

УДК 331.56(470)

## ОЦЕНКА МОЛОДЕЖНОЙ БЕЗРАБОТИЦЫ В РОССИИ: ОЦЕНКА И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

Шамсутдинова В.В., Базаров Р.Т.

УВО ВПО Университет Управления «ТИСБИ», Казань, e-mail: vshamsutdinova@tisbi.ru

В данной статье был проведен анализ использования трудовых ресурсов Республики Татарстан, определена сущность и значение трудовых ресурсов и были использованы статистические данные, взятые из открытых источников. Также была проанализирована структура трудовых ресурсов по полу и возрасту на примере Республики Татарстан. Были рассмотрены возрастные границы и социально-демографический состав трудовых ресурсов регионов, которые определяются системой законодательных актов. Определено потенциально активное население региона. Дана оценка экономически активному и пассивному населению на примере Республики Татарстан за 2012–2017 гг. Были также рассмотрены тенденции развития активного населения региона и факторы, влияющие на них. Проанализирован трудовой потенциал работника, который определяет возможность и границы его участия в трудовой деятельности. Были выявлены основные компоненты трудового потенциала работника. Предложены пути повышения качества и эффективности использования трудовых ресурсов, была обоснована значимость проведения анализа в данной области, была расписана теория о трудовых ресурсах. Предложены активные мероприятия по повышению эффективности использования трудовых ресурсов на региональном уровне. В заключение данной статьи были выявлены действенные мероприятия по улучшению качества жизни и труда, необходимости развития трудовых ресурсов всеми доступными методами.

**Ключевые слова:** Республика Татарстан, трудовые ресурсы, занятость, население, экономика, мероприятия

## ASSESSMENT OF UNEMPLOYMENT IN THE RUSSIAN REGIME: ASSESSMENT AND DEVELOPMENT PROSPECTS

Shamsutdinova V.V., Bazarov R.T.

University of Management «TISBI», Kazan, e-mail: vshamsutdinova@tisbi.ru

In this paper, we have proved the analysis of the use of labor resources of the Republic of Tatarstan, determined the nature and significance of human resources and had plans statistics the data are taken from public sources. There was also an analysis of the structure of labor resources by sex and worse on the example of the Republic of Tatarstan. The worst boundaries and socio-demographic composition of the labor force of the regions, which are determined by the scandal of acts, were considered. The active potential of the population of the region is determined. Dna assessment of economic activity and passive selenium on the example of the Republic of Tatarstan for 2012-2017. Trends in the development of the active population of the region and the factors affecting them were also considered. Analysis of the employee's labor potential, which determine the possibility and limits of his / her participation in the labor activity. The main components of the worker's labor potential were identified. Ways of improvement of quality and efficiency of use of labor are offered.

**Keywords:** Republic of Tatarstan, labor resources, employment, population, economy, events

Понятие трудовых ресурсов на сегодняшний день трактуется как часть населения государства, имеющая необходимый и должный уровень физического, умственного и профессионального развития, который позволит заниматься общественно полезной и трудовой деятельностью во благо государства или экономики в целом. К трудовым ресурсам принято относить занятую часть населения и потенциальных работников, которые позволяют рассчитать численность имеющихся трудовых ресурсов, а также общую численность трудоспособного населения.

Для того чтобы рассчитать численность трудовых ресурсов, берется общая численность трудоспособного населения по возрасту, к которой прибавляется число работающих пенсионеров и работающих подростков (моложе 16 лет) и исключается количество неработающих инвалидов I и II групп (рабочего возраста), а также числен-

ность пенсионеров трудоспособного возраста, получающих пенсию на льготных условиях [1, с.19].

В состав трудовых ресурсов включаются: население в трудоспособном возрасте (мужчины от 16 до 59 лет и женщины от 16 до 54 лет включительно), кроме неработающих инвалидов первой и второй групп и неработающих лиц, которые получают пенсии на льготных условиях, фактически работающие подростки от 16 лет и работающие пенсионного возраста (мужчины старше 59 лет и женщины старше 54 лет).

Все возрастные границы и социально-демографический состав трудовых ресурсов населения определяются системой законодательных актов. Эти границы и состав менялись в разные периоды истории нашей страны, и каждый раз они считались различными методами определения их количества [2, с. 64].

