонала, в 2004 г. – 31 % работников [1]. В экономике Республики Мордовии в 90-е гг. XX в. ежегодный уровень выбытия работающих составлял 16–18 %, коэффициент приема был равен 12–13 % от среднесписочной численности [2]. Это был период спада производства

и высокой безработицы, что сдерживало процесс перераспределения рабочей силы. Стабилизация экономики, оживление производства, развитие сферы услуг вызвали дальнейшую активизацию этого процесса, показатели движения рабочей силы существенно возросли. Показатель оборота рабочей силы в экономике Мордовии с 2002 г. устойчиво превышал 50 %. В 2008 г. коэффициент найма составил 34,8 %, коэффициент увольнений – 38,3 % от среднесписочной численности (табл. 1).

Таблица 1

Показатели движения работников в отраслях промышленности Республики Мордовии в 2007–2011 гг. (в процентах от среднесписочной численности)¹

Отрасль промышленности	Прием					Выбытие				
	2007	2008	2009	2010	2011	2007	2008	2009	2010	2011
Вся промышленность	37,4	34,8	22,7	23,1	23,1	40,5	38,3	31,6	25,8	26,4
Электроэнергетика	20,8	16,6	23,3	23,1	15,2	27,5	19,4	30,1	23,9	22,2
Машиностроение и металлообработка	50,7	46,2	52,5	22,7	21,0	53,9	52,4	58,4	26,9	23,7
Химическая и нефтехимическая промышленность	16,2	21,4	12,1	20,4	15,3	18,0	19,5	19,9	13,9	16,9
Лесная и деревообрабатывающая промышленность	49,3	40,7	50,2	35,1	35,5	45,8	41,1	39,0	38,5	41,7
Промышленность строительных материалов	38,5	37,7	41,8	51,9	54,8	44,4	38,9	41,8	46,2	58,6
Легкая промышленность	10,2	6,5	5,4	9,2	5,8	11,1	9,3	12,9	12,0	10,1
Медицинская промышленность	22,1	23,8	13,1	13,4	12,2	24,6	24,5	30,9	18,4	30,8

В 2009 г. показатели движения работников промышленных предприятий существенно снизились. Кризисная ситуация стабилизировала ситуацию с трудовой мобильностью в промышленности Мордовии. В 2003 и 2004 г. эту отрасль, которая является основой любой экономической системы, буквально лихорадило: оборот кадров превышал 70 %, ежегодно сменялось более 1/3 работающих. За 2009 г. показатель оборота снизился на 26 % по сравнению с предыдущим годом и стал наименьшим среди отраслей материального производства – 54 % от среднесписочной численности (табл. 2).

Интенсивность трудовых перемещений существенно различается по видам экономической деятельности. К числу отраслей с самыми высокими показателями в 2010–2011 гг. относятся промышленность строительных материалов и деревообрабатывающая промышленность. Высокая сменяемость кадров в строительных организациях связана как со спецификой этой отрасли, для которой характерны сезонные колебания, так и с инвестицион-

¹ Составлено и рассчитано по: Мордовия : стат. ежегодник / Комитет гос. стат. Респ. Мордовия. – Саранск, 2008, 2010, 2012.

ным кризисом. За последние годы в число отраслей с повышенной подвижностью персонала вошло лесное хозяйство. Значительная текучесть в деревообработке объясняется неустойчивым финансовым положением предприятий, зависящим от платежеспособности населения, отсутствием надежных социальных гарантий, особенностями организации труда. В 2011 г. оборот рабочей силы на этих предприятиях составил 77,2 % от среднесписочной численности. Интенсификация перемещений произошла преимущественно за счет оттока кадров.

