

**Неунылова Ольга Николаевна**

Neunilova Olga Nikolaevna

Самарский государственный технический университет

филиал в г. Сызрани

Samara state technical university

branch in the city of Syzran

доцент кафедры «Экономика»

associate professor of economy

Кандидат экономических наук/доцент

E-Mail: docent2025@yandex.ru

Региональная экономика

## **Проблемы формирования трудового потенциала региона (на примере Самарского региона)**

### **Problems of formation of labor capacity of the region (on the example of the Samara region)**

**Аннотация:** В статье рассматриваются теоретические аспекты формирования трудового потенциала региона. Анализируется и дается оценка ситуации на рынке труда Самарской области. Представлены направления профессиональной подготовки, определяемые количественной структурой приема обучающихся, в соответствии с перспективной потребностью в квалифицированных рабочих кадрах и специалистах..

**The Abstract:** The article considers the theoretical aspects of forming labour potential. The efficiency assessment of the situation on job market is formulated. The branches of professional training qualified workers and specialists are developed.

**Ключевые слова:** Трудовой потенциал, человеческий капитал, управление персоналом, инновационный потенциал, мотивация, производительность труда, внутрифирменное обучение.

**Keywords:** Labor potential, the human capital, human resource management, innovative potential, motivation, labor productivity, intra firm training.

\*\*\*

Назначение трудовых отношений в демократическом обществе заключается в максимальном развитии созидательных возможностей трудового потенциала и достойной оплате его труда. Так как характеристики трудового потенциала обуславливаются характером социально-экономической системы, то поскольку в России и ее регионах пока еще не полностью сформировалась соответствующая социально-экономическая система, трудно говорить о каком-либо устойчивом типе трудового потенциала. Тем не менее, проблема трудовой активности работников занимает в социально-экономической подсистеме трудового потенциала, ведущее место. Это обусловлено - мотивационной структурой экономического поведения; системами материального стимулирования и многообразием характера труда.

Развитие современного рынка труда стимулирует формирование трудового потенциала с новыми структурными элементами. К их числу, прежде всего, необходимо отнести наличие современного экономического мышления, направленного на инновационное развитие

экономики. Современная система ценностей и мотиваций должна формировать и реализовывать адекватный ей трудовой потенциал с новыми качествами.

Наличие подготовленных рабочих и квалифицированных специалистов является неременным условием современного производства. Перспективы экономического и социального развития все в большей степени определяются уровнем интеллектуального потенциала рабочей силы и ее профессиональной подготовленности, что обеспечивается системой образования в целом и профессионального образования, как важнейшего ее составного элемента [3]. Профессиональное образование выполняет две функции в обществе: производственную (экономическую) и социальную. В первом случае профессиональное образование осуществляет воспроизводство квалифицированной рабочей силы, развивая производственный потенциал, выступая тем самым как фактор экономического развития. Во втором профессиональное образование удовлетворяет потребность людей в образовании, выступает как фактор профилактики безработицы и социальной нестабильности общества.

Уже сейчас наблюдается тенденция, когда образование и обучение в течение всей жизни становится нормой жизни, а способность к постоянному обучению и приобретению новых умений рассматривается как важный компонент трудового потенциала.

В свою очередь, образование требует затрат значительного количества ресурсов: финансовых, трудовых, материальных. Трудовые ресурсы, занятые обучением с отрывом от производства, с позиций перспективы представляют потенциальный резерв для развития [7]. С позиций текущего производства - как бы вычет из текущих ресурсов народного хозяйства. Однако в условиях неполной занятости (см. таб. 1) развитие образования и рост численности трудовых ресурсов, обучающихся с отрывом от производства, является фактором, снижающим уровень безработицы в текущем периоде, перенося проблемы трудоустройства в будущее [11].

**Таблица 1**

**Динамика занятости и безработицы в Самарской области за 2001-2011 г.г. (в %)**

Года	Уровень занятости	Темп роста	Уровень безработицы	Темп роста
Всего				
2001	62,9	-	6,1	-
2002	64,5	102,5	5,4	88,5
2003	63,1	97,8	4,4	81,4
2004	64,8	102,6	5,3	120,4
2005	64,4	99,4	5,3	100,0
2006	66,1	102,6	4,3	81,1
2007	67,5	102,1	4,3	100,0
2008	67,4	99,8	4,2	97,6
2009	64,5	100,1	6,1	145,2
2010	64,8	100,4	5,7	93,4
2011	65,5	101,0	5,1	89,4

\*По данным департамента труда и занятости населения Самарской области

Как видно из представленных данных ситуация на рынке труда в Самарской области относительно стабильна. Уровень безработицы за анализируемые 10 лет, менялся незначительно в пределах 5,1-6,1%. Наблюдается положительная динамика для женского контингента. Уровень безработицы для них снизился с 6,4% до 4,2% в 2011 году. Обратная

картина наблюдается для мужского населения, что объясняется сокращением производственной сферы и падением объемов промышленного производства (см. таб.2) [11].

