

УДК 331.5(470.53)

**ОБОРОТ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ ПЕРМСКОГО КРАЯ**<sup>1,2</sup>**Царенко И.В.**<sup>1</sup>*Пермский филиал Института экономики УрО РАН, Пермь, e-mail: i.tsarenko@inbox.ru;*<sup>2</sup>*Пермский институт ФСИН России, Пермь*

Статья посвящена развитию теоретических положений, связанных с процессами регулирования трудовых ресурсов в регионе, оборота трудовых ресурсов в социально-экономическом пространстве субъекта. В частности, автор обосновывается трактовка данных понятий в контексте обеспечения непрерывного воспроизводства экономически активного населения, в целях оценки влияния трудовых ресурсов на социально-экономическое развитие региона и совершенствования регулирующих процессов. Автор ставит цель, которая заключается в разработке методического инструментария, позволяющего оценивать процесс влияния трудовых ресурсов на социально-экономическое развитие региона. В связи с этим в работе вводятся в научный оборот новые принципы регулирования трудовых ресурсов, реализация которых призвана позволить научно обосновывать стратегический вектор социально-экономической политики и обеспечивать постоянное воспроизводство и обновление трудовых ресурсов в экономике региона. Помимо этого, в статье предложено и обосновано применение разработанного инструментария на примере Пермского края, которое доказывает возможность его использования, поскольку дает возможность задействования необходимого количества исходных данных в динамике, задавать и изменять весовые коэффициенты в подгруппах интегральных показателей в зависимости от их значимости; оценивать и типизировать субъекты страны по девяти типам; выявлять наиболее существенные диспропорции социально-экономического развития региона и обосновать рекомендации по совершенствованию регулирования трудовых ресурсов.

**Ключевые слова:** оборот трудовых ресурсов, развитие региона, движение населения, регулирование**THE TURNOVER OF LABOR RESOURCES IN THE SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT OF THE PERM REGION**<sup>1,2</sup>**Tsarenko I.V.**<sup>1</sup>*Perm Branch of the Institute of Economics, Ural Branch of the Russian Academy of Sciences, Perm, e-mail: i.tsarenko@inbox.ru;*<sup>2</sup>*Perm Institute of the Federal Penitentiary Service of Russia, Perm*

The article is devoted to the development of theoretical concepts related to the processes of regulation of labor resources in the region, the turnover of labor resources in the socio-economic space of the subject. In particular, the author substantiates the interpretation of these concepts in the context of ensuring the continuous reproduction of the economically active population, in order to assess the impact of labor resources on the socio-economic development of the region and improve regulatory processes. The author sets a goal, which is to develop a methodological toolkit that allows to evaluate the influence of labor resources on the socio-economic development of the region. In this connection, new principles of labor resources regulation are introduced into the work, the implementation of which is designed to allow scientifically substantiate the strategic vector of the socio-economic policy and ensure the constant reproduction and renewal of labor resources in the regional economy. In addition, the article proposed and justified the use of the developed tools on the example of the Perm Territory, which proves the possibility of its use, because it allows the use of the necessary amount of source data in the dynamics, set and change the weights in the subgroups of integral indicators depending on their importance; evaluate and typify the subjects of the country according to nine types; identify the most significant imbalances in the socio-economic development of the region and substantiate recommendations for improving the regulation of labor resources.

**Keywords:** labor turnover, development of the region, population movement, regulation

В современных условиях развитие регионов Российской Федерации непосредственно зависит от используемых ресурсов и оптимальности их оборота в экономике. Конкурентная среда направляет региональную политику на модернизацию сложившейся экономической модели и развитие несырьевого сектора экономики, цифровых технологий. Безусловно, это обосновывает необходимость разработки и реализации управленческих решений, направленных на создание новых рабочих мест, выработку стратегии развития трудовых ресурсов.

