

УДК 338.23

Н.А. Дубинина, О.Ю. Мичурина, Е.А. Азизова, Э.М. Газиев

ФГБОУ ВО Астраханский государственный технический университет, г. Астрахань

АНАЛИЗ ОБЕСПЕЧЕННОСТИ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ ПРЕДПРИЯТИЙ РЫБНОЙ ОТРАСЛИ

Ключевые слова: человеческие ресурсы, рыбная отрасль, кадровый состав, занятость, движение персонала, производительность труда.

В статье рассматриваются вопросы обеспеченности человеческими ресурсами предприятий рыбной отрасли с позиций качественной и количественной оценки динамики изменения численного состава персонала и его влияния на результаты деятельности отрасли в целом. По результатам анализа кадровой укомплектованности основных стратегически значимых субъектов рыбохозяйственного комплекса отражены реализуемые направления поиска новых решений в части формирования структуры персонала и ее совершенствования.

N.A. Dubinina, O.Yu. Michurina, E.A. Azizova, E.M. Gaziev

FGBOU VO Astrakhan state technical university, Astrakhan

ANALYSIS OF THE AVAILABILITY OF LABOR RESOURCES OF FISHING INDUSTRY ENTERPRISES

Keywords: human resources, fishing industry, personnel, employment, staff movement, labor productivity.

The article deals with the issues of human resources provision of fishing industry enterprises, from the standpoint of qualitative and quantitative assessment of the dynamics of changes in the number of personnel and its impact on the results of the industry as a whole. Based on the results of the analysis of the staffing of the main strategically significant subjects of the fisheries complex, the implemented directions of the search for new solutions in terms of the formation of the personnel structure and its improvement are reflected.

Учитывая, что стабильное развитие рыбохозяйственного комплекса – это, в первую очередь, заслуга и результат ежедневного труда работников предприятия, соответственно, политика управления человеческими ресурсами на предприятиях рыбной отрасли, должна быть направлена на реализацию мер по обеспечению стабильного и достаточного состава работников предприятий рыбной отрасли.

С целью получения более полной информации об обеспеченности предприятий рыбной отрасли человеческими ресурсами и о ее влиянии на эффективность работы всей отрасли, рассмотрим особенности решения проблемных вопросов по направлениям их реализации.

Первоочередным в части данных вопросов является трудоустройство работников на условиях постоянной занятости, обеспечение укомплектованности кадрами.

Одним из негативных факторов развития рыбной отрасли в настоящее вре-

мя следует выделить снижение численного состава работающих.

В мировом масштабе общая численность работающих только в сфере рыболовства по итогам 2021 года составляет порядка 57 млн. чел.

Численный состав персонала рыбной отрасли России по состоянию на 31.12.2021 составляет всего 104708 чел. [1].

Динамика численности работающих в рыбной отрасли за 2014-2021 гг. отражена, в соответствии с рисунком 1.

Согласно данным рисунка 1, в исследуемой сфере деятельности наблюдается снижение общей численности всего персонала отрасли. Уменьшение численности персонала по отрасли в целом с 2014 г. по 2021 г. составило 8,7%. Наибольшее сокращение численности персонала отмечается в переработке, составившее 22,63% в 2021 г. к показателю 2014 г.

Общая численность работающих уменьшилась в 2021 г. на 2,32%,

а в 2020 г. была на уровне 107195 человек. В 2019 г. произошло увеличение общей численности работающих на 0,23% и составило 104831 человек.

Наблюдаемое снижение общей численности работающих в рыбной отрасли в 2021 году, в сравнении с 2020 г., произошло за счет сокращения численности персонала в сфере переработки рыбы на 9,1%, что обоснованно снижением общего числа предприятий в данной сфере деятельности в отчетном году на 8,8%, по сравнению с предыдущим периодом.

По данным Росстата в 2021 г. в рыбохозяйственном комплексе России осуществляло деятельность почти 9000 предприятий, различной организационно-правовой формы [1].

Общее снижение числа действующих предприятий во всех сферах рыбной отрасли в 2021 г. составило 6,6%. Прежде всего, данная ситуация объясняется сложившимися макроэкономическими условиями развития, как на отечественном, так и на мировом рынке. Кроме того, на сложившуюся динамику изменения числа предприятий и численности работающих повлияли и пандемийные ограничения в 2020 году.

