

УДК 331.5

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ РЕГИОНА**Бардовский В.П., Ильин И.В., Трошина Е.В.***ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли», Орел,
e-mail: bardovskij@bk.ru, elena-troshina78@list.ru*

В современных условиях хозяйствования и развития региональной экономики важнейшим инструментом ее модернизации являются инвестиционные проекты и создание рабочих мест, а затрудняет этот процесс дисбаланс в трудовых ресурсах региона. Наделение региона самостоятельностью перераспределять собственные источники финансовых ресурсов позволяет ему определить свою роль в социально-экономическом развитии страны. Проблемы в трудовой сфере управления регионом требуют нахождения новых подходов к управлению трудовыми ресурсами на региональном уровне. Неопределенность относительно экономической модели развития и социального направления сдерживает эффективное использование человеческих ресурсов. Проблемы использования трудовых ресурсов в регионе требуют научного обоснования и разработки организационно-экономического механизма эффективности использования трудового потенциала региона. Вмешательство государства в использование трудового потенциала региона необходимо определять из результатов регионального ранжирования: так, для первой группы регионов характерно невмешательство государства в экономические процессы региона. Для второй группы регионов требуется ограниченное вмешательство государства в развитие трудового потенциала и формирование пассивной политики. Для третьей группы регионов характерно массовое вмешательство государства и проведение экономической политики различными средствами, от управления ограниченными производственными ресурсами до проведения структурно-отраслевой и структурно-территориальной политики.

Ключевые слова: регион, трудовой потенциал, трудовые ресурсы, экономика, управление, механизмы управления, уровень жизни, эффективность

MANAGEMENT OF LABOUR POTENTIAL OF THE REGION**Bardovskiy V.P., Ilin I.V., Troshina E.V.***Orel State University of Economy and Trade, Orel, e-mail: bardovskij@bk.ru,
elena-troshina78@list.ru*

In modern conditions of managing and the development of regional economy the most important instrument of modernization are investment projects and job creation, and hinders this process, the imbalance in the labour force of the region. Granting the regions autonomy to reallocate their own funding sources allows it to identify its role in the socio – economic development of the country. Issues in employment management of the region require finding new approaches to human resources management at the regional level. Uncertainty about the economic model of development and social ways inhibit effective use of human resources. Problems of use of labour resources in the region require scientific substantiation and development of organizational-economic mechanism of efficiency of use of labor potential of the region. State intervention in the use of the labour potential of the region, it is necessary to determine the results of the regional ranking, so for the first group of regions characterized by state interference in the economic processes of the region. For the second group of regions, require a limited government intervention in the development of labor potential and the formation of a passive policy. For the third group of regions, characterized by massive government intervention and economic policies different from the management of limited productive resources to conduct sectoral – structure and structural and territorial policies.

Keywords: region, labour potential, labour resources, economy, management, control mechanisms, standard of living, efficiency

Региональный экономический рост зависит от состояния его трудового потенциала и от эффективности его использования. Трудовые ресурсы региона при этом рассматриваются как часть населения, обладающая физическими и духовными способностями к труду и представляющая собой действующую потенциальную рабочую силу.

Развитие экономики региона зависит от величины ресурсного потенциала, под которым понимают совокупность всех видов ресурсов, формирующихся на данной территории, которые могут быть использованы в процессе общественного производства.

Ресурсный потенциал региона – это совокупность реализуемых и нереализуемых воз-

можностей результативного использования ресурсов территории в целях удовлетворения общественных потребностей [5]. Поэтому при рассмотрении социального и экономического потенциала региона следует рассматривать как количественные, так и качественные показатели трудовых ресурсов.

Трудовой потенциал региона рассматривают как совокупность рабочей силы и совокупную общественную способность населения региона к труду, при этом как экономическая категория трудовой потенциал рассматривается как производственные отношения по поводу воспроизводства психофизиологических квалифицированных, духовных и социальных качеств населения.

С позиции количественной характеристики трудовой потенциал рассматривается как запасы труда, определяющиеся общей численностью трудовых ресурсов, их половозрастной структурой, образовательным уровнем. Поэтому главной задачей социально-экономического развития региона является обеспечение рационального использования трудовых ресурсов.

Эффективная работа компании в условиях возрастающей конкуренции невозможна без повышения эффективности работы трудовых ресурсов организации. Главными препятствиями, мешающими достижению более высоких рабочих результатов, являются недостаточный уровень профессиональной подготовки персонала, но также и старые подходы к работе на разных уровнях организации. Эти препятствия можно преодолеть путем совершенствования аппарата управления [4].