В этой связи трудовые ресурсы являются элементом региональной экономики, значимо влияющим на социально-экономическое развитие региона. Несомненно зависимость профессионального и качественного обеспечения социально-экономической стабильности, демографической безопасности региона, и социально-экономическая устойчивости региона.

В реальности в регионах РФ регулирование трудовых ресурсов осуществляется традиционными методами. Например, в Пермском крае уровень участия в рабочей

силе населения трудоспособного возраста снизился в 2018 г. по сравнению с 2017 г. с 66,8% до 65,4%. В то же время в целом по Российской Федерации данный показатель за указанный период увеличился с 66,33% до 69,11% [1].

В настоящее время в научной литературе [2, 3] и государственном управлении трудовые ресурсы расцениваются как один из базовых факторов социально-экономического развития региона [4]. Рациональное регулирование трудовых ресурсов в современных условиях, несомненно, оказывает значимое влияние на демографические процессы, тенденции постиндустриального развития, цифровизации и в конечном итоге конкурентные позиции субъектов страны.

Отсюда следует необходимость поиска новых механизмов регулирования трудовых ресурсов, в связи с чем, ряд ученых связывают [5–7] трудовые ресурсы с социально-экономическим развитием региона, так как они находятся на определенных территориях и их оптимальное использование имеет для экономики региона определяющее значение.

Цель работы: разработка развития теоретико-методических положений и рекомендаций по совершенствованию регулирования трудовых ресурсов как определяющего фактора социально-экономического развития региона.

#### **Материалы и методы исследования**

Применение того или иного методического подхода к анализу влияния трудовых ресурсов на социально-экономическое развитие региона определяется совокупностью задач исследования, доступностью и полнотой исходных данных.

Методологической основой данного исследования является синтез системного и институционального подходов на основе применения метода анализа информационных источников в части раскрытия теоретико-методологических основ; статистического и сравнительного анализа в части обоснования тенденций социально-экономического развития региона, а также авторской методики, позволяющей актуализировать направления регулирования трудовых ресурсов.

#### **Результаты исследования и их обсуждение**

Развитие трудовых ресурсов является важным приоритетом региональной политики, определяющим общеполитический курс развития РФ. Социально-экономическое развитие региона состоит из элементов, каждый из которых участвует в процессе развития. Качественный состав рабочей

силы и потенциал трудовых ресурсов значимо влияют на все направления социально-экономического развития региона.

Оборот трудовых ресурсов как процесс непрерывного воспроизводства экономически активной части населения в регионе и его ключевые потоки являются основой социально-экономического развития региона. Специфика данного понятия связана с естественным, миграционным и социальным движением рабочей силы в регионе.

Данное понятие отражает непрерывное активное взаимодействие, основанное на научно обоснованном теоретическом подходе.

В этой связи регулирование трудовых ресурсов региона отражает воздействие органов управления различного уровня, субъектов хозяйственной деятельности, гражданского общества на оборот трудовых ресурсов, имеющее институционально-территориальные границы, обусловленные изменением количественных и качественных показателей спроса и предложения на рабочую силу.

Данная дефиниция подчеркивает, что участники процесса регулирования ограничены в силу следования актуальным принципам и задачам социально-экономического развития региона. Кроме того, в данном определении учитывается необходимость количественно-качественных изменений показателей спроса и предложения на рабочую силу, включается аспект совершенствования регулирования трудовых ресурсов региона на основе поиска и внедрения соответствующего механизма.

Подобные теоретические положения требуют детализации методологических основ, в связи с чем автор дополняет состав принципов регулирования трудовых ресурсов в контексте актуальных тенденций социально-экономического развития региона: принципы транспарентности, поиска инновационных форм управления трудовыми ресурсами региона, цифровизации процесса регулирования трудовых ресурсов региона, использования институциональных возможностей, учета институциональных ограничений.

Следование данным принципам может позволить органам власти различного уровня управления обосновывать стратегические направления социально-экономического развития на основе долгосрочного использования трудовых ресурсов регионе.