В сфере рыболовства за 2021 г. увеличение числа работающих составило 3,22%, в сравнении с 2019 г. Преобладающая часть численности работающих в сфере рыболовства отмечается в морском рыболовстве, на долю которого приходится 80%.

Незначительная численность работающих характерна для сферы рыбодобычи, составившая по итогам отчетного периода 12,8 тыс. чел., прирост которой к предыдущему году составил 2,1% [2].

Показатель уровня занятости в сфере рыбной отрасли является фактически наименьшим показателем не только в сфере сельского, лесного хозяйства, но и в целом среди всех отраслей экономики. Занятость в рыбной отрасли составляет всего 0,2% от общей численности работающих в экономике [3]. При этом, рыбопромышленный комплекс России относится к числу стратегически значимых объектов развития экономики России и становится важнейшим центром развития современного мирового рыбного рынка, способного обеспечить продовольственную безопасность страны.

На формирование численности персонала предприятий РХК влияют специфические особенности отрасли, ввиду того, что распределение числа работающих в рыбной отрасли по регионам зависит от территориальной расположенности производственных объектов, которые в сфере рыболовства, как правило, расположены в районах промысла. Рассматривая распределение численности работающих по федеральным округам, стоит отметить наибольшую численность в Дальневосточном федеральном округе, составляющую почти 40% общей численности. Вторую позицию занимает Северо-Западный федеральный округ, где численность работающих в рыбной отрасли составила 17,5% [4], в соответствии с рисунком 2.

В ДФО наибольшая численность работников в сфере рыболовства и рыбодобычи сосредоточена в Камчатском крае, на долю которой приходится 17,5% (18,2 тыс. чел.) общей численности работающих в рыбной отрасли по стране в целом. Организациями рыболовства данного региона, число которых составило 800 предприятий в 2020 г., добыто 70% ВБР от всего объема вылова в ДФО. Показатель основного объема добычи (вылова) водных биоресурсов в Дальневосточном рыбохозяйственном бассейне составил в 2021 г. 5,5% от общего объема вылова по стране [5]. Преимущественные позиции по показателю объема вылова в регионе занимают ПАО «Океанрыбфлот» и группа «Норобо».

Следующую позицию в рейтинге занятости в рыбном комплексе занимает Приморский край, обеспечивающий 10% общей численности рыбной отрасли в ДВО или 10,3 тыс. чел. в сфере рыболовства.

По предприятиям Приморья объемы добычи составили 23% от объема ДВО, на океаническое рыболовство приходится 3,98% общероссийского вылова, в соответствии с рисунком 3.

Безупречный лидер среди предприятий Приморского края – ПАО «НБАМР». В настоящий момент основными регионами рыбодобычи предприятия являются Тихий Океан, район Курильских островов и Восточное побережье Японии.

