

Автор:

Чемезова Анастасия Анатольевна

магистрант

Научный руководитель:

Егоров Павел Николаевич

канд. экон. наук, доцент

Финансово-экономический институт

ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный

университет им. М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ В РЕСПУБЛИКЕ САХА (ЯКУТИЯ)

Аннотация: в статье рассмотрены теоретические подходы, проблемы в управлении региональными трудовыми ресурсами в Республике Саха (Якутия). Авторами дано обоснование совершенствования существующей стратегии развития трудовых ресурсов.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, система управления, управление.

В настоящее время социально-экономическое развитие РС (Я) связывается с его инвестиционной привлекательностью. Наиболее важными инструментами модернизации экономики Республики Саха (Якутия) являются инновационно – инвестиционные проекты, в том числе направленные на создание новых рабочих мест. При этом серьезным ограничением в этом направлении становится наблюдающийся в республике дисбаланс в развитии трудовых ресурсов.

Необходимо отметить, что управление трудовыми ресурсами на уровне региона, представляет собой систему, ориентированную на достижение эффективного использования потенциала трудовых ресурсов региона.

Управление экономическим развитием региона, его конкурентоспособностью невозможно без стратегической компоненты в управлении трудовыми ресурсами. Стратегический подход позволяет определить долгосрочные потребности в трудовых ресурсах, планировать преодоление имеющихся ограничений за

счет внутренних и внешних резервов с тем, чтобы, стратегические цели региона были достигнуты в поставленные сроки и с наибольшей эффективностью.

При этом необходимо отметить недостаточную изученность отдельных теоретических и практических аспектов формирования стратегии управления трудовыми ресурсами на региональном уровне применительно к новым экономическим условиям. Все эти обстоятельства придают качественно новое содержание процессу формирования стратегии управления трудовыми ресурсами, а, следовательно, исследование этого процесса в настоящее время приобретает особую значимость.

Люди являются главным богатством страны, основным ресурсом и фактором производства. Современный этап развития производительных сил, развитие новых технологий, обуславливают возрастающую роль человека, его инициативы, творчества и интеллекта в экономическом развитии страны.

Существует множество подходов к определению понятия трудовые ресурсы. Терминология понятия трудовые ресурсы представлена в таблице 1.

Таблица 1

Определение понятия «трудовые ресурсы»
в работах современных экономистов [1–7]

<i>Определение</i>	<i>Источник</i>
Трудовые ресурсы – люди, которые трудятся или по формальным, или юридическим характеристикам могли бы работать: мужчины в возрасте от 16 до 59 лет и женщины – от 16 до 54 лет	Методология управления трудовыми ресурсами: монография / Под ред. А.П. Егоршина, И.В. Гуськовой. – Н. Новгород: НИМБ, 2015. – С. 17
«Трудовые ресурсы – это трудоспособная часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для осуществления полезной трудовой деятельности в народном хозяйстве»	Новиков В.Г. Трудовой потенциал сельских территорий: актуализация теории и методологии исследования // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2011. – №5. – С. 48–52
«Как экономическая категория трудовые ресурсы выражают отношения, складывающиеся между обществом, трудовым коллективом и отдельным индивидом по поводу производства, распределения, перераспределения и	Вечканов Г.С. Современная экономическая энциклопедия / Г.С. Вечканов, Г.Р. Вечканова. – СПб: Лань, 2002. – 880 с.

использования сформированной трудоспособности, соответствующие их интересам, общественным потребностям и уровню развития научно-технического прогресса»	
Трудовые ресурсы обладают качественными характеристиками и являются частью производительных сил общества, страны, территории или предприятия	Саруханов Э.Р. Экономика предприятия. – М.: Экономика, 2011. – 734 с.
Трудовые ресурсы – это персонал организации, т.е. «работники организации, имеющие определенную профессию и квалификацию, с их желаниями, мотивами, устремлениями»	Грегова Е.Я. Трудовые ресурсы – основной производственный фактор предприятия в современной рыночной экономике // Управленческое консультирование. – 2006. – №2. – С. 133–139
Трудовые ресурсы – потенциал, обладающий соответствующим образованием и отличными знаниями, гибким умом и практической смекалкой, имеющий достаточный стаж работы на занимаемой должности, знающий передовой отечественный и зарубежный опыт предпринимательской и коммерческой деятельности, организации и технологии	Дубровский В.В. Роль и значение управления человеческими ресурсами на промышленном предприятии // Вопросы экономических наук. – 2007. – №23. – С. 17–20

На основе анализа существующих определений понятия «трудовые ресурсы», а также рассмотрев различные подходы к выделению структуры трудовых ресурсов, определим трудовые ресурсы как совокупность реальных и потенциальных работников, т. е. лиц, имеющих возможности и способности заниматься трудовой деятельностью на данной территории, в том числе учащиеся, пенсионеры, само занятые и иностранные трудовые мигранты.

Ранее в понятии «трудовых ресурсов» не было указания на принадлежность к определенной территории. Уточним, если человек проживает в одном регионе, а работает в другом – то он выходит за рамки категории «трудовые ресурсы» данного региона.

Это определение отражает совокупность имеющихся в данном регионе (муниципальном образовании) ресурсов живого труда, используемого и неиспользуемого в общественном производстве и сфере услуг, где уточнены категории, которые не все ученые включают в состав трудовых ресурсов.