К трудовым ресурсам относятся [3, с. 17]:

1) население в трудоспособном возрасте за исключением инвалидов войны и труда I и II групп и неработающих лиц, получающих пенсии на льготных условиях;

2) работающие лица пенсионного возраста;

3) работающие подростки в возрасте до 16 лет.

### Материалы и методы исследования

Материалы взяты из источников Министерства труда и занятости Республики Татарстан, а также Министерства социальной защиты населения.

Методы исследования в данной статье: горизонтальный и вертикальный анализ, сравнительный анализ, синтез и методы подстановки. Сбор эмпирических данных.

### Результаты исследования и их обсуждение

По белорусскому законодательству подростки до 16 лет принимаются на работу по достижении ими 15-летнего возраста в исключительных случаях [4, с. 10].

Допускается также в целях подготовки молодежи к труду прием на работу учащихся общеобразовательных школ, профессионально-технических и средних специальных учебных заведений по достижении ими 14-летнего возраста с согласия одного из родителей или заменяющего его лица при условии предоставления им легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не мешающего процессу обучения [5, с. 31].

Для оценки качества трудоспособного населения выделяют экономически активное и пассивное население. Экономически активное население – это часть трудоспособного населения, занимающаяся во всех видах деятельности или намеренная участвовать в процессе производства. К экономически активному населению относятся как занятые, так и безработные, при этом оно имеет тенденцию к сокращению. Экономически пассивное население – это часть, которая не стремится к трудоустройству, т.е. это та часть населения, которая не входит в состав рабочей силы населения [6, с. 57].

Структура трудовых ресурсов состоит из двух категорий: активные и потенциальные, к активным относятся уже работающие, а к пассивным – потенциальные работники [7, с. 15].

Степень важности и практической значимости исследования трудовых ресурсов населения для государства заключается в необходимости заранее знать, какое количество трудовых ресурсов будет в ближайшие годы, что определяет также развитие региона на ближайшую перспективу и страны в целом. Именно на экономически

активном населении, трудовых ресурсах, в норме держится вся экономика муниципалитета, субъекта РФ и всей страны в целом. Ведь будет очень плохо если налоговая и пенсионная политика будет оставаться прежней, а трудовые ресурсы за последние 5 лет упадут в своей численности на 10–20%, в результате оставления политики и снижения трудовых ресурсов мы будем иметь повышенную нагрузку на население, что приведет к снижению качества жизни и снижению скорости экономического роста и развития.

Население можно подразделять на три категории. Первая категория – это граждане до трудоспособного возраста, вторая категория – это граждане трудоспособного возраста, третья категория – это граждане старше трудоспособного возраста [8, с. 87].

Кроме данной системы деления можно применять более детализированную. Деление граждан на возрастные категории:

1) 0–14 лет – категория до трудоспособного возраста;

2) 15–29 лет – категория начала трудового возраста,

3) 30–44 лет – категория середины трудового возраста,

4) 45–59 лет – категория завершения трудового возраста,

5) 60 лет и более – категория старше трудового возраста.

Таким образом, мы будем иметь 5 категорий граждан: 0–14, 15–29, 30–44, 45–59, 60 и более. Каждые 5 лет власти анализируют возрастную статистику и составляют план на 5 лет. В том случае если возрастная категория 0 до 16 лет имела высокий прирост возникнет в будущем потребность в новых рабочих местах, в местах в вузах и в местах в сузах, поэтому в случае увеличения данной возрастной категории необходимо будет предпринять мероприятия по развитию сферы образования.

В табл. 1 представлены статические данные по численности населения республики Татарстан за 2012–2017 гг.

Проанализировав табл. 1, можно сделать вывод, что численность населения республики имеет стабильную медленную тенденцию к росту в среднем на 13108 человека в год.

Если будет рост в возрастной категории от 45 до 60 лет и 60 лет и более, то необходимо будет сконцентрироваться на развитии пенсионного, социального обеспечения граждан и доступного медицинского обслуживания. То есть предложенный авторами способ деления граждан на 5 категорий и проведением 5-летнего анализа, власти смогут анализировать, что нужно будет

большинству граждан в ближайшее время, и сконцентрироваться на развитии данной части [9, с. 77].

Более наглядно можно проследить динамику роста населения Республики на рис. 1.

Анализируя рис. 2, мы видим, что в 2017 г. по отношению к 2012 г. наблюдается увеличение численности населения Республики Татарстан на 82 064 человека.

