

## ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В РЕГИОНЕ (на примере Республики Мордовия)

**А. П. ГОРИНА,**

*доктор экономических наук, профессор кафедры экономики  
и организации производства ФГБОУ ВПО «МГУ им. Н. П. Огарёва»*

**В. О. КУЗЬМИНА,**

*магистрант направления «Экономика»  
ФГБОУ ВПО «МГУ им. Н. П. Огарёва»  
(г. Саранск, РФ)*

Проблемы труда занимают одно из важнейших мест в политике практически всех экономически развитых стран. Учет специфики социально-трудовых отношений стал актуальным не только в теоретических исследованиях и публикациях, но и в отечественной практике государственного регулирования рыночной экономики. Являясь главным определяющим элементом системы управления, трудовые ресурсы оказывают решающее влияние на ее формирование и совершенствование.

Оптимальное обеспечение экономики в целом, а значит, и отдельных предприятий работниками соответствующих специальностей с достаточной квалификацией необходимо для успешного функционирования и развития этих предприятий [3]. Инновационный характер современного производства, его высокая наукоемкость, приоритетность вопросов качества продукции изменили требования к работнику, повысили значимость профессионализма. Согласно опыту крупнейших мировых компаний большая доля успеха зависит от возможности выбора квалифицированного персонала и от его дальнейшей работы. Без людей, способных эффективно использовать современные технологии, капитал и материалы, предприятие элементарно не может осуществлять свою деятельность [2]. Так, развитие ряда отраслей в России в настоящее время сдерживается, в частности, нехваткой квалифицированного персонала. Как показывает практи-

ка, в некоторых отраслях нехватка квалифицированной рабочей силы вынуждает компании привлекать наемных работников из-за рубежа. Отчасти это увеличивает как общие расходы самих предприятий, так и трансакционные расходы экономической системы страны в целом. Попытки скорректировать сложившуюся ситуацию с помощью мер миграционной политики представляются малоэффективными даже в краткосрочной перспективе. Наряду с положительными эффектами, связанными с привлечением новых трудовых ресурсов извне, так и не удалось уйти от решения проблемы наращивания собственного потенциала квалифицированной рабочей силы.

Таким образом, выбранная тема является актуальной, особенно в настоящий период, когда ощущается острая нехватка высококвалифицированных кадров [1; 4].

Рабочая сила представляет собой товар особого рода, производственные качества которого определяют конкурентоспособность экономики, ее возможности создания высококачественных товаров и комфортных услуг, масштабы и темпы научно-технических и организационных преобразований. Поэтому подготовка и выпуск на рынок труда образованной и творчески активной рабочей силы, обеспечение ее квалификационной и территориальной мобильности составляют одну из первооснов жизнедеятельности народного хозяйства.

Рынок труда – это система общественных отношений, отражающих уровень развития и достигнутый на данный период баланс интересов между присутствующими на рынке силами: предпринимателями, трудящимися и государством.

В современной экономике формирование возрастных групп трудоспособного населения определяется на основе не только физиологического развития людей, но и, прежде всего, общественных отношений, что в значительной степени отражается на формировании демографической структуры трудоспособного населения, его размещении по территории страны.

Главным отличием рынка труда России выступает наличие множества административных, правовых и экономических ограничений, препятствующих свободной продаже рабочей силы на наиболее выгодных условиях для работников. К таким ограничениям относятся, в частности, следующие: монополия на многие товары и услуги, инфляция, слабая экономическая мотивация движения рабочей силы и многие другие. К ним можно добавить отсутствие рынка жилья, низкий уровень заработной платы, монополизацию производства, неразвитость социальной инфраструктуры во многих регионах страны, острый дефицит бюджета.

Анализ динамики и структуры основных показателей рынка труда имеет важное значение в выявлении его основных проблем, а также в определении тенденций дальнейшего развития.

Изучение численности экономически активного населения отражает тот факт,

что динамика этого показателя в России на протяжении всего исследуемого периода имеет тенденцию к росту. Анализируя представленные в таблице данные, можно заметить, что в Приволжском федеральном округе ситуация значительно отличается от общероссийской: за последние четыре года здесь наблюдается снижение численности экономически активного населения.