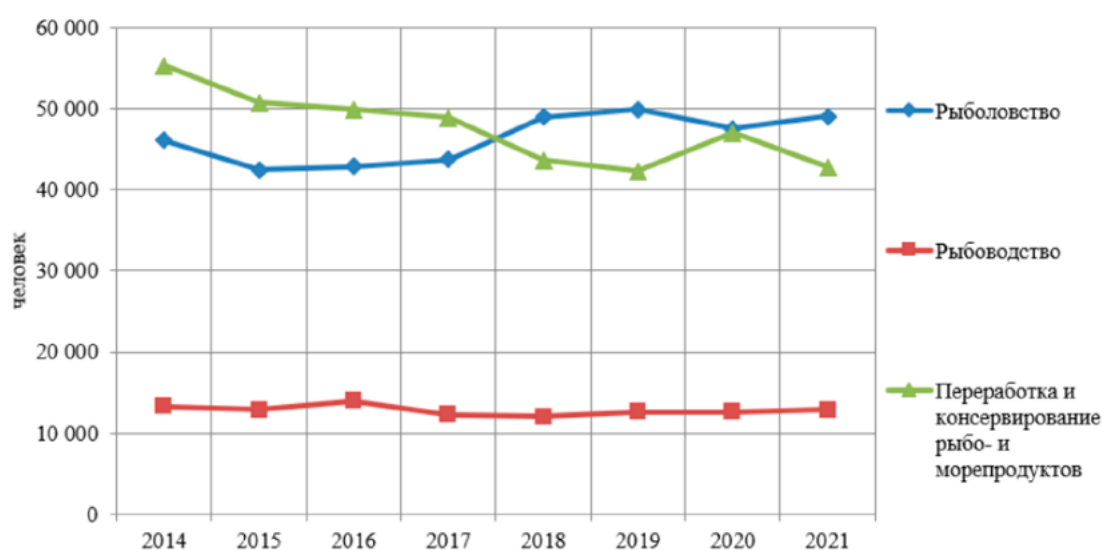


Рис. 1. Динамика численности работающих в рыбной отрасли

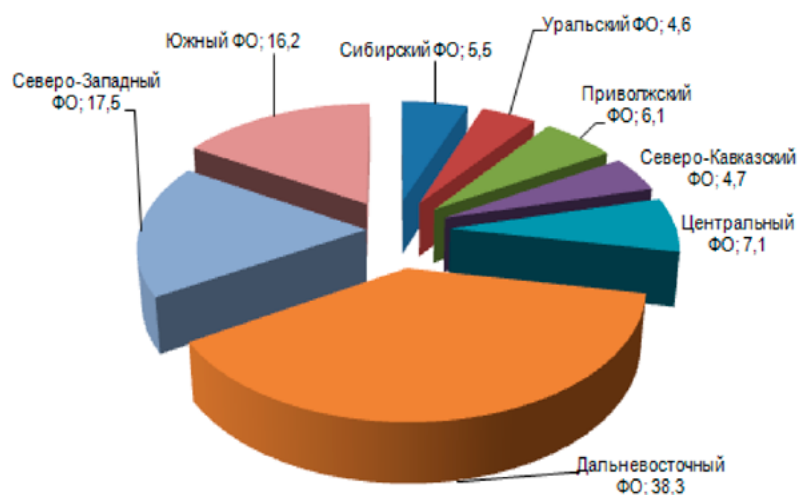


Рис. 2. Структура распределения численности работающих по федеральным округам

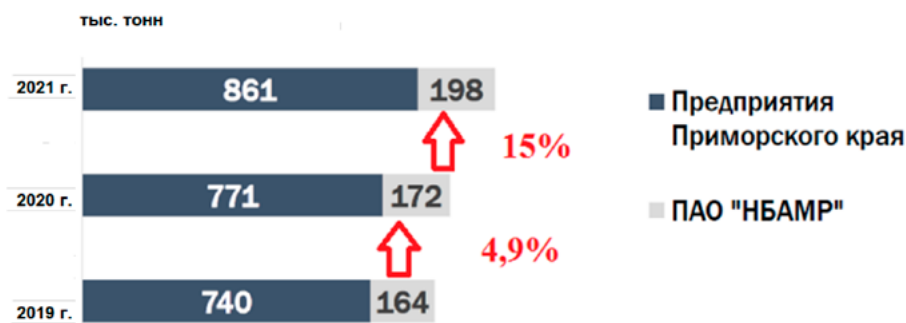


Рис. 3. Динамика объема вылова за 2019-2021 гг. [6]