Таблица 2

Структура занятых в экономике Самарской области (в %)

Сферы деятельности	2009	2010	2011	Темп роста 2011 к 2009
<b>Всего в экономике, в том числе:</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	6,3	6,3	6,2	98,4
Рыболовство, рыбоводство	0,0	0,0	0,0	0,0
Добыча полезных ископаемых в том числе:	0,8	0,7	0,8	100
Обрабатывающие производства из них:	23,1	22,2	22,3	96,5
Производство пищевых продуктов	2,2	2,4	2,5	113,6
Текстильное и швейное производство	0,6	0,6	0,6	100
Производство кожи, изделий из кожи	0,1	0,1	0,1	100
Обработка древесины	0,4	0,4	0,4	100
Целлюлозно-бумажное производство; издательская и полиграфическая деятельность	0,4	0,4	0,4	100
Производство кокса и нефтепродуктов	0,7	0,7	0,7	100
Химическое производство	1,9	1,8	1,7	89,4
Металлургическое производство	1,4	1,3	1,4	100
Производство машин и оборудования	2,5	2,6	2,4	99,4
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	2,4	2,5	2,4	100
Строительство	6,7	6,7	6,8	101,4
Оптовая и розничная торговля	16,4	16,9	17,1	104,2
Гостиницы и рестораны	2,0	2,0	2,0	100
Транспорт и связь	8,7	8,7	8,7	100
Финансовая деятельность	1,8	1,8	1,8	100
Операции с недвижимым имуществом, аренда	8,9	8,9	8,9	100
Государственное управление и военная безопасность; социальное страхование	5,1	5,3	5,1	100
Образование	8,2	8,3	8,2	100
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	6,7	6,8	6,8	101,4
Прочие коммунальные, персональные услуги	2,8	2,9	3,0	107,1

\*По данным департамента труда и занятости населения Самарской области

В этой связи принципиальное значение имеет направления профессиональной подготовки, определяемые количественной структурой приема учащихся на очередной год, которые должны соответствовать будущей потребности в квалифицированных рабочих кадрах и специалистах, определенной на 3-5 лет вперед.

В ходе подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов складывается ряд объективных пропорций: социально-экономических, межотраслевых, внутриотраслевых и территориальных. Социально - экономические пропорции определяют соотношения между численностью населения и числом обучающихся, между трудовыми ресурсами и их частью

обучающихся с отрывом от производства, долю затрат на образование в расходе бюджетов всех уровней, долю отдельных бюджетов в общих расходах на образование и профессиональную подготовку. Межотраслевые пропорции определяют структуру подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов для различных отраслей экономики. Внутриотраслевые пропорции определяют соотношения между общим и профессиональным образованием, внутри профессионального образования: между начальным, средним, высшим, послевузовским и внутри их - по отдельным профессиям [11]. Территориальные пропорции представляют собой размещение образовательных учреждений по региону.

При прогнозировании профессиональной подготовки кадров и специалистов необходимо четко представить основные направления развития системы образования в регионе, как важнейшей подсистемы его хозяйственного комплекса. Концепция развития образования в регионе должна исходить из необходимости:

- поддержания определенных пропорций между численностью различных категорий работников - квалифицированных рабочих, специалистов со средним специальным и высшим образованием и соответствующих форм подготовки кадров (см. таб.3) [11];
- достижения согласованности между различными видами обучения;
- определения места сложившейся системы профессиональной подготовки в удовлетворении потребностей хозяйства региона в квалифицированных рабочих кадрах и специалистах, а также возможностей их подготовки для других регионов.

Таблица 3

**Численность занятых в экономике Самарской области по полу и занятиям за 2008-2011 г.г. (тыс.чел.)**

Категории работников	2008			2009			2010			2011		
	все-го	муж.	жен.	все-го	муж.	жен.	все-го	муж.	жен.	все-го	муж.	жен.
<b>Всего в экономике</b>	<b>1712,6</b>	<b>840,0</b>	<b>872,6</b>	<b>1636,9</b>	<b>817,8</b>	<b>819,1</b>	<b>1639,8</b>	<b>811,2</b>	<b>828,6</b>	<b>1648,9</b>	<b>816,2</b>	<b>832,7</b>
<b>Руководители органов власти и управления всех уровней</b>	<b>127,6</b>	<b>83,2</b>	<b>44,4</b>	<b>136,8</b>	<b>88,4</b>	<b>48,4</b>	<b>150,4</b>	<b>97,6</b>	<b>52,8</b>	<b>185,6</b>	<b>114,9</b>	<b>70,7</b>
<b>Специалисты высшего уровня квалификации естественных и тех-х наук</b>	<b>88,2</b>	<b>53,8</b>	<b>34,4</b>	<b>112,2</b>	<b>70,3</b>	<b>41,9</b>	<b>149,5</b>	<b>92,0</b>	<b>57,4</b>	<b>157,1</b>	<b>99,7</b>	<b>57,4</b>
<b>Специалисты высшего уровня квалификации в области образования</b>	<b>58,3</b>	<b>9,5</b>	<b>48,8</b>	<b>58,8</b>	<b>9,8</b>	<b>49,0</b>	<b>67,2</b>	<b>9,6</b>	<b>57,6</b>	<b>68,0</b>	<b>10,7</b>	<b>57,4</b>