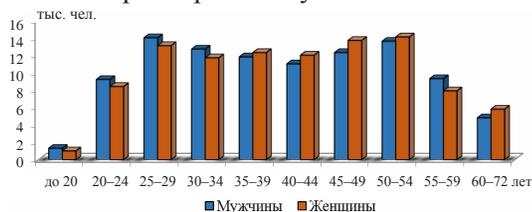
Ведущим фактором, обуславливающим проблемы формирования и развития трудовых ресурсов, является демографический кризис, который переживает наша страна. Снижение изучаемого показателя в Республике Мордовия связано также с большим миграционным оттоком трудоспособного населения в регионы, имеющие более благоприятную экономическую ситуацию [1]. Рынок труда республики характеризуется недостаточным уровнем мобильности и гибкости трудовых ресурсов, большой долей лиц, работающих временно, а также дисбалансом экономической эффективности и социальной защищенности работников. Хотя численность экономически активного населения Республики Мордовия в 2013 г. увеличилась по сравнению с 2005 г. почти на 22,4 тыс. чел., однако общая ситуация на рынке труда республики сходна с ситуацией, характерной для всего округа. Наибольшее значение показателя пришлось на 2008 г. (480 тыс. чел.), а наименьшее – на начало исследуемого периода (435 тыс. чел.).

Рассматривая структуру экономически активного населения, можно заметить, что до сих пор многие работодатели практикуют явную дискриминацию населения по полу и возрасту.

Динамика численности экономически активного населения в 2005–2013 гг.

Динамика	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.
Россия	73 581,0	74 418,9	75 288,9	75 700,1	75 694,2	75 477,9	75 779,0	75 676,1	75 528,9
Приволжский федеральный округ	15 700,7	15 753,6	15 847,4	15 823,1	15 897,0	15 862,8	15 834,7	15 715,1	15 605,0
Республика Мордовия	435,1	444,1	462,4	480,1	468,0	464,1	465,6	456,9	457,5

В более молодом возрасте в численности занятых в экономике преобладают мужчины (рис. 1). Анализ данных в динамике показывает наличие тенденции к сокращению более молодых возрастных групп как у мужчин, так и у женщин и укрупнению групп с возрастом старше 50 лет. Последние возрастные группы (55–59, 60–72 года) представляют значительную долю от всего занятого в экономике населения, так как число работающих пенсионеров в регионе увеличивается.

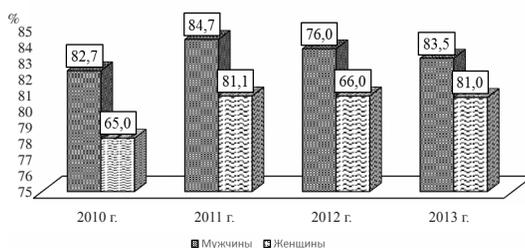


Р и с. 1. Численность занятых в экономике по возрастным группам в Республике Мордовия в 2013 г. [5]

Тенденция к росту экономической активности населения в России в определенной мере закономерна. Уровень экономической активности населения сильно зависит от возраста людей, достигая наименьших значений в самой младшей (15–19 лет) и в самой старшей (60–72 года) возрастных группах. Если большую часть младшей группы составляют учащиеся школ и студенты, то старшая группа объединяет лиц пенсионного возраста. Поскольку младшие и старшие возрастные группы имеют более низкие показатели участия, то увеличение доли этих групп автоматически снижает общие показатели.

Максимальный уровень экономической активности населения Республики Мордовия наблюдается в трудоспособном возрасте. Уровень экономической активности населения в лице мужчин на протяжении всего исследуемого периода превышает изучаемый показатель у женщин (рис. 2). Такая тенденция присутствует на российском рынке труда в целом, что связано с ростом дискриминации в оплате мужского и женского труда; проблемой повышения квалифицированного уровня и улучшения условий труда женщин; проблемой формирования системного под-

хода в вопросе женской занятости через взаимодействие государственной политики на рынке труда и в сфере охраны материнства и детства и др.



Р и с. 2. Изменение уровня экономической активности населения Республики Мордовия в трудоспособном возрасте в 2010–2013 гг.

Дефицит квалифицированных кадров и снижение трудовой активности населения могут стать серьезным препятствием на пути осуществления запланированных инвестиционных проектов и реализации стратегии социально-экономического развития Республики Мордовия. Уже сейчас регион вступил в жесткую конкурентную борьбу за трудовые ресурсы.