Вместе с тем конкретные регионы, в современных условиях испытывают целый ряд сложностей, связанных с регулированием трудовых ресурсов. Так, например, можно отметить ряд негативных тенденций в развитии Пермского края.

В частности, средняя заработная плата в Пермском крае выше среднего уровня по Приволжскому федеральному округу, (в том числе вследствие применения районного коэффициента (15%)), но значительно уступает регионам Центрального и Сибирского ФО [8]. Кроме того, современные темпы роста инфляции, опережающие рост заработной платы способствуют нарастанию оттока из края наиболее квалифицированных кадров в г. Москву и в другие более развитые региональные центры. Отраслевая структура экономики Пермского края предопределяет отраслевую дифференциацию среднего уровня заработной платы, а именно свыше 40% населения Пермского края имеют ежемесячные доходы от 19 до 45 тыс. руб., при этом увеличивается численность населения, имеющих доходы ниже величины прожиточного минимума. В крае реализуется большое число крупных инвестиционных проектов и мероприятий технического и технологического перевооружения на предприятиях ОПК, что приводит к опережению роста ВРП региона по сравнению с ростом ВРП на 1 занятого или на 1 трудоспособного, это связано с реализацией. Традиционно для края приоритетными отраслями остаются добыча полезных ископаемых, обрабатывающие производства, строительство, обеспечение электрической энергией, газом и паром. Также стоит отметить снижение численности выпускников вузов, увеличение выпуска специалистов среднего звена, востребованных в приоритетных отраслях экономики региона и сокращение выпуска рабочих и служащих в связи со снижением спроса, посткризисными явлениями в экономике, низкой привлекательности.

Проведенный анализ ключевых тенденций в развитии трудовых ресурсов в контексте социально-экономического пространства Пермского края позволяет отметить высокий уровень их взаимозависимости, который можно и нужно измерять.

На примере Пермского края можно констатировать целый комплекс проблем: стабильное сокращение численности занятого населения, в том числе в результате перехода части трудовых ресурсов в теневые сегменты рынка труда; отраслевой дисбаланс между долей занятости населения и средней заработной платой; высокий уровень безработицы в возрастной группе; высокий уровень текучести рабочей силы; стабильный отток из края высококвалифицированных специалистов.

В связи с этим автор предлагает типологизировать субъекты РФ следующим образом.

Аутсайдерский тип: регионы с неблагоприятными социально-экономическими тенденциями и большой степенью социально-экономической стагнации; низким уровнем социально-экономического развития, низкой активностью в регулировании трудовых ресурсов.

Проблемный тип: регионы с благоприятными социально-экономическими тенденциями, стабильным уровнем социально-экономического развития, слабой реализацией кадрового потенциала и низкой активностью регулирования трудовых ресурсов.

Трудодефицитные субъекты: регионы с крайне благоприятными социально-экономическими тенденциями и высоким уровнем социально-экономического развития за счет экстенсивности в развитии экономики (превалировании сырьевых отраслей), при этом наблюдается высокий процент применения низкоквалифицированного труда и низкая активность регулирования трудовых ресурсов.

Асимметричный тип: субъекты с очаговым способом реализации трудового потенциала в условиях низкого уровня социально-экономического развития.

Умеренный тип: регионы с благоприятными социально-экономическими тенденциями и соответствующим уровнем развития трудовых ресурсов, оборот которых обеспечивает кадровую потребность региона.

Догоняющий тип: регионы с благоприятными условиями на фоне дефицита собственных трудовых ресурсов, слабой системой подготовки кадров, что приводит к политике привлечения работников и специалистов из других регионов.

Трудоизбыточный тип: субъекты характеризуются высоким трудовым потенциалом, развитостью системы подготовки высококвалифицированных специалистов, однако в силу низкого социально-экономического потенциала, трудовые ресурсы находят свое применение за пределами данной территории.

