

Совершенствование модели оплаты труда посредством стимулирующей функции заработной платы материально заинтересует работников в достижении высоких конечных результатов труда.

Список литературы

1. *Кудрявцев А.А.* Анализ хозяйственной деятельности кооперативных организаций: Учебник для техникумов. М.: Экономика, 2010. С. 62-64.
2. Официальный интернет ресурс Министерства Национальной экономики РК от 14.08.2018 г. [Электронный ресурс] / Режим доступа <http://economy.gov.kz/ru/news/zarabotnaya-plata-vo-2-kvartale-2018-goda>.
3. Послание Президента РК Н.А. Назарбаева народу Казахстана «Казахстанский путь - 2050: Единая цель, единые интересы, единое будущее» // "Казахстанская правда". 18.01.2014 г. № 11 (27632)
4. Уровень средней зарплаты в Казахстане [Электронный ресурс]/Режим доступа <https://kadrovyyhdel.ru/zarplata/srednyaya-v-kazahstane>.
5. Формы и системы оплаты труда на 11.12.2018г [Электронный ресурс] / Режим доступа https://egov.kz/cms/ru/articles/forma_sistema_oplati_truda.

О.Г. Лихачёва, научный руководитель *Е.И. Чучкалова*
Российский государственный профессионально-педагогический университет, Екатеринбург, Россия

Кадровое обеспечение экономики ХМАО-Югры

Аннотация. *Экономическое развитие региона в большой мере определяется человеческим капиталом и профессиональной подготовки кадров. В условиях экономических преобразований особое значение приобретает создание инструмента государственного регулирования процессов подготовки специалистов, обеспечивающих устойчивое социально-экономическое и научно-техническое развитие страны. Такое регулирование позволит повысить эффективность экономики за счет подготовки востребованных специальностей. В данной статье мы проанализировали тенденции и проблемы кадрового обеспечения экономики ХМАО-Югры, а так же пути их решения.*

Ключевые слова: *кадровое обеспечение; кадровый потенциал; кадровый дефицит; прогнозирование потребностей кадров.*

Приоритетные направления ХМАО-Югры для поддержания экономического роста - подготовка кадров. Вопросы привлечения трудовых ресурсов в экономику региона в зоне внимания.

Для решения кадрового вопроса необходима система прогнозирования потребностей в специалистах, которая сопрягалась бы с программой социально-экономического и научно-технического развития страны и возможностью решением проблемы комплектования предприятий и организаций кадрами с необходимым уровнем, качеством и специализацией в области профессионального образования. Основой политики государственного регулирования процессов подготовки специалистов это государственные задания на подготовку кадров [1].

Прогноз ежегодной потребности рынка труда ХМАО - Югры в кадрах всех уровней профессионального образования в разрезе видов экономической деятельности, согласно общероссийскому классификатору, на период до 2020 год формируется с использованием макроэкономической модели «Экономика - Рынок труда - Профессиональное образование» и нуждается ежегодной корректировке [6]. С 2017 года ситуация на рынке труда ХМАО-Югре сложная. Уровень безработицы минимальный, зато кадровый дефицит большой, в округе на одного безработного три вакансии. Сегодня рынок труда диктует спрос не только на работников новых направлений бизнес - услуг: маркетинг, реклама, информационные технологии, но и рабочих специальностей. Требуется токари, электросварщики, фрезеровщики, много вакансий рабочих жилищно-коммунальной отрасли, сферы услуг. Остаются на рынке труда менеджеры, дистрибьюторы, аудиторы, программисты, журналисты. Сохраняется потребность в грамотных управленцах высшего и среднего звена это управляющие, начальники отделов, директора по продажам, финансовые директора [7].