Главной производительной силой региона выступает население, т.е. та часть которая обладает совокупностью физических и духовных способностей, позволяющей человеку трудиться. Трудоспособное население – это часть населения, ограниченная возрастными границами. К факторам, оказывающим влияние на управление трудовыми ресурсами на региональном уровне, относят демографическую ситуацию в регионе, экономические факторы, социальные и географические факторы регионального зондирования.

Ресурсный потенциал региона рассматривается как совокупность реализуемых и нереализуемых возможностей результативного использования региональных ресурсов в целях удовлетворения общественных потребностей. Для этого необходимо количественную и качественную характеристику трудовых ресурсов преобразовать в величину, где за единицу принимается потенциальная производительность труда среднего работника, занятого во всем материальном производстве [2]. Исчислить такой трудовой потенциал можно применением методики капитализации затрат общественного труда, тогда данная величина выражается в стоимостном выражении и определяет его долю в совокупном ресурсном потенциале страны.

Пополнение трудовых ресурсов региона происходит за счет вступившей в трудоспособный возраст молодежи и работающих пенсионеров. Источниками кадров для отраслей промышленности являются сельские жители, прибывающие в порядке межотраслевого перелива рабочей силы. Аграрный сектор трудовых ресурсов страны – это 1/8 часть населения, и в ближай-

шей перспективе этот сектор не имеет тенденции увеличения [3].

В добывающих отраслях промышленности сокращается численность занятых, а в строительстве имеет тенденцию роста и будет увеличиваться по мере роста и стабилизации экономики. Научно-технический прогресс расширяет возможности применения «легкого» труда. 80 % населения трудятся в отраслях материального производства, 20 % в непроизводственной сфере.

Региональная специфика определяет отраслевую структуру занятости: так, 23 % занято в промышленности Северного, Волго-Вятского, Поволжского, Уральского и Восточно-Сибирского районов, 14 % населения занято в промышленности в Центрально-Черноземном и Поволжском районах, 8 % населения занято в промышленности в Северном, Уральском и Дальневосточном районах.

Государственная политика в области занятости населения направлена на обеспечение равных возможностей всем гражданам в реализации права на труд и свободный выбор деятельности. Поэтому при формировании трудового потенциала региона необходимо учитывать типологические различия регионов.

Региональное распределение трудовых ресурсов отражает заселенность региона и страны и складывается под воздействием размещений материального производства, исторических, природных и географических факторов. Так, в европейских районах нашей страны концентрируется свыше 70 % основных фондов промышленности и сельского хозяйства, здесь сосредоточено $\frac{3}{4}$ населения страны. Поэтому можно сделать вывод, что трудовые, материально-производственные и технические ресурсы территориально сближены [5].

Содержание территориального баланса трудовых ресурсов меняется с развитием научно-технического прогресса и развитием рыночной экономики. Почти $\frac{3}{4}$ населения страны проживает в городах, в России (1100 городов). Рост городского населения отражает процессы индустриализации страны. В зависимости от численности населения города подразделяются на сверхкрупные – свыше 3 млн жителей; крупнейшие – от 1 до 3 млн жителей; крупные – от 250 тыс. до 1 млн жителей; большие от 100 до 250 тыс. населения; средние от 50 до 100 тыс. населения, малые города и поселки до 50 тыс. населения [1].

Сверхкрупные, крупнейшие и крупные города являются центрами сосредоточения научно-технического и промышленного потенциала, квалифицированных кадров. Они

образуют административные центры и осуществляют функции общегосударственного значения. Данные административные центры формируют эффект агломерации в результате концентрации и сочетания технологических и производственных предприятий.

В малых и средних городах требуется активизировать хозяйственную деятельность создавая в них специализированные производства и филиалы промышленных предприятий крупных городов.

В условиях рыночной экономики важным элементом регионального управления является создание стратегии, позволяющей на основе предвидения изменений принимать гибкие решения в области развития региона. При разработке региональной стратегии развития необходимо определять конкретные цели, приоритетные направления развития и разрабатывать пути достижения целей. При этом управление трудовыми ресурсами рассматривают на уровне предприятия, аккумулируя методы и подходы к управлению персоналом. Особой функцией управления должно выступать стратегическое планирование, в рамках которого уделяется место вопросам определения долгосрочной потребности в кадрах той или иной квалификации и специализации, а также выбору форм финансирования образования и разработку программ обучения в сопряженном планировании достижения организационных целей [2].