В табл. 2 приведены данные о численности населения Республики Татарстан в возрастной структуре. По следующим категориям от 0 до 14 лет категория до трудового возраста, от 15 лет до 29 лет начало трудового возраста, от 30 лет до 44 лет середина трудового возраста, от 45 лет до 59 лет завершение трудового возраста, от 60 лет и более старше трудового возраста.

Изучив табл. 2, можно посмотреть, какая возрастная категория граждан пре-

обладает в общей численности населения Республики. За анализируемый период мы наблюдаем рост всех категорий граждан по возрасту, кроме возрастной категории от 45 лет до 59 лет. В основном в таком возрасте снижается количество лиц мужского пола, так как средняя продолжительность жизни населения мужчин в Республике Татарстан составляет 55–59 лет, что является проблемой по эффективности использования трудовых ресурсов.

В целом все распределено поровну, но все же граждан 30–44 и 45–59 лет в Республике чуть больше, чем остальных. Меньше всего граждан, моложе трудового возраста, от 0 до 14 лет.

Чтобы грамотнее можно было оценить, какая же категории преобладает в большей степени, был проведен тот же самый расчет, что и в табл. 2, но в процентном соотношении.

**Таблица 1**

Все население Республики Татарстан за 2012–2017 гг.

Наименование показателя	Год					
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
1	2	3	4	5	6	7
Республика Татарстан, чел.	3803189	3822038	3838230	3855037	3868730	3885253

Примечание. Данные Министерства труда и занятости Республики Татарстан.



Рис. 1. Население Республики Татарстан за 2012–2017 гг.

**Таблица 2**

Возрастная структура населения Республики Татарстан, за 2012–2017 гг.

Наименование показателя	Год					
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
1	2	3	4	5	6	7
0–14	605850	624654	643567	664624	683877	703628
15–29	876199	857049	829926	801632	770775	737144
30–44	777194	786436	802801	819957	836547	858917
45–59	862498	856386	848960	834676	822649	810348
60 и более	681448	697513	712976	734148	754882	775216

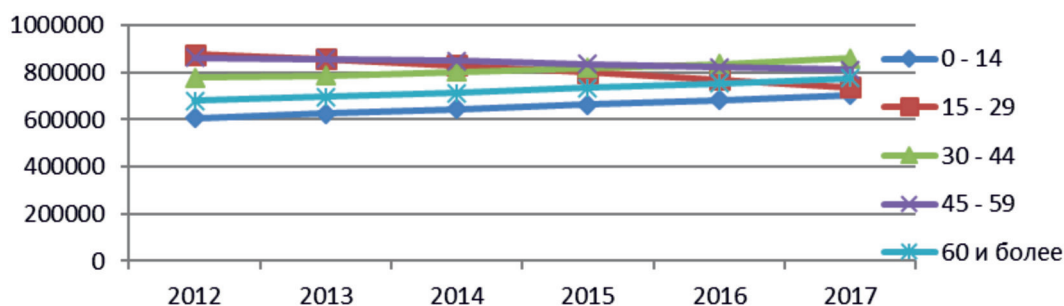


Рис. 2. Численность населения по возрастной категории в Республике Татарстан с 2012–2017 гг.

**Таблица 3**  
Возрастная структура населения Республики Татарстан за 2012–2017 гг.  
в процентном соотношении

Наименование показателя	Год					
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
1	2	3	4	5	6	7
0–14	15,93	16,34	16,77	17,24	17,68	18,11
15–29	23,03	22,42	21,62	20,79	19,92	18,97
30–44	20,43	20,58	20,92	21,27	21,62	22,11
45–59	22,67	22,41	22,12	21,65	21,26	20,86
60 и более	17,91	18,25	18,58	19,04	19,51	19,95

Более наглядно численность населения по возрастам можно увидеть на рис. 2.

Также наблюдается снижение возрастной категории от 15 лет до 29 лет, это говорит о том, что происходит отток рабочей молодежи в республике, то есть данная категория населения старается уезжать в Москву и Санкт-Петербург или в развитые страны Европы. Данный факт также свидетельствует о проблеме снижения количества рабочей молодежи в Республике Татарстан и в целом по стране.