Анализ сводных данных прогноза потребности экономики округа на среднесрочную и долгосрочную перспективу отражает устойчивый дефицит рабочих профессий - 14 693 человека. Из них: автомеханик - 2322 человек; повар, кондитер - 900 человек; сварщик, электросварочные и газосварочные работы - 734 человека; машинист дорожных и строительных машин - 692 человека. Потребность в перечисленных профессиях составляет 44,5% от общей потребности в квалифицированных рабочих. Наибольшую потребность в рабочих испытывают отрасли: транспорт и связь - 3318 человек, добыча полезных ископаемых - 2496 человек, строительство - 2485 человек, производство и распределение электроэнергии, газа и воды - 1044 человека [5]. В специалистах среднего звена высокая потребность наблюдается в разделах: здравоохранение и предоставление социальных услуг, образование.

Прогноз потребности экономики в специалистах с профессиональным высшим образованием показал дефицит специалистов в следующих разделах: образование - 4164 человек, здравоохранение и предоставление социальных услуг - 1971 человек, предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг - 1179 человек.

Таким образом, анализ данных дополнительной потребности экономики автономного округа в трудовых ресурсах всех уровней профессионального образования показал, что дефицит в квалифицированных кадрах испытывают отрасли образова-

ния, здравоохранения, транспорт, добыча топливно-энергетических полезных ископаемых, коммунальные, социальные услуги, строительство.

Причины кадрового дефицита прослеживаются в проблеме образования в ХМАО-Югре. Чтобы выполнить планы развития, намеченные государством в ближайшие годы в высокотехнологичные отрасли промышленности и отраслевую науку, ежегодно должно приходиться 150 - 200 тысяч инженерно-технических работников и научных работников. Но при этом учебные заведения по территории ХМАО-Югры закрываются.

Учиться не представляется возможным, будущие специалисты уезжают учиться в крупные города и там остаются. В области поступают на работу 1% до 2% процентов выпускников вузов. Такое отсутствие притока молодежи подводит к опасной черте, за которой произойдет кадровый голод, а в следствии и закрытию предприятий [4].

Говоря о качестве подготовки рабочих кадров то многое, зависит от самих работодателей. Работодатели должны участвовать в модернизации содержания профессионального образования с учетом требований. А это означает, что производственный и кадровый потенциал предприятий должен быть задействован в процессе подготовки рабочих кадров [2]. Важно усиление социального обеспечения учащихся и студентов данного уровня образования. Даже в Советское время большинство студентов шли в ПТУ и техникумы из-за льгот, в том числе и из-за бесплатного питания. Очевидно, что без четкой федеральной политики вопрос решен, не будет. Требуется разработка стандартов нового поколения для обучения рабочим профессиям. Только совместными усилиями работодателей и системы профессионального образования, возможно решить проблему дефицита рабочих кадров [3].

Главная причина кадрового дефицита это миграция населения. По данным статистического управления ХМАО-Югры 30% молодежи 18-20 лет уезжает из города в более крупные города, такие как Екатеринбург, Тюмень, Омск, Челябинск, Москва, Санкт - Петербург. Уезжают учиться, а затем остаются там работать, считая эти города перспективными в плане карьерного роста и заработной платы. Трудовая миграция населения происходит из-за достаточного количества информации о предлагаемых специальностях и вакансиях в центральных городах, высокий уровень образования и достаточное количество ВУЗов в городах Урала, Сибири и Центральной России, заработная плата выше.

На вакантные места предприятия приглашают мигрантов из других государств, из стран Средней Азии и экономика округа отнюдь не выигрывает [6]. На территории округа действуют 24 органа службы занятости из них: городских - 14 единиц, районных - 9 единиц, межрайонных - 1 единица. С 2017 года в связи со стабилизацией экономики в нашем регионе, со снижением численности безработных в нашем округе, ростом числа вакансий, задачи специалистов службы занятости усложнились. Предлагаемая рабочая сила стала менее конкурентоспособной - это, как правило, гражда-

не, без образования и необходимого для самостоятельного трудоустройства опыта либо безработные, относящиеся к социально незащищенным категориям, нуждающимся в особых условиях труда.