Все это приводит к долгосрочным мероприятиям в области подготовки и развития трудового потенциала предприятия, действующего на определенном региональном уровне экономики.

В планировании стратегического развития региона необходимо определить циклы развития, к которым необходимо отнести: неструктурированное реагирование на постоянные изменения во внешней среде; стратегическое планирование будущего развития региона с учетом сильных и слабых сторон; выявление внутреннего потенциала; разработку и реализацию корректирующих программ развития.

На сегодняшний момент развитие привлечения иностранных инвестиций вызвало увеличение спроса на специалистов самых разных специализаций, поэтому необходимо изменить подходы к управлению трудовыми ресурсами региона. Стратегическое управление представляет на сегодняшний момент создание различных проектов и программ, направленных на достижения долгосрочных результатов на перспективу развития. К стратегиям развития трудовых ресурсов относится достижения и сохране-

ния баланса между нарастающим спросом и предложением трудовых ресурсов как по количеству, так и по качеству [4]. Однако реализовать это можно при достижении определенного уровня конкурентоспособности региона.

Конкурентоспособность региона определяется совокупностью привлечения бизнеса и населения в экономические процессы, также созданием благоприятных факторов для развития и реализации потенциала человека.

Социально-экономическое движение населения отражает процессы занятости и безработицы, которые служат критериями оценки эффективности использования трудовых ресурсов. Изучение процессов занятости и безработицы происходит посредством использования экстенсивного и интенсивного анализа. Экстенсивный анализ занятости и безработицы предусматривает исследование новых создаваемых объектов с позиции демографического и социально-экономического развития. Интенсивный анализ занятости и безработицы дает возможность свести разные во времени и пространстве величины к одной основе, а именно к качественной характеристике социальных процессов [4]. На основе интенсивного анализа проводится обобщенный и сравнительный региональный анализ использования наличного и резервного трудового потенциала. Отсюда интенсивный анализ трудового потенциала становится приоритетным в использовании оценки социально-экономического развития и отражает уровень эффективности использования трудовых ресурсов региона.

Использование трудового потенциала проводят с помощью анализа численности экономической активности населения региона, так как этот показатель включает занятое население экономической деятельностью, которая приносит доход и отражает предложение рабочей силы. В результате проведенного анализа можно выявить существенные различия в региональном управлении трудовыми ресурсами, напряженность на рынке труда определенного региона, наличие территорий с недостаточным уровнем социального обеспечения и социальной защиты, поэтому для формирования эффективного управления использованием трудового потенциала необходимо сформировать результативную государственную политику, которая способствует качественному формированию трудовых ресурсов и решению проблем формирования и использования трудового потенциала региона и страны в целом.

Методология организационно-экономического механизма управления трудовыми ресурсами раскрывается при рассмотрении воспроизводства трудовых ресурсов. Трудовые ресурсы общества являются единством трех фаз трансформации своего состояния: формирование, распределения и использования, поэтому обеспечение производительной и продолжительной трудовой жизни трудовых ресурсов на рынке труда является основным циклом реализации трудового потенциала.

Объектами анализа выступают показатели, которые направлены на правильную расстановку и эффективное использование рабочей силы, экономию рабочего времени. Главное назначение анализа – выявление резервов роста производительности труда и экономного использования фонда заработной платы для учета их в текущем и перспективном планировании.

Экзогенные и эндогенные факторы обеспечивают основу концепции развития жизненного цикла трудовых ресурсов и обеспечивают им качественную характеристику. Исходя из того, что для каждого региона характерны свои особенности воспроизводства трудового потенциала, формируется система управления и этапы развития трудовых ресурсов региона.

Эндогенные факторы – это среда развития региона, в котором формируется экономический потенциал. Экзогенные факторы это, уровень социально-экономического развития государства.

Стабилизация социально-экономического развития страны и ее регионов подчинена методологии замещения текущего социального стандарта определения фонда социальных выплат наиболее незащищенным слоям населения, в качестве которого используется прожиточный минимум и прогрессирующая минимальная заработная плата [4]. Поэтому совершенствование формирования перспективного управления социально-экономическими процессами региона и, в частности, управления трудовыми ресурсами основывается на положениях:

- разработка условий и факторов мирового рыночного хозяйства, т.е. любое преобразование не может формироваться вне общемировых процессов, так как это оказывает прямое действие на экономическую и социальную жизнь регионов;

- формировать национальные приоритеты развития на основе исторических и ментально-этнических источников развития;

- формировать социально-экономическую политику на основе ограниченности ресурсов, а направления государственного регулирования точно взвешиваться и на-

правляется в реальные секторы экономики, на которых строится экономическая система.