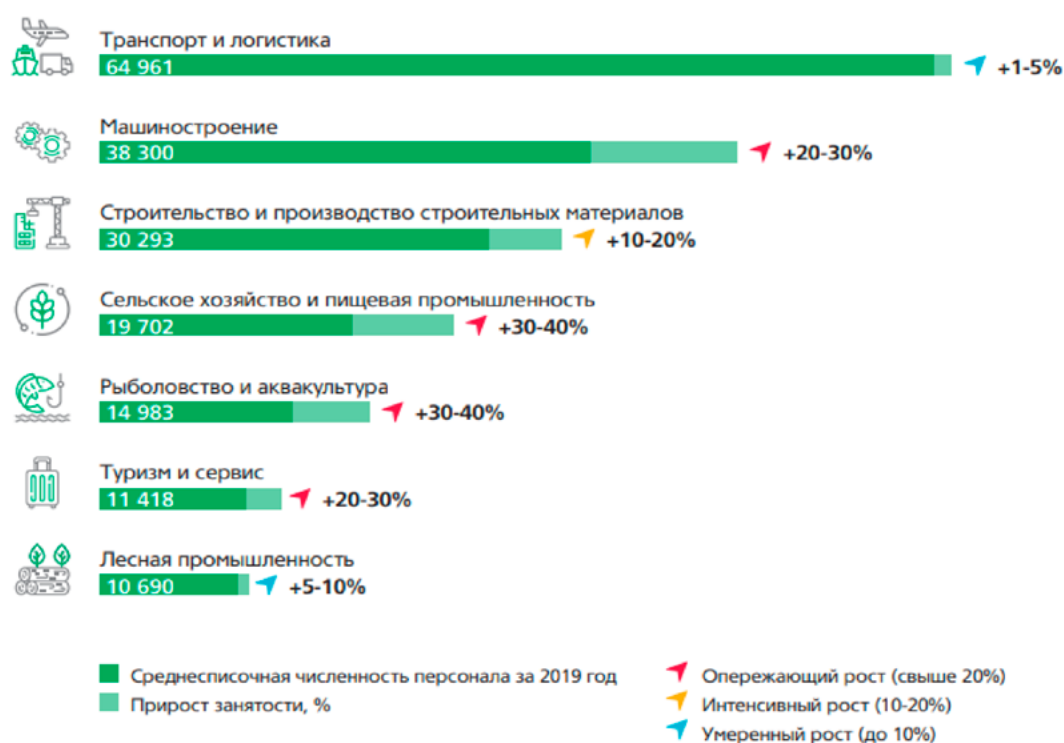


Рис. 4. Прогнозные показатели численности работающих по отраслям экономики Приморского края к 2026 году

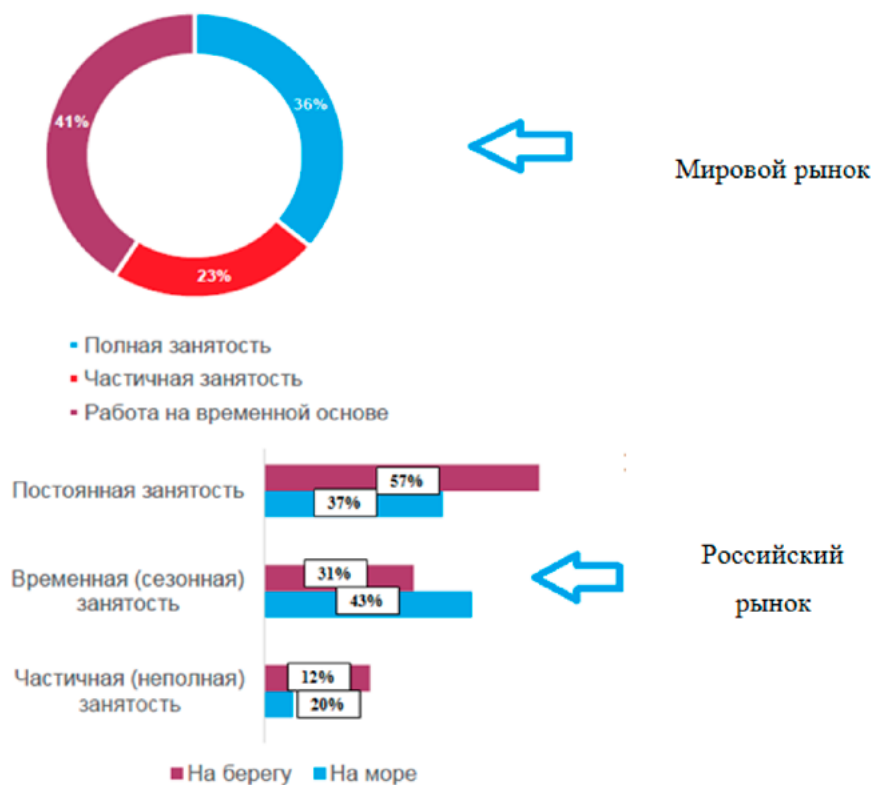


Рис. 5. Занятость на мировом и российском рыбодобывающем рынке

Стабильную реализацию продукции предприятию обеспечивают заключенные рамочные соглашения с российскими и зарубежными партнёрами на долгосрочную перспективу.