Таблица 2

Показатели оборота работников в отраслях промышленности Республики Мордовии в 2007–2011 гг. (в процентах от среднесписочной численности)¹

Отрасль промышленности	Оборот					Изменение				
	2007	2008	2009	2010	2011	2007	2008	2009	2010	2011
Вся промышленность	77,9	73,1	54,3	48,9	49,5	-3,1	-3,5	-8,9	-2,7	-3,3
Электроэнергетика	48,3	36,0	53,4	47,0	37,4	-6,7	-2,8	-6,8	-0,8	-7
Машиностроение и металлообработка	104,6	98,6	110,9	49,6	44,7	-3,2	-6,2	-5,9	-4,2	-2,7
Химическая и нефтехимическая промышленность	34,2	40,9	32,0	34,3	32,2	-1,8	1,9	-7,8	6,5	-1,6
Лесная и деревообрабатывающая промышленность	95,1	81,8	89,2	73,6	77,2	3,5	-0,4	11,2	-3,4	-6,2
Промышленность строительных материалов	82,9	76,6	83,6	98,1	113,4	-5,9	-1,2	0	5,7	-3,8
Легкая промышленность	21,3	15,8	18,3	21,2	15,9	-0,9	-2,8	-7,5	-2,8	-4,3
Медицинская промышленность	46,7	48,3	44,0	31,8	43,0	-2,5	-0,7	-17,8	-5	-18,6

К числу отраслей с низким уровнем сменяемости персонала традиционно относится аппарат органов государственного управления. Сотрудников этих структур привлекают престижность этого рода занятий, благоприятные условия труда, высокая заработная плата, социальная защищенность, льготное пенсионное обеспечение и другие преимущества. Однако в последние годы и в этой отрасли трудовые перемещения активизировались, главным образом за счет участвовавших случаев увольнений.

Относительная стабильность медицинских, научных и педагогических коллективов объясняется спецификой их труда, отсутствием профессиональных альтернатив занятости. Наиболее активные люди покинули научные и образовательные учреждения еще в начале 1990-х гг. Многие стали успешными предпринимателями, чиновниками разных уровней.

Профессиональная мобильность связана как с мотивацией самого работника, так и действиями работодателя. Поэтому пристального внимания

¹ Составлено и рассчитано по: Мордовия : стат. ежегодник / Комитет гос. стат. Респ. Мордовия. – Саранск, 2008, 2010, 2012.

требует процесс выбытия. В Республике Мордовии в 2011 г. наиболее активно процесс проходил в таких отраслях, как промышленность строительных материалов (58,6 % от среднесписочной численности), лесная и деревообрабатывающая промышленность (41,7 % от среднесписочной численности). Несмотря на относительное снижение, в целом в республике коэффициент выбытия по промышленности в 2011 г. составлял 26,4 % (рис. 1).

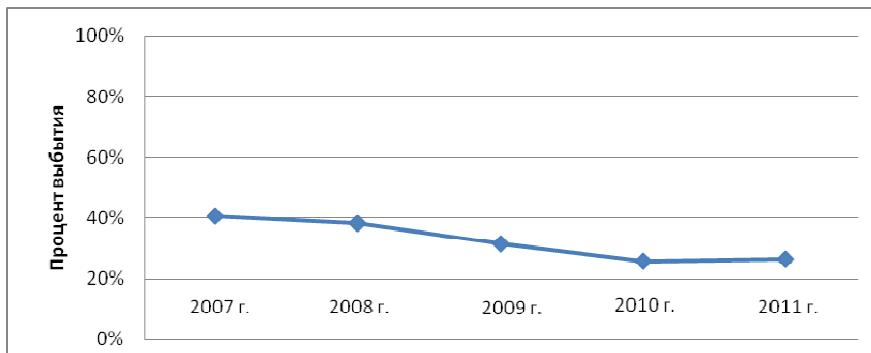


Рис. 1. Изменение коэффициента выбытия по промышленности Республики Мордовии в 2006–2011 гг.

Среди увольнений на промышленных предприятиях региона преобладают добровольные. Увольнение по собственному желанию составило 25,8 %, увольнения в связи с высвобождением по причине сокращения штатов, ликвидации организации, собственного дела в 2011 г. – 27,5 % [3].