Проанализировав табл. 3, можно составить общую картину возраста населения Республики Татарстан. Так, в 2012 г. больше всего было граждан от 15 лет до 29 лет – это начало трудового возраста, их было 23,03% от общей численности населения, а меньше всего было граждан до трудового возраста 15,93%. В 2013 г. больше всего было опять же граждан от 15 лет до 29 лет – начало трудового возраста их было 22,42% от общей численности населения, а меньше граждан до трудового возраста – 16,34%. В 2014 г. больше всего было граждан от 45 лет до 59 лет, их было 22,12%, а меньше всего от 0 до 14 лет их было 16,77%.

В 2015 г. больше всего было все также граждан 45–59 лет – численность которых

составляла 21,65%, а меньше всего было граждан 0 до 14 лет, их было всего 17,24%. В 2016 г. больше было граждан возрастной категории от 30 лет до 44 лет, число которых равнялось 21,62%, а меньше всего было категории до трудового возраста, 17,68%. В 2017 г. больше всего было граждан от 30 лет до 44 лет, их было 22,11, а меньше всего было 0 до 14 лет с долей 18,11%. В долгосрочном анализе таблицы можно было заметить тенденцию к росту среди категорий граждан 0 до 14 лет, от 30 до 44 лет, от 60 лет и более, и тенденцию к падению среди граждан от 15 до 29 лет и от 45 лет до 59 лет.

Более наглядно данные тенденции можно отследить по рис. 3.

Таким образом, необходимо проводить ежегодные анализы оценки трудовых ресурсов регионов для выявления и создания более благоприятных условий работы и жизни граждан, а также каждые 5 лет менять стратегию развития регионов и проведение реформ в сфере образования и пенсионной сфере.

#### Заключение

Так, например, в случае наличия положительной тенденции роста числа граждан

в возрасте от 0 до 14 лет необходимо создавать благоприятные условия к получению дополнительного профессионального образования без отрыва от работы или производства, увеличивать число учебных мест в вузах и сузах республики по тем профессиям, которые пользуются спросом на рынке труда. Необходимо увеличить финансирование грантов среди одаренных студентов и школьников, повышать размер стипендий среди магистрантов, повышать размер заработных плат среди учителей и преподавателей.

Также необходимо улучшать инфраструктуру, а именно открывать молодежные центры спорта, требовать строительства спортивных комплексов и площадок во всех моногородах и сельских поселениях. В случае убывающей тенденции численности граждан от 0 до 14 лет, наоборот, внедрять новые программы, которые позволят повысить показатели данной категории граждан.

Основными приоритетными направлениями развития по эффективности использования трудовых ресурсов является рост численности граждан в возрасте от 15 лет до 29 лет и в возрасте от 30 лет до 44 лет, так, именно в данных возрастах население страны особенно активно покупает недвижимость в ипотеку и движимое имущество в кредит. Также основным направлением развития трудовых ресурсов является создание благоприятных условий для привлечения специалистов из других регионов или даже из других стран конкурентоспособных специалистов на рынке труда. Также кредитным организациям необходимо выдавать льготные кредиты на развитие

производства, малого бизнеса и сельского хозяйства.

Необходимо снижать налоговую нагрузку по региональным и муниципальным налогам для увеличения числа данной категории граждан, так как именно вышеуказанная категория граждан больше всего платит налогов, и если граждан этой возрастной категории будет много, то налоговые доходы будут высоки, а чрезмерная налоговая нагрузка может плохо повлиять на развитие малого бизнеса и привести к общему снижению доходов населения.

Также необходимо напомнить то, что к региональным налогам относятся налоги на имущество организаций, транспортный налог и налог на игорный бизнес, к муниципальным налогам относятся налог на имущество физических лиц, земельный налог и торговый сбор. В случае снижения вышеуказанной категории граждан допустимо повышение налоговой нагрузки для повышения налоговых доходов бюджета. Данные мероприятия позволяют увеличить не только эффективность трудовых ресурсов населения, но и повысить эффективность пополнения денежных средств в государственный бюджет.

В случае роста числа граждан возрастных категорий от 45 до 59 лет, от 60 лет и более целесообразным будет сделать приоритетным развитие медицины, пенсионного и социального обеспечения. По очевидной причине того, что именно в этом возрасте граждане особенно остро начинают нуждаться в медицинском обслуживании и в этом возрасте население начинает уходить на пенсию. Создавать благоприятные условия для трудоустройства пенсионеров, создавая рабочие места.