Сохранение устойчивого уровня продаж обеспечивают крупные оптовики, заводы-переработчики. Сбытовая сеть охватывает почти всю территорию России, а также Западную Европу, США и Азиатско-Тихоокеанский регион.

Сфера рыболовства и аквакультуры по рейтингу численности работающих занимает пятую позицию среди отраслей экономики Приморского края и имеет хорошие перспективы для дальнейшего роста, согласно прогнозам на 30-40% [7], в соответствии с рисунком 4.

Основными факторами, влияющими на формирование занятости в рыбной отрасли, являются место осуществления деятельности – «море-берег», а также особенности, реализуемых бизнес-процессов на предприятиях.

Проблемным остается вопрос формы занятости в рыбной отрасли, что искажает действительную численность работающих. Так, распространенной формой занятости, как на мировом рыбном рынке добычи, так и на российском рынке выступает временная занятость, составляющая 41% и 43% соответственно [8]. Превалирует форма занятости на постоянной основе лишь при работе на берегу, что составляет 57% на российском рынке.

Наименее распространена частичная или неполная занятость, в соответствии с рисунком 5.

На изменение численности работающих в отрасли, а именно ее увеличение, в большей степени оказывает влияние сезонного фактора. В особенности в период путины отмечается рост числа работающих в рыбодобывающем секторе, что приводит к росту числа занятых на временной основе. По данным за 2021 г. только неформальный сектор включает 54,9% работников, что составляет более половины от всего числа работающих, из которых более 28% приходится на крупные и средние группы предприятий [8].

К примеру, в Дальневосточном рыбохозяйственном бассейне число занятых на постоянной основе составляло в 2020 г. порядка 38 тыс. чел., а в сезонный пери-

од прирост численности составил 22 тыс. чел, за счет роста числа временных работников на период путины [9].

Такой характер тенденции изменения численности свойственен большей частью для малых и средних предприятий и затрагивает работников низкой квалификации, что снижает уровень социальной защищенности коллектива. На крупных предприятиях рыбопромышленного комплекса наибольшую долю в структуре численности персонала составляют работающие на постоянной основе.

Постоянный состав кадров предприятий рыбной отрасли, как правило, представлен высококвалифицированными специалистами. Предприятия заинтересованы в кадрах высокой квалификации и создают все необходимые условия для удержания таких специалистов, мотивируя их повышением заработной платы, премиальными выплатами, социальной поддержкой.

Изменению ситуации в структуре занятости способствуют изменения в действующей кадровой политике предприятий, нацеленной на повышение коэффициента стабильности кадрового состава на предприятиях за счет роста инвестиций в развитие отрасли, модернизацию действующих и строительство новых рыбопромышленных комплексов полного производственного цикла, включающих и рыбоперерабатывающие подразделения, что обеспечивает постепенный рост числа постоянных работников.

При относительно стабильной численности и неуклонном росте выручки от реализации продукции в рыбной отрасли произошло увеличение производительности одного работника по итогам 2019-2020 гг., на 18,13% в 2019 г. и на 2,85% в 2019 году.

В отчетном 2021 году производительность труда одного работающего в рыбной отрасли снизилась на 10,75%, причем наибольшее снижение отмечается в сфере рыбоводства, составившее 55,18%, что вызвано значительным сокращением выручки от реализации на 54,3%.

Сокращение производительности труда отмечается и в сфере рыбопереработки на 7,12% и в большей степени в рыболовстве на 10,72%, что объясняется негативным влиянием макроэкономических факторов.