Следует отметить, что основная указанная причина увольнения работников промышленных предприятий – низкая заработная плата. 36,2 % респондентов покидают работу из-за данного обстоятельства. По результатам интервью с увольняющимися, проводимых сотрудниками отделов кадров, 26,1 % работников не удовлетворены условиями труда. Лишь небольшая часть работников (около 5 %) уволена по инициативе администрации, главным образом за нарушение трудовой дисциплины (рис. 2).

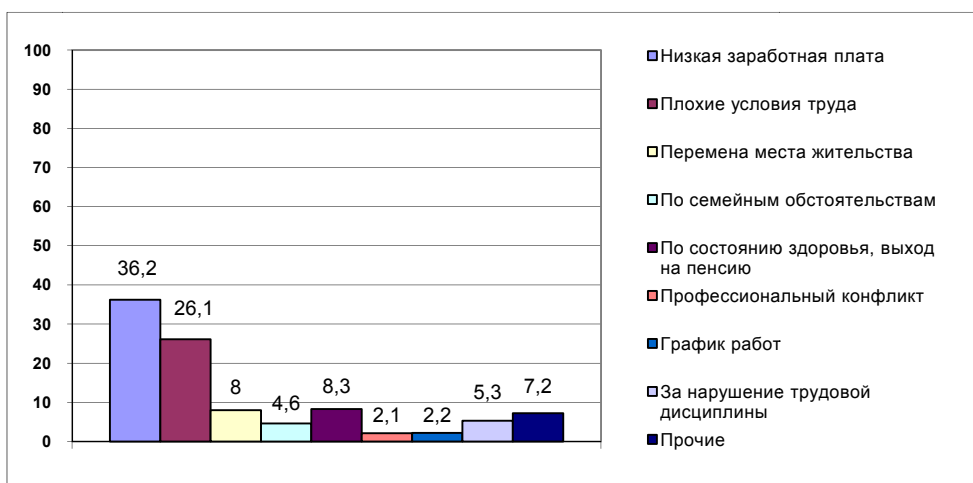


Рис. 2. Причины увольнения работников промышленных предприятий, по данным отделов кадров (в процентах от общего числа уволившихся)

На решении об увольнении сказываются также пол, возраст, психомоторные качества, уровень образования, профессиональная принадлежность, ценностные установки и др. Невысокая мобильность лиц старших возрастов связана с их весьма скромными представлениями об обеспеченности, сохранившимися с советских времен, с низкой самооценкой, незнанием конъюнктуры рынка труда, а также нежеланием рисковать. Такой возрастной состав увольняющихся является отличительной чертой современных процессов профессиональной мобильности. Наиболее склонны к перемене мест мужчины. Также чем больше стаж, тем реже работники думают о смене места работы. Проявляется и зависимость степени мобильности от уровня образования: чем выше квалификация работника, тем больше его стаж на предприятии.

Следует отметить, что, несмотря на снижение экономической активности, в Республике Мордовии не произошло значительных увольнений работников по сокращению штатов. Имеется несколько причин, сдержавших работодателей от массовых сокращений. Одной из них чаще всего называют отсутствие у предприятий средств на выплату пособий работникам, подверженным сокращениям [3]. Однако переоценивать значимость этого фактора не следует. Денег у таких предприятий действительно нет. Однако оптимизировать занятость можно было бы, приостановив найм новых работников, что и проще (не надо сокращать рабочие места и оставлять людей без работы), и не требует затрат. Но и в относительно благополучных, и в депрессивных отраслях, как показывают данные статистики, прием работников проводился весьма активно.

Другой фактор связан с российской ментальностью. Работодатели не сокращают сотрудников, понимая, что трудоустроиться многие уволенные не смогут. Кроме того, существует представление, что предприятия, воздерживающиеся от массовых увольнений, имеют некоторые преференции в политическом и финансовом плане. Подтвердить или опровергнуть это не представляется возможным. Но известно, что в ряде регионов местные власти, обеспокоенные нарастанием безработицы и связанными с этим негативными последствиями, настойчиво предупреждают собственников от массовых сокращений.