На сегодняшний день трудовые ресурсы рассматриваются как на один из ключевых факторов социально-экономического развития хозяйства того или иного региона. Этот взгляд основан на понимании глубинных демографических

процессов, растущей дифференциации в социально-экономическом положении регионов и, соответственно, все возрастающей межрегиональной конкуренции за трудовые ресурсы.

Управление трудовыми ресурсами неразрывно связано с необходимостью учета всего многообразия интересов социальных групп и слоев, территорий и национальностей, регионов и отраслей, коллективов и личностей, нахождением эффективных форм и методов организации деятельности экономических субъектов. Роль регионов в данном процессе при современных экономических условиях огромна.

За последние годы основные функции в сфере занятости населения в Российской Федерации были переданы регионам, т. к. каждый регион имеет свои особенности в распределении занятого населения. Регионы также стали нести ответственность за осуществление контроля за обеспечением государственных гарантий и законодательства в республике занятости населения. Стали разрабатываться региональные программы, предусматривающие мероприятия по содействию занятости населения, включая программы содействия занятости граждан, находящихся под риском увольнения, а также граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы.

В РС (Я) сохраняются существенные проблемы в управлении региональными трудовыми ресурсами:

- сокращение численности населения в трудоспособном возрасте;
- дисбаланс уровня образования с текущими потребностями рынка труда;
- нарастающий дефицит трудовых ресурсов;
- не созданы социально-экономические условия для минимизации оттока трудовых ресурсов в другие регионы;
- нестабильная миграционная политика, отсутствие системы адаптации иностранных мигрантов;
- недоступность приобретения жилья.

Региональный рынок труда сегодня является одним из основных индикаторов, состояние которого позволяет судить об уровне жизни населения, социальной стабильности, а также об эффективности экономических преобразований. Неравномерность развития регионов вызывает конкуренцию между ними за квалифицированные кадры, возникает движение трудовых ресурсов в регионы с лучшими условиями оплаты труда и уровнем жизни.

Одной из ключевых трудностей современного рынка труда РС (Я) становится достижение количественного и качественного баланса трудовых ресурсов. Решение этой и других приведенных проблем или снижение их напряженности позволит региону реализовать намеченные этапы социально-экономического развития.

Сопоставим планы социально-экономического развития РС (Я) и основные тенденции развития трудовых ресурсов республики.

Таблица 2

Объективные планы социально-экономического развития РС (Я)
и основные тенденции развития трудовых ресурсов

Планы социально-экономического развития РС (Я)	Тенденции развития трудовых ресурсов
Поддержание политики привлечения инвестиций в региональную экономику. В ходе реализации только крупных проектов требуется более 30 тысяч работников. Сопоставимыми темпами создаются рабочие места за счет реализации мелких и средних проектов, в т. ч. в сфере услуг.	В период с 2012 по 2015 год увеличилась численность населения в трудоспособном возрасте, однако, это краткосрочная тенденция. В перспективе, количество трудовых ресурсов будет сокращаться. Число трудовых ресурсов, необходимых для реализации инвестиционных проектов значительно превышает возможности, которыми располагает РС (Я). Наблюдается снижение миграционной активности населения. Не складываются устойчивые миграционные потоки. Не разработана система адаптации мигрантов. На фоне увеличения численности трудовых мигрантов, в том числе нелегальных, возникают национальные конфликты

Поддержка развития кластеров. При таком типе расположения производств развиваются территории, которые обладают высоким потенциалом: инфраструктурой, энергетическими, природными и трудовыми ресурсами	Неравномерное развитие территорий. Серьезное внутри региональное различие в уровне оплаты труда. Более 10 процентов населения республики находится у черты крайней бедности
--	--

Выделенные проблемы определяют необходимость обновления и совершенствования существующей стратегии развития трудовых ресурсов РС (Я) и определяют долгосрочные направления формирования стратегии управления трудовыми ресурсами РС (Я). В этой связи, для настоящего исследования, особенно важны теоретические подходы к формированию стратегии управления трудовыми ресурсами. Стратегия управления трудовыми ресурсами региона должна быть направлена на удовлетворение потребностей экономики региона в квалифицированных кадрах, на обеспечение занятости трудоспособного населения и его оптимальное распределение между отраслями и территории, на эффективное использование трудовых ресурсов с учетом особенностей социально-экономического развития.

Список литературы

1. Вечканов Г.С. Современная экономическая энциклопедия / Г.С. Вечканов, Г.Р. Вечканова. – СПб: Лань, 2002. – 880 с.
2. Грегора Е.Я. Трудовые ресурсы – основной производственный фактор предприятия в современной рыночной экономике // Управленческое консультирование. – 2006. – №2. – С. 133–139.
3. Дубровский В.В. Роль и значение управления человеческими ресурсами на промышленном предприятии // Вопросы экономических наук. – 2007. – №23. – С. 17–20.
4. Методология управления трудовыми ресурсами: Монография / Под ред. А.П. Егоршина, И.В. Гуськовой. – Н. Новгород: НИМБ, 2015. – С. 17.
5. Новиков В.Г. Трудовой потенциал сельских территорий: актуализация теории и методологии исследования // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2011. – №5. – С. 48–52.
6. Саруханов Э.Р. Экономика предприятия. – М.: Экономика, 2011. – 734 с.

7. Формирование стратегии управления трудовыми ресурсами региона [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://economy-lib.com/formirovanie-strategii-upravleniya-trudovymi-resursami-regiona> (дата обращения: 05.04.2017).