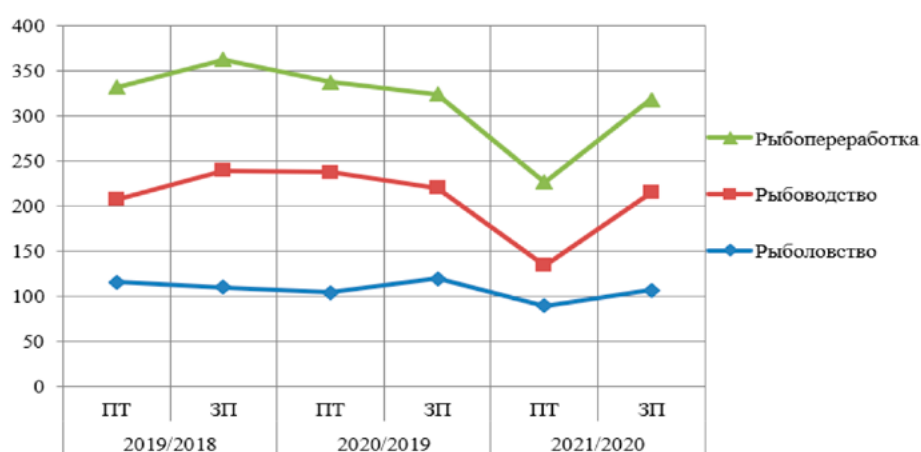


Рис. 6. Соотношение темпов роста производительности труда и заработной платы

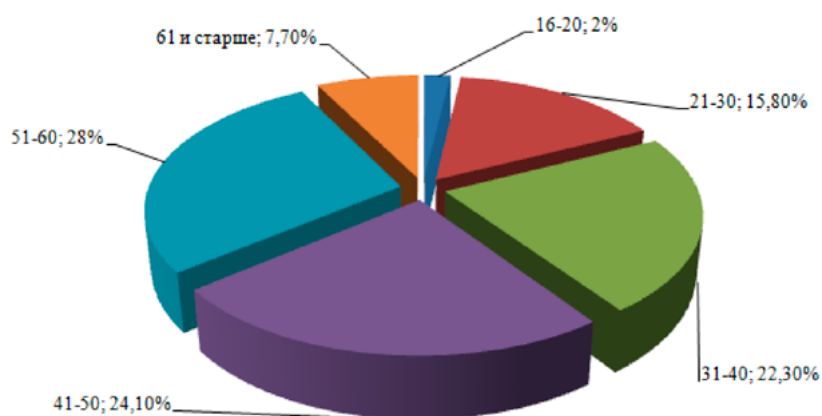


Рис. 7. Структура персонала по возрастным категориям



Рис. 8. Основные способы привлечения молодых специалистов на предприятиях рыбной отрасли

В связи с возникшими пандемийными ограничениями, были закрыты крупнейшие порты АТР, в результате предприятия приняли вынужденные меры по изменению направления поставок рыбопродукции через железную дорогу, напрямую с Дальнего Востока, минуя традиционное направление с азиатских портов – Даляня и Пусана.

Темп роста производительности труда в 2019-2020 годах достаточно опережает темп роста заработной платы, что положительно характеризует деятельность предприятий рыбной отрасли. Причем, в 2021 г. темпы роста заработной платы значительно выше роста производительности труда, что, с одной стороны положительно характеризует предприятия, как заинтересованного работодателя в результатах труда, материально стимулирующего сотрудников, с другой стороны, такое соотношение не всегда является определяющим стимулом к повышению производительности труда, в соответствии с рисунком 6.

Самый высокий уровень среднемесячной заработной платы зафиксирован в ДФО, на уровне 52 тыс. руб., в Северо-Западном федеральном округе более 55 тыс. руб. В приоритете специалисты по рыболовству, к примеру, в Магаданской области, номинальный уровень ЗП составил в отрасли 190 тыс. руб. [9].

В целях получения более точной информации об особенностях политики управления человеческими ресурсами предприятий рыбной хозяйства и о ее влиянии на эффективность работы всей отрасли, следует произвести не только количественную оценку, но и качественную оценку персонала РХК.

Поэтому, второй аспект касается достижения стабильного качественного обеспечения кадрового состава предприятий рыбной отрасли.

Формирование стабильного кадрового потенциала является важным фактором повышения эффективности деятельности организаций.