Поляризованный тип: регионы с высоко развитой системой подготовки высококвалифицированных кадров, высоким кадровым потенциалом на фоне умеренного социально-экономического развития территории, что частично ориентирует трудовые ресурсы на реализацию за пределами региона.

Лидерский тип: субъекты с высоким уровнем социально-экономического развития, благоприятными условиями для реализации трудовых резервов, развитой системой подготовки кадров, значительным ресурсным потенциалом, позволяющим ак-

тивизировать и поддерживать оборот трудовых ресурсов в регионе.

Для отнесения субъекта к тому или иному типу необходимо рассчитать несколько показателей.

1. Уровень развития трудовых ресурсов региона ( $U_1$ ).

$$U_1 = (a_1 + \dots + a_n)k_a + (b_1 + \dots + b_m)k_b + (c_1 + \dots + c_l)k_c, \quad (1)$$

где  $a_1 \dots a_n$  – суммарная средняя доля показателя субъекта за рассматриваемый период в общем показателе по Приволжскому федеральному округу в подгруппе А ( $a_n = \frac{a_n}{A}$ ),

$b_1 \dots b_m$  – суммарная средняя доля показателя субъекта за рассматриваемый период в общем показателе по Приволжскому федеральному округу в подгруппе В ( $b_m = \frac{b_m}{B}$ ),

$c_1 \dots c_l$  – суммарная средняя доля показателя субъекта за рассматриваемый период в общем показателе по Приволжскому федеральному округу в подгруппе С ( $c_l = \frac{c_l}{C}$ ),

$n, m, l$  – количество показателей в соответствующей подгруппе.

$k_a, k_b, k_c$  – весовые коэффициенты в подгруппах А, В, С,

А, В, С – суммарные показатели по соответствующим подгруппам.

2. Уровень социально-экономического развития региона ( $U_2$ ).

$$U_2 = (d_1 + \dots + d_n)k_d + (e_1 + \dots + e_m)k_e + (g_1 + \dots + g_l)k_g, \quad (2)$$

где  $d_1 \dots d_n$  – суммарная средняя доля показателя субъекта за рассматриваемый период в общем показателе по Приволжскому федеральному округу в подгруппе D ( $d_n = \frac{d_n}{D}$ ),

$e_1 \dots e_m$  – суммарная средняя доля показателя субъекта за рассматриваемый период в общем показателе по Приволжскому федеральному округу в подгруппе E ( $e_m = \frac{e_m}{E}$ ),

$g_1 \dots g_l$  – суммарная средняя доля показателя субъекта за рассматриваемый период в общем показателе по Приволжскому федеральному округу в подгруппе G ( $g_l = \frac{g_l}{G}$ ),

$k_d, k_e, k_g$  – весовые коэффициенты в подгруппах D, E, G,

$n, m, l$  – количество показателей в соответствующей подгруппе,

$k_d, k_e, k_g$  – весовые коэффициенты в подгруппах А, В, С,

D, E, G – суммарные показатели по соответствующим подгруппам.

Предлагаемые методические положения оценки влияния трудовых ресурсов на социально-экономическое развитие региона основываются на целом комплексе показателей развития трудовых ресурсов и социально-экономической системы региона и обладают следующими преимуществами. В основе методики лежат исходные пространственно-временные данные, есть возможность задавать и изменять весовые коэффициенты в подгруппах интегральных показателей в зависимости от уровня их значимости.

Исходя из апробации методического инструментария, Пермский край отнесен к умеренному типу влияния трудовых ресурсов на социально-экономическое развитие региона. Это дает возможность рассматривать три варианта стратегического позиционирования края с точки зрения перспективного изменения характера влияния трудовых ресурсов на социально-экономическое развитие региона.