Совершенствование управления трудовыми ресурсами должно строиться на принципах формирования и использования трудовых ресурсов, создание условий обеспечения эффективной занятости и снижения безработицы, формирование социальной структуры общества в целом. Эффективность управления использованием трудового потенциала зависит от продуктивности функционирования каждой подсистемы экономики и от того, насколько она интегрирована в рамках целостности одной общей системы.

С целью получения достоверной информации о состоянии рынка труда и происходящих на нем процессов необходимо использовать эвристический подход, позволяющий предложить обобщенный критерий анализа процессов на рынке труда, а именно использование коэффициентов эффективности использования трудовых ресурсов.

Тогда расчет использования трудовых ресурсов региона определяется как соотношение коэффициентов эффективности занятости населения в регионе к аналогичному среднему показателю в стране. При определении эффективности использования трудового потенциала региона необходимо проводить ранжирование регионов страны, при этом лидирующие регионы – это регионы, в которых уровень эффективности использования трудовых ресурсов превышает коэффициент 1,1. Вторая группа регионов – это регионы, где уровень использования трудовых ресурсов относится к интервалу от 1 до 1,1. Третья группа регионов – это регионы, в которых уровень эффективности использования трудовых ресурсов меньше среднего значения по стране и меньше 1 [4].

Данная методика определяет возможность научного обоснования принятия решений по разработке и внедрению программ регионального развития, направленной на оптимизацию занятости региона и страны в целом, а также регулированию миграционных процессов, формированию основ организационно-экономического механизма управления трудовыми ресурсами.

Вмешательство государства в использование трудового потенциала региона, необходимо определять из результатов регионального ранжирования: так, для первой группы регионов характерно невмешательство государства в экономические процессы региона. Для второй группы регионов требуется ограниченное вмешательство государства в развитие трудового потенциала и формирование пассивной политики. Для

третьей группы регионов характерно массовое вмешательство государства и проведение экономической политики различными средствами, от с управления ограниченными производственными ресурсами до проведения структурно-отраслевой и структурно-территориальной политики [3].

Все это позволит раскрыть более детально информацию о ситуации на рынке труда как отдельного региона, так и страны в целом.

Список литературы

1. Бородин А.И., Шаш Н.Н. Сравнительный анализ базовых характеристик моделей управления трудовыми ресурсами в организациях [Текст] / А.И. Бородин, Н.Н. Шаш / Человек и труд. – 2012. – № 6. – С. 18–22.
2. Гусарова М., Тропынин А. Стратегия управления персоналом: понятия и классификация [Текст] / М. Гусарова, А. Тропынин. – М.: Кнорус, 2011. – С. 528.
3. Ендовицкий Д.А., Беленова Н.Н. Комплексный экономический анализ деятельности управленческого персонала [Текст] / Д.А. Ендовицкий, Н.Н. Беленова. – М.: Кнорус, 2011. – С. 528.

4. Кристенер Р. Стратегическое управление человеческими ресурсами: дорожная карта. От великой идеи к дорожной практике [Текст] / Р. Клиснерсен. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2011. – С. 58–96.

5. Чемяков В. Грейдинг: технология построения системы управления персоналом [Текст] / В. Чемяков. – М.: Вершина, 2008. – С. 120–123.

References

1. Borodin A.I., Shash N.N. Sravnitelnyj analiz bazovykh harakteristik modelej upravlenija trudovymi resursami v organizacijah [Tekst] / A.I. Borodin, N.N. Shash / Chelovek i trud. 2012. no. 6. pp. 18–22.
2. Gusarova M., Tropynin A. Strategija upravlenija personalom: ponjatija i klassifikacija [Tekst] / M. Gusarova, A. Tropynin. M.: Knorus, 2011. pp. 528.
3. Endovickij D.A., Belenova N.N. Kompleksnyj jekonomicheskij analiz dejatelnosti upravlencheskogo personala [Tekst] / D.A. Endovickij, N.N. Belenova. M.: Knorus, 2011. pp. 528.
4. Kristenser R. Strategicheskoe upravlenie chelovecheskimi resursami: dorozhnaja karta. Ot velikoj idei k dorozhnoj praktike [Tekst] / R. Klisnersen. M.: ZAO «Olimp-Biznes», 2011. pp. 58–96.
5. Chemekov V. Grejding: tehnologija postroenija sistemy upravlenija personalom [Tekst] / V. Chemekov. M.: Vershina, 2008. pp. 120–123.