Анализ итогов работы по кадровому обеспечению РХК позволяет наблюдать следующую динамику изменения показателей работы с персоналом.

Показатели движения кадров в отрасли свидетельствуют о нестабильно-

сти численности коллектива и высоком уровне оттока персонала, что подтверждается невысокими показателями укомплектованности и высоким коэффициентом текучести. Причинами данной ситуации являются тяжелые и сложные условия труда, сезонный характер отдельных видов работ, низкий уровень заработной платы работников низкой квалификации, в частности на сезонных работах.

Частая сменяемость работников отрицательно сказывается на планомерном развитии отрасли, так как снижаются темпы роста производительности труда и ухудшается качество продукции. Кроме того, текучесть кадров вызывает увеличение расходов на подготовку и переподготовку специалистов.

При этом стоит учитывать, что снижение текучести порождает и негативные факторы: старение коллектива, консерватизм, отсутствие перспектив для профессионального продвижения молодых работников.

Прежде всего, важное значение в обеспеченности кадрами играет качественный состав человеческих ресурсов. Средний возраст работников рыбохозяйственного комплекса составляет 45-50 лет [10], в соответствии с рисунком 7.

В 2021 г. произошли изменения по следующим возрастным категориям:

- на прежнем уровне осталась доля работников в возрасте 41-50 лет;
- увеличилась доля работников в возрасте 31-40 лет на 1,4%;
- снижение доли работников в возрасте до 30 лет на 0,3%;
- снижение доли работников 51 год и старше на 1,1%.

Анализ изменения в составе работающих по возрасту показывает, что предприятия рыбной отрасли стараются набирать молодых работников; принимают на работу рабочие с возрастом до 45 лет, имеющие среднее и среднее специальное образование. Доля данной категории работников в общей численности составляет в 2020 г. 52,1%. При отборе кандидатов в обязательном порядке проводится оценка кандидатов на соответствие требованиям должности. Стаж работы в процессе подбора работников имеет особое значение.

Максимальное движение персонала (прием – увольнение) наблюдается в воз-

растной категории до 35 лет. Это вызвано объективными причинами:

- при увольнении: существующая потребность рынка труда в специалистах именно этой возрастной категории;
- наличие со стороны других организаций предложений с лучшими условиями труда в части заработной платы;
- при приеме: существующая потребность рыбной отрасли в специалистах в возрасте до 35 лет в связи с максимальным раскрытием потенциала и трудоспособности работника в этом возрасте.

Доля лиц старше 51 года составляет 35,7%. Такое положение, свидетельствует о значительном трудовом опыте коллектива рыбного комплекса, но при этом сокращается количество молодых специалистов. Следовательно, в отрасли существует необходимость передачи накопившегося трудового опыта молодым работникам, иначе он будет потерян, что в будущем, может привести к снижению кадрового потенциала рыбной отрасли.

В целях планомерной сменяемости работников, оформляемых на пенсию, более молодыми кадрами, количество работников возрастной категории 50 лет и старше, в обобщенном виде, не должно превышать 25% от штатной численности персонала. Фактически процент лиц данной возрастной категории по данным за 2021 г. составляет в целом по отрасли 28%, что указывает на возможные проблемы с кадрами в отдаленной перспективе, так как доля молодых специалистов и работников в возрасте до 30 лет составляет всего 17,8%. Таким образом, нарушена условная возрастная пропорция работников в рыбной отрасли.

Для привлечения молодых специалистов предприятиями отрасли проводится ряд мероприятий, приведенных в соответствии с рисунком 8.

Для корректировки ситуации в 2021 году на предприятиях проводились мероприятия по омоложению персонала, привлечению молодых специалистов, которые будут продолжаться вестись и в последующие годы.

Вместе с тем, нельзя в определенном временном промежутке заикливаться исключительно на омоложении коллектива. Со временем данная молодежь подойдет к пенсионному возрасту и про-

блемы, существующие в данном вопросе, могут повториться.