Первый вариант предполагает переход региона и отнесение к типу «Догоняющий», что основывается на допущении сохранения текущих тенденций в обороте трудовых ресурсов при умеренном росте основных социально-экономических показателей региона. При таком варианте будет наблюдаться определенный дефицит собственных трудовых ресурсов по ряду востребованных вакансий, увеличение оттока высокопрофессиональной рабочей силы в другие регионы и за рубеж. Данные тенденции будут обосновывать необходимость привлечения востребованных специалистов из соседних регионов.

По второму варианту предполагается переход и отнесение Пермского края к типу «Трудодефицитный». Это обусловлено допущением сохранения негативных трендов в обороте трудовых ресурсов в условиях отсутствия активных решений регулирующего воздействия и значительным ростом значимых социально-экономических показателей при благоприятной внешней конъюнктуре на продукцию сырьевых отраслей, государственной поддержке предприятий ОПК.

Третий вариант предполагается переход и отнесение Пермского края к типу «Проблемный». Это обусловлено допущением сохранения негативных трендов в обороте трудовых ресурсов, и отсутствием каких-либо управленческих решений регулирующего воздействия в условиях незначительного роста социально-экономических показателей.

Рассмотренные варианты стратегического позиционирования Пермского края

позволяют резюмировать, что решающими показателями для изменения типа региона являются:

- численность рабочей силы;
- показатели миграционного движения;
- фактическая занятость населения.

В то же время можно отметить, что ни один из трех вариантов стратегического позиционирования не приближает регион к сбалансированному влиянию трудовых ресурсов на социально-экономическое развитие.

### Заключение

Авторский подход предполагает комплексный учет интересов всех участников процесса регулирования оборота трудовых ресурсов, существующих возможностей и конкурентных преимуществ региона, что способствует согласованности управленческого воздействия на всех уровнях и следованию целям.

Преимуществом предложенных автором теоретико-методологических положений является возможность диагностики параметров влияния оборота трудовых ресурсов на комплекс показателей социально-экономического развития региона, учета диспропорций этого процесса, выработка рекомендаций по его регулированию.

Таким образом, теоретико-методические положения, а также предложенные рекомендации по регулированию трудовых ресурсов в целях обеспечения социально-

экономического развития региона являются ключевым этапом совершенствования системы управления на региональном уровне.

*Статья опубликована в соответствии с Планом НИР Института экономики УрО РАН на 2019–2021 г.*

### Список литературы

1. Данные Росстата. [Электронный ресурс]. URL: [http://www.gks.ru/free\\_doc/doc\\_2018/rab\\_sila18.pdf](http://www.gks.ru/free_doc/doc_2018/rab_sila18.pdf) (дата обращения: 25.04.2019).
2. Алферова Т.В., Третьякова Е.А. Определение тенденций социально-экономического развития экономики Пермского края // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. 2018. № 2. С. 137–146.
3. Баландин Д.А., Пискунов А.И. Роль человеческого капитала в повышении конкурентоспособности предприятий АПК // Креативная экономика. 2012. № 12. С. 13–18.
4. Завалишин А.В. Теоретические аспекты функционирования рынка труда // Вопросы экономики и управления. 2014. № 4. С. 42–45.
5. Пыткин А.Н., Баландин Д.А. Социально-экономические аспекты функционирования сельских муниципальных образований Пермского края: монография. Екатеринбург: Изд-во Института экономики Уральского отделения РАН, 2012. 177 с.
6. Фадеева Г.В. Стимулирование труда работников сельскохозяйственных организаций в условиях трансформации механизма хозяйствования: автореф. дис. ... канд. экон. наук. Москва, 2014. 24 с.
7. Якимов А.В. Проблемы регулирования региональных рынков труда // Инвестиции и инновации. 2015. № 4. С. 43–47.
8. Методология управления трудовыми ресурсами: монография / Под ред. А.П. Егоршина, И.В. Гуськовой. Н. Новгород: НИМБ, 2008. 352 с.