Все сказанное по поводу избыточной занятости в кризисной ситуации и наблюдаемый относительно высокий устойчивый приток кадров наводят на мысль о том, что руководители предприятий не обеспокоены всерьез ее существованием и не рассматривают сокращение ее масштабов как фактор повышения эффективности производства. На наш взгляд, недооценка роли человеческого фактора связана с приверженностью менеджеров со стажем экстенсивным подходам в организации производства, а также с тем, что в начале 1990-х гг. практически повсеместно были ликвидированы или существенно сокращены службы, занятые организацией труда.

По мере преодоления кризисной ситуации в промышленности региона политика работодателя характеризуется наймом новых работников. В целом в экономике Республики Мордовии отмечается закономерное увеличение показателей оборота работников в 2010–2011 гг. Процессы пополнения кадрового состава проходили весьма активно весь анализируемый период. Отчасти это можно объяснить либерализацией общественной жизни. Тому подтверждением является распространение краткосрочной занятости.

Так, например, на одном из крупнейших предприятий региона ОАО «Рузхиммаш» удельный вес работающих менее одного года за последние пять лет увеличился с 17 до 21 % [3] (рис. 3).

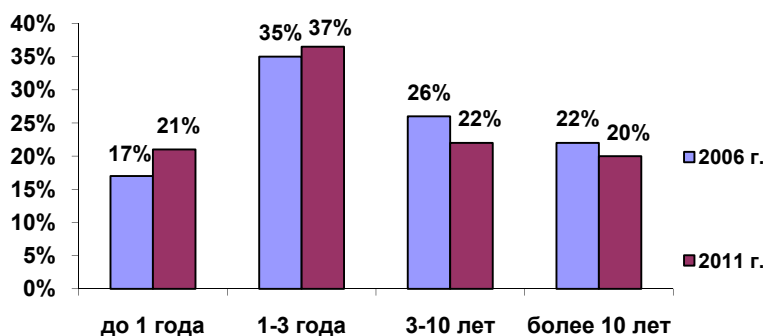


Рис. 3. Стаж работы коллектива ОАО «Рузхиммаш» в 2006 г. и 2011 г., в процентах от общего числа сотрудников предприятий

Стаж работы на одном предприятии зависит как от самого работника, так и от работодателя. Уровень мобильности зависит от отраслевой принадлежности, размера и возраста фирмы, формы собственности, кадровой политики менеджмента, уровня оплаты труда и других характеристик предприятия. Решающее значение в вопросе о смене места работы имеют уровень и своевременность оплаты труда.

Несмотря на то что интенсивность движения рабочей силы в Республике Мордовии в последние годы существенно возросла, эффективность трудовых перемещений не высока. Оценить результативность трудовых перемещений возможно с помощью коэффициента холостого оборота. Наиболее результативным движение рабочей силы в 2011 г. было в медицинской промышленности – доля холостого оборота минимальна (56,7 %). Максимальное значение доли холостого оборота отмечается в промышленности строительных материалов (96,6 %) (табл. 3). В целом по промышленности Республики Мордовии в 2011 г. в результате активного разнонаправленного движения рабочей силы произошло уменьшение численности занятых. Наибольшее сокращение произошло в медицинской, легкой промышленности и электроэнергетике [4].

Уровень трудовой мобильности населения Мордовии ниже, чем в России в целом. В первую очередь это объясняется высокой долей сельского населения в республике (на 1 января 2010 г. – 40,8 %) [5]. Как известно, для сельских жителей характерны низкие показатели движения рабочей силы. Кроме того, в Мордовии слабо развито частное предпринимательство, характеризующееся высокой степенью трудовой мобильности. На трудовые перемещения влияет и уровень безработицы. Уровень безработицы в Мордовии – один из самых низких в Поволжье. В 2011 г. он составил 1,7 %. Коэффициент напряженности на республиканском рынке труда в 2011 г. составлял 2,5 чел. на одну вакансию [4]. В Мордовии реализуется Программа дополнительных мероприятий по снижению напряженности на рынке труда. Реализация Программы позволила избежать массовых увольнений, не допустить резкого роста уровня безработицы, сохранить людей непосредственно на предприятиях.