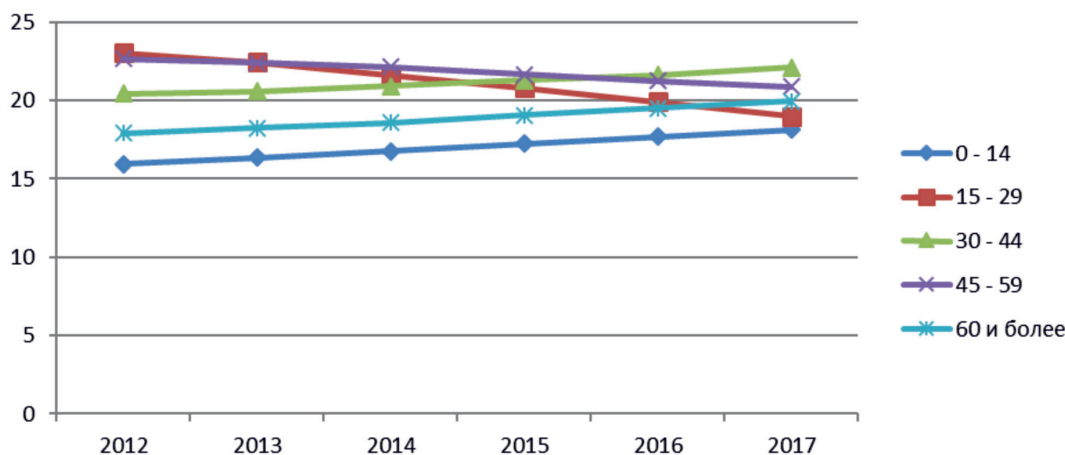


Рис. 3. Тенденции изменения числа граждан по возрастным категориям в Республике Татарстан с 2012–2017 гг.

Также нами были предложены мероприятия для повышения качества жизни населения, так как именно от качества жизни будет зависеть качество трудовых ресурсов. Производительность труда является важнейшим экономическим показателем, который служит для определения результативности (продуктивности) трудовой деятельности, как отдельного работника, так и коллектива предприятия.

Трудовой потенциал работника не является величиной постоянной, он может изменяться как в сторону увеличения, так и уменьшения. Накапливаемые в процессе трудовой деятельности созидательные способности работника повышаются по мере усвоения новых знаний и навыков, укрепления здоровья, улучшения условий труда. Но они могут снижаться при ужесточении режима работы, ухудшении здоровья и т.п.

В заключение можно сказать, трудовые ресурсы – это самый главный и ценный ресурс региона, так как без него невозможно функционирование экономики. Именно поэтому необходимо предпринимать действенные мероприятия по улучшению качества жизни и труда, необходимо заботиться и способствовать развитию трудовых ресурсов всеми доступными методами. Так же нельзя забывать и о проведении анализа

использования и численности трудовых ресурсов региона.

#### Список литературы

1. Базаров Р.Т. Роль некоммерческого сектора в социально-экономическом развитии России // Вестник экономики, права и социологии. – 2011. – С. 19–22.
2. Базаров Р.Т. Некоторые аспекты реализации принципов менеджмента качества в некоммерческих организациях // Сегодня и завтра российской экономики. – 2011. – № 49. – С. 63–65.
3. Базаров Р.Т. Роль и значение некоммерческого сектора в социально-экономическом развитии России // Вестник экономики, права и социологии. – 2011. – С. 17–19.
4. Дементьева Ю.В. Основы работы с электронными образовательными ресурсами: учебное пособие / Ю.В. Дементьева. – Саратов: Вузовское образование, 2017. – 80 с.
5. Демина И.Д. Современные концепции управленческого учета и контроллинга: учебное пособие / И.Д. Демина [и др.]. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2018. – 207 с.
6. Голованов В.И. Современное управление инфраструктурой городского хозяйства: учебник / В.И. Голованов [и др.]. – М.: Научный консультант, 2018. – 314 с.
7. Жиганов С.Н. Анализ динамических систем: учебное пособие / С.Н. Жиганов. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2018. – 202 с.
8. Мальшина Н.А. Потенциал развития индустрий культуры – интегрированные сервисные комплексы (на примере Саратовской области): монография / Н.А. Мальшина. – Саратов: Саратовская государственная консерватория имени Л.В. Собинова, 2016. – 262 с.
9. Кязимов К.Г. Взаимодействие учреждений профессионального образования с субъектами рынка труда: монография / К.Г. Кязимов. – Саратов: Вузовское образование, 2018. – 148 с.