Для молодых специалистов важна уверенность в завтрашнем дне. Поэтому, в целях обеспечения социальной защищенности молодых сотрудников, комплектование персоналом в рыбной отрасли осуществляется на основе следующих основных принципов:

- при замещении вакансий в приоритетном порядке рассматриваются внутренние кандидаты предприятия, прежде всего, это молодые работники и молодые специалисты с целью расширения их карьерных возможностей;
- предпочтение отдается специалистам высокой квалификации, имеющих соответствующее профессиональное образование, трудовой стаж и производственный опыт работы на данном предприятии, а не кандидатам сторонних предприятий.

Для регулирования качественного состава необходимо соблюдение возрастных пропорций персонала на предприятиях рыбной отрасли. Для этого требуется определенная последовательность предполагаемых действий:

- при всех равных условиях целесообразен приоритет при перемещениях и приеме на работу людей «дефицитной» возрастной категории;
- учитывая стратегию, направленную на омоложение кадров, необходимо использование точечного подхода к каждому «проблемному» подразделению в части учета возраста кандидатов, принимаемых и включаемых в списки для приема на работу.

Стремление к соблюдению баланса в возрастных пропорциях коллектива – залог стабильной работы с кадрами в перспективе, что позволит планомерно решать задачи с планированием кадровых замещений, направлением на учебу в профильные учебные заведения, резервированием денежных средств на высвобождение, найм работников, обучение персонала.

Таким образом, формирование политики управления человеческими ресурсами, как инструмента устойчивого развития предприятий рыбной отрасли, должно быть основано на системном подходе, направленном на обеспечение баланса интересов заинтересованных

сторон: населения, государства, органов исполнительной власти, акционеров, сотрудников организаций. Предприятиям рыбной отрасли следует продолжить проводить целенаправленную работу по поиску новых направлений

совершенствования структуры персонала в соответствии с принципами специализации, унификации, стандартизации и внедрения новых систем оплаты труда, повышающих производительность труда по направлениям деятельности.

Библиографический список

1. Единая межведомственная информационно-статистическая система (ЕМИСС). [Электронный ресурс]. URL: <https://www.fedstat.ru/> (дата обращения 15.11.2022).
2. Экспресс-обзор рыбопромышленной отрасли по итогам 2021 года. [Электронный ресурс]. URL: <https://infoline.spb.ru/shop/issledovaniya-rynkov/page.php?ID=212679> (дата обращения 12.11.2022).
3. Российская экономика в 2021 году тенденции и перспективы. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.iep.ru/files/text/trends/2021/book.pdf> (дата обращения 30.10.2022).
4. Итоги деятельности Федерального агентства по рыболовству в 2021 году и задачи на 2022 год. [Электронный ресурс]. URL: https://fish.gov.ru/wp-content/uploads/2022/05/itogi_raboty_rosrybolovstvo_za_2021_god.pdf (дата обращения 02.11.2022).
5. Инфографика ВАРПЭ. Итоги деятельности рыбной отрасли в 2021 году. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.varpe.org/analytics/infografika-varpe-itogi-deyatelnosti-rybnoy-otrasli-v-2021-godu/> (дата обращения 14.11.2022).
6. О компании ПАО «НБАМР». [Электронный ресурс]. URL: <https://www.bamr.ru/o-kompanii/raskrytie-informatsii/> (дата обращения 29.10.2022).
7. Навигатор востребованных профессий в Приморском крае 2020-2026. [Электронный ресурс]. URL: <https://hcfe.ru/study-in-the-far-east/navigator-regional/pdf/01-Приморский%20край.pdf> (дата обращения 05.11.2022).
8. Рыбоводство и рыболовство. Аналитическая справка. [Электронный ресурс]. URL: https://spravochnik.rosmintrud.ru/storage/app/media/Pebolovctvo_2019.pdf (дата обращения 10.11.2022).
9. Исследование рынка труда рыбопромышленного комплекса Дальнего Востока. [Электронный ресурс]. URL: <https://spravochnik.rosmintrud.ru/storage/app/media/fish.pdf> (дата обращения 30.10.2022).
10. Стратегия развития рыбохозяйственного комплекса Российской Федерации на период до 2030 года. [Электронный ресурс]. URL: <http://fish.gov.ru/files/documents/files/proekt-strategiya-2030.pdf> (дата обращения 15.11.2021).