Расчет показателей холостого оборота рабочей силы в экономике
Республики Мордовии в 2011 г.¹

Отрасль экономики	Оборот, % от средне- списочной численности	Изменение, % от средне- списочной численности	Холостой оборот, % от средне- списочной численности	Доля холостого оборота, % в общем обороте
Вся промышленность	49,5	-3,3	46,2	93,3
Электроэнергетика	37,4	-7	30,4	81,3
Машиностроение и металлообработка	44,7	-2,7	42	94,0
Химическая и нефтехимическая промышленность	32,2	-1,6	30,6	95,0
Лесная и дерево- обрабатывающая промышленность	77,2	-6,2	71	92,0
Промышленность строительных материалов	113,4	-3,8	109,6	96,6
Легкая промышленность	15,9	-4,3	11,6	73,0
Медицинская промышленность	43,0	-18,6	24,4	56,7

Таким образом, проведенный анализ трудовой мобильности работников предприятий региона позволяет говорить о постепенной интенсификации процессов трудовых перемещений, оживлении на рынке труда Мордовии в посткризисный период.

Список литературы

1. Россия в цифрах: Краткий стат. сборник. – М., 2005. – С. 173–174.
2. Движение рабочей силы и рабочих мест в российской экономике / Л. Гордон, В. Гимпельсон, В. Кабалина [и др.]. – М., 1997. – Вып. VIII. – С. 17.
3. **Дуданов, Е. И.** Социальные условия реализации кадрового потенциала промышленных предприятий : дис. ... канд. соц. наук / Дуданов Е. И. – Пенза, 2011. – 184 с.
4. Мордовия : стат. ежегодник / Мордовиястат. – Саранск, 2012. – 444 с.
5. URL: <http://www.gks.ru>

References

1. Rossiya v tsifrah: Kratkiy stat. sbornik. – M., 2005. – S. 173–174.
2. Dvizhenie rabochey sily i rabochikh mest v rossiyskoy ekonomike / L. Gordon, V. Gimpel'son, V. Kabalina [i dr.]. – M., 1997. – Vyp. VIII. – S. 17.
3. **Dudanov, E. I.** Sotsial'nye usloviya realizatsii kadrovogo potentsiala promyshlennykh predpriyatiy : dis. ... kand. sots. nauk / Dudanov E. I. – Penza, 2011. – 184 s.
4. Mordoviya : stat. ezhegodnik / Mordoviyastat. – Saransk, 2012. – 444 s.
5. URL: <http://www.gks.ru>

¹ Рассчитано по: Мордовия : стат. ежегодник / Комитет гос. стат. Респ. Мордовия. – Саранск, 2012.

Дуданов Евгений Игоревич

кандидат социологических наук, доцент,
кафедра производственного
менеджмента, Мордовский
государственный университет
им. Н. П. Огарева
(г. Саранск, ул. Большевистская, 68)

E-mail: dudan79@mail.ru

Dudanov Evgeniy Igorevich

Candidate of sociological sciences,
associate professor, sub-department
of production management, Mordovia
State University named after N. P. Ogaryov
(Saransk, 68 Bolshevistskaya str.)

Семенова Ольга Анатольевна

кандидат экономических наук, доцент,
кафедра производственного
менеджмента, Мордовский
государственный университет
им. Н. П. Огарева
(г. Саранск, ул. Большевистская, 68)

E-mail: sem-ol@yandex.ru

Semenova Ol'ga Anatol'evna

Candidate of economic sciences, associate
professor, sub-department of production
management, Mordovia State University
named after N. P. Ogaryov
(Saransk, 68 Bolshevistskaya str.)

УДК 331.1(075.8)

Дуданов, Е. И.

Проблемы трудовой мобильности работников промышленных предприятий в посткризисный период / Е. И. Дуданов, О. А. Семенова // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2013. – № 1 (25). – С. 54–61.