В процессе реализации стратегии управления трудовыми ресурсами ключевым фактором должны стать достижение и сохранение в перспективе баланса между нарастающим спросом и предложением трудовых ресурсов как по количественным, так и по качественным их характеристикам. Базовым условием реализации этой цели является достижение конкурентоспособности региона на рынке труда Российской Федерации. Конкурентоспособность региона определяется его способностью привлекать бизнес и население. В Республике Мордовия достаточно успешно происходит привлечение бизнес-инвесторов, однако работу с населением из других регионов и стран, а главное, сохранение на территории региона проживающего населения нельзя назвать столь же успешными [6].

Многие проблемы занятости населения на данный момент приняли глубинный характер. Речь идет об увеличении скрытой безработицы; о росте доли лиц, обращающихся в службу занятости, среди всех лиц, испытывающих трудности с поиском работы; о повышении доли выпускников учеб-

ных заведений среди всей безработной молодежи. Одновременно быстрыми темпами развивается занятость в теневой экономике.

Проблемы социально-трудовых отношений в России, социальная опасность безработицы, колебания спроса на труд и его предложения вынуждают государство обращаться к активной политике на рынке труда. Основная цель политики в сфере трудовых отношений заключается в содействии в трудоустройстве гражданам, потерявшим работу. Реализация этой цели осуществляется со стороны как спроса на труд, так и его предложения и включает в себя целый комплекс мероприятий:

- содействие в трудоустройстве гражданам с помощью служб трудоустройства;

- содействие в профессиональной подготовке и переподготовке кадров и выплата пособий обучающимся во время обучения;

- содействие предпринимательству и самозанятости как источникам создания новых рабочих мест;

- организация общественных работ, включая социальные виды работ;

- содействие занятости социально слабозащищенных групп населения (женщины, молодежь, инвалиды, пожилые, длительно безработные).

Осуществление подобной политики на рынке труда должно заинтересовать незанятых на поиск работы. Активная государственная политика способствует росту эффективности общественного труда и снижению социальной напряженности.

Вместе с тем в Мордовии наблюдается дифференциация по уровню напряженности на рынке труда и в сфере занятости населения. Стратегические приоритеты социально-экономического развития республики предусматривают повышение конкурентоспособности экономики за счет развития инновационного сектора, высокотехнологичных отраслей и человеческого капитала.

Развитие инновационных направлений деятельности в республике повлечет за собой изменение сложившейся структуры занятости работников и будет сопровождаться возникновением новых профессий. В связи с этим актуальной проблемой

становятся повышение качества рабочей силы и организация переобучения персонала под новые рабочие места в соответствии с изменившимися требованиями и внедряемыми инновационными технологиями. Решением возникающей проблемы может быть организация опережающего профессионального обучения. Продолжится в республике и оптимизация численности работников государственных и бюджетных учреждений, являющаяся элементом внедрения инновационных управленческих технологий в сфере государственного управления, здравоохранения, образования.

Обеспечение занятости населения определено как одно из направлений Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года. Вместе с тем важной задачей остаются определение оптимальных масштабов вмешательства государства в формирование отношений на рынке труда и выбор конкретных инструментов этого вмешательства.

Поступила 12.08.2014

### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Горина, А. П. Дифференциация доходов населения и экономический рост в России / А. П. Горина, Е. С. Земскова, В. А. Горин // Школа университетской науки : парадигма развития. – 2010. – № 1/2. – С. 17–20.
2. Горина, А. П. Проектно-ориентированный подход в системе менеджмента предприятия : организационное развитие / А. П. Горина, Е. В. Заварцева // Вестн. Поволж. гос. ун-та сервиса. Сер. Экономика. – 2010. – № 9. – С. 31–39.
3. Горина, А. П. Стратегия развития промышленности Республики Мордовия с позиций конкурентоспособных кластеров / А. П. Горина, И. А. Горин // Региональная экономика : теория и практика. – 2008. – № 26. – С. 16–23.
4. Михалицына, Ю. В. Трудовые ресурсы в России : проблемы качества [Электронный ресурс] / Ю. В. Михалицына, В. А. Рябков // Вопр. управления. – 2013. – № 1 (22). – Режим доступа: <http://vestnik.uapa.ru/ru-ru/issue/2013/01/22>.
5. Статистический ежегодник / Мордовия-стат. – Саранск, 2014. – 463 с.
6. Шакирова, А. И. Трудовые ресурсы региона / А. И. Шакирова, Р. Ф. Мухаметлатыпов // Молодой ученый. – 2013. – № 6. – С. 477–479.