Решения в сложившейся ситуации - создание ресурсных центров профессионального образования. Создать такие профильные ресурсы, которые позволят 70% решить проблему качества подготовки рабочих кадров. Сеть ресурсных центров, имеет кластерную структуру. Город Сургут определен центром подготовки специалистов в области машиностроения. В городе Советском осваивают теорию и практику работы на лесозаготовительных и деревообрабатывающих производствах, в городе Когалыме - особенности работы в нефтегазовом секторе, в городе Югорске - в сфере информационной и вычислительной техники, а в городе Нижневартовске - в области архитектуры и строительства.

Такое направление как профессиональное обучение и переобучение, повышение квалификации, получение второй (смежной) специальности - одно из приоритетных направлений политики. Программа направлена на развитие системы профобразования с учетом потребностей и требований работодателей. 25% предприятий стали выделять наставников и оплачивать их труд. Развивается такая форма сотрудничества, как индивидуальная система подготовки рабочих кадров. При такой форме теоретическая подготовка осуществляется на базе образовательного учреждения, а практическое обучение и производственная практика проходят на специально выделенных участках предприятия.

Для того чтоб снизить дефицит молодых профессионалов в которых нуждается округ необходимо именно на дефицитные профессии организовать бесплатное обучение с последующей обязательной так называемой «отработкой» в округе от 3 до 5 лет с возможностью льготного кредитования на приобретения жилья с процентной ставкой 6% годовых, а так же выплата единовременной помощи молодому специалисту так называемые «подъемные» в размере 200 000 рублей.

Главной целью кадровой политики Ханты-Мансийского автономного округа это обеспечение оптимального баланса процессов сохранения и обновления численного и качественного состава работников, развитие системы ценностей правового социального государства и конкретизацию правовых принципов не забывая, что территория приравнена к территориям крайнего севера. Округ должен стать привлекательным для молодых специалистов и быть стимулом для развития профессионального уровня.

Список литературы

1. *Бессонова З.И.* Проблемы планирования кадрового резерва // Экономика и управление. 2014, № 6. С. 34-35.
2. *Бизюкова И.В.* Кадры управления: подбор и оценка. М.: Экономика, 2015. 150 с.

3. *Габитов И.А.* Кадровая политика в центре внимания / Экономика и управление. Уфа, РИО БАГСУ, 2015.

4. Государственная кадровая политика: концептуальные основы, приоритеты, технологии реализации. М.: РАГС, 2016 С. 156.

5. Статистические данные Департамента по руду и занятости ХМАО-Югры [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://deptrud.admhmao.ru>.

6. Статистические данные Департамента экономического развития ХМАО-Югры [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://depeconom.admhmao.ru>.

7. Статистические данные Департамента труда и занятости ХМАО-Югры [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://job.dzhnmao.ru/content> и <http://job.dzhnmao.ru/labormarket>.

Е.А. Марунова, научный руководитель *С.П. Гуляева*
Каспийский общественный университет, Алматы, Казахстан

Маркетинговое и логистическое обеспечение услуг как один из способов совершенствования управления транспортно-экспедиционных компаний

Аннотация. *Транспортно-экспедиционные организации играют ведущую роль в становлении интеграционных процессов в экономике. Опыт западных транспортных компаний подтверждает необходимость взаимодействия главных инструментов рыночной экономики – маркетинга и логистики в построении эффективной системы стратегического управления.*

Ключевые слова: *транспортно-экспедиционные организации, логистика, маркетинг, транспортные услуги, совершенствование стратегического управления.*

Важную роль в национальной экономике играет транспортировка грузов и пассажиров как вид экономической деятельности, относящейся к сфере услуг. Значение транспортных услуг в народном хозяйстве Казахстана определяется геополитическим, территориальным, социальным и экономическим факторами. Современный этап развития казахстанских транспортных организаций характеризуется рядом позитивных изменений, главным из которых следует считать последовательное стремление улучшить свои производственно-экономические показатели и, прежде всего, конкурентоспособность за счет реформирования систем организации и управления.

В условиях интеграционных процессов в экономике развитых стран роль и значение транспорта в сфере распределения в целом постоянно повышается. Исходя из транспортной политики большинства стран, данный вид коммуникаций рассматривается как структурно-технологическая связь государств и различных международных сообществ. Формирование макрологистических систем становится средством эффек-