Специалисты среднего уровня квалификации физических и инженерных направлений	77,1	54,6	22,5	70,4	51,1	19,3	73,6	54,5	19,2	71,1	51,1	20,0
Специалисты среднего уровня квалификации в сфере образования	41,1	0,5	40,5	30,2	0,8	29,3	37,3	2,1	35,2	33,4	1,4	31,9
Средний персонал в области финансово-экономической, административной деятельности	109,4	36,1	73,3	114,1	35,7	78,4	112,5	36,7	75,8	111,9	38,6	73,3
Работники сферы обслуживания	7,0	0,5	6,5	16,6	2,9	13,7	10,6	1,1	9,6	11,5	1,0	10,6
Другие квалифицированные рабочие, занятые в промышленности, на транспорте, в связи	45,8	14,3	31,5	30,0	14,1	15,9	38,1	15,1	23,0	27,8	8,7	19,1
Неквалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта, связи	14,3	4,4	9,9	16,9	7,3	9,6	12,8	4,0	8,7	9,0	3,9	5,2
Неквалифицированных рабочих всех отраслей экономики	147,5	72,2	75,3	136,5	60,6	75,9	123,8	57,9	65,9	101,6	49,7	51,9

Численность занятых за анализируемый период, как видно из представленных данных, в целом по региону снизилась на 3,8% в 2011 году по сравнению с 2008 годом. Численность представителей органов управления неуклонно возрастала. Ее рост составил 45,4%. Аналогичная тенденция наблюдается для специалистов высшего уровня квалификации.

Например, для специалистов высшей категории в области технических и естественных наук рост составил 78,1%. Для специалистов в области образования рост был незначительный и составил 16,6%.

Численность специалистов среднего уровня квалификации имеет тенденцию к снижению. Снижение составило в среднем 6-8%. Однако численность среднего персонала в области финансово-экономической, административной и социальной деятельности возросла, хоть и незначительно. Ее увеличение - 2,2%. Численность неквалифицированного персонала по всем категориям неуклонно снижается. Колебания составляют 11-32%.

Прогноз развития системы подготовки кадров различных категорий и профессиональных групп должен определяться и социальными потребностями трудоспособного населения и, прежде всего, молодежи [13]. Характеристикой этих потребностей является престижность тех или иных профессий. Факторами, определяющими престижность, являются перспективы последующего трудоустройства, условия и сложившийся уровень оплаты труда работников данной профессии, наличие соответствующих учебных заведений в городе, психологические факторы.

В перспективе структура подготовки квалифицированных кадров региона должна находиться в соответствии с демографическими ограничениями и факторами: численностью населения, вступающего в трудоспособный возраст, уровнем половозрастной структурой миграции населения, определяющими возможности формирования общего контингента обучающихся, численностью населения в предпенсионном возрасте, уровнем смертности населения в трудоспособном возрасте, определяющими потребность на возмещение выбытия рабочей силы.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Абалкин Л. И. Размышления о долгосрочной стратегии, науке и демократии // Вопросы экономики, 2006. №12. – с. 3-7
2. Архипов А. И. Экономика труда: учебник – М.: "Экономика", 2009. – 558 с.
3. Бухалков М.И. Управление персоналом. Развитие трудового потенциала. М.: ИНФРА – М, 2005. – 232 с.
4. Дудина О.И., Зеленков В.А. Современные требования к качеству рабочей силы и оценка персонала предприятий // Кадры предприятия. - №4. – 2007. – с.43-47
5. Неунылова О.Н. Качество рабочей силы: оценка, динамика, резервы повышения (по предприятиям машиностроения Самарской области). Саратов: Научная книга, 2005. – 108 с.
6. Ольсевич Ю.Я. Психологические основы экономического поведения.- М.: ИНФРА – М, 2009. – 413 с.
7. Санкова Л.В. Инновационные подходы в управлении занятостью населения в современной экономике /Л.В. Санкова // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2007. №1 (27).
8. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом. – М.: Наука, 2006.
9. Станкин М.И. Нет стремления более естественного, чем стремление к знаниям // Специалист. – 2001. - №1. – с.26-27
10. Травин В. Практический кадровый менеджмент // Служба кадров, 2000. - №4. – с.73-77
11. Федеральная служба государственной статистики. Центральная База Статистических Данных / <http://www.gks.ru/dbscripts/Cbsd/>
12. Фролов А. Человек в системе производства // Вопросы экономики. – 2010. - №8. – с.144-147

**Рецензент:** Тойменцева Ирина Анатольевна, доцент кафедры «Экономика и управление», доктор экономических наук, Самарский государственный экономический университет