

*Ахмедов А.Э., Смольянинова И.В., Шаталов М.А.*

**РЕГИОНДУН ЭМГЕК ПОТЕНЦИАЛЫН ТУЗУУНУН ЖАНА ӨНУКТҮРҮҮНҮН ПРОБЛЕМАЛАРЫ**

*Ахмедов А.Э., Смольянинова И.В., Шаталов М.А.*

**ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНА**

*A.E. Akhmedov, I.V. Smolyaninova, M.A. Shatalov*

**PROBLEMS OF FORMATION AND PERSPECTIVES OF DEVELOPMENT OF LABOR POTENTIAL OF THE REGION**

УДК: 331.522.4:63

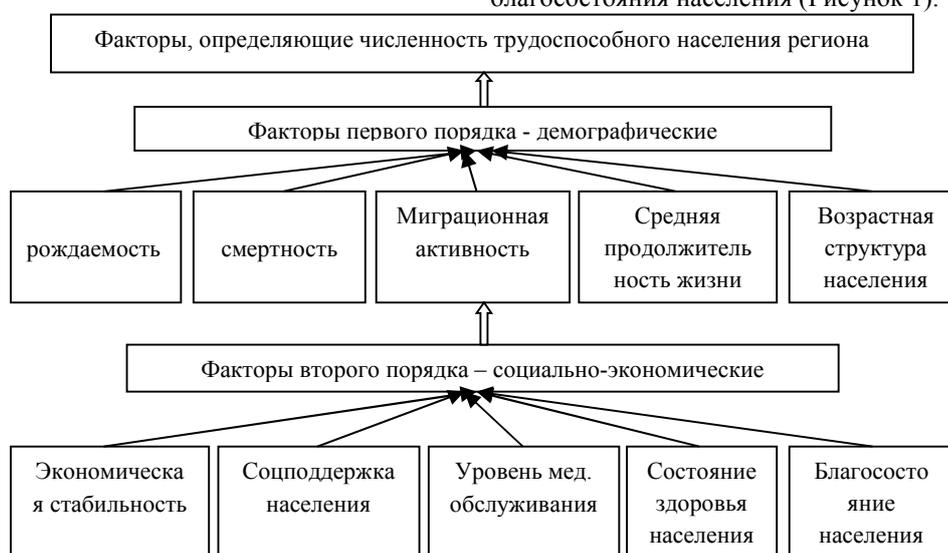
Проблемы труда – это одно из основополагающих мест в политике экономически развитых стран. Специфика социально-трудовых отношений является актуальной не только в теоретических исследованиях, но и в практической деятельности государства в процессе реализации механизма регулирования рыночной экономики, как в рамках всей страны, так и в региональном разрезе.

Одним из основных факторов устойчивого развития региона выступает формирование и эффективное использование трудовых ресурсов. Формирование трудовых ресурсов – процесс непрерывного возобновления количественных и качественных характеристик активного населения региона, т.е. воспроизводство трудовых ресурсов. В сфере использования трудового потенциала региона одной из основополагающих задач является обеспечение эффективной занятости экономически активного населения, максимизация качества и конкурентоспособности рабочей силы. Необходимо отметить, что под эффективной занятостью обычно понимают занятость населения, которая обеспечивают достойный уровень оплаты труда, непрерывное образование и профессионализм кадрового состава.

Трудовые ресурсы выступают в качестве главного источника экономического роста, а также социального прогресса, предусматривающих получение необходимых знаний, квалификации, наличие здоровья и энергии. Трудовые ресурсы привлекаются в целях производства материальных и духовных благ, при этом обеспечивая свободное развитие, а также самореализацию каждого человека.

Конечно, нельзя забывать, что в настоящее время в регионах заметна тенденция старения населения, которая, по мнению многих ученых, может привести к сокращению занятых производительным трудом. Так, в результате ухудшения возрастной структуры потери рабочей силы повысятся, что приведет к усилению демографической нагрузки на экономически активное население региона.

Значимое влияние на численность трудоспособного населения региона оказывают демографические факторы, определяющие перспективы количественного и качественного состава трудоспособного населения региона. Демографическая ситуация региона находится в прямой зависимости от качества жизни населения, которое формируется под влиянием социально-экономических условий, отражающих экономическую стабильность, социальную господдержку населению, состояние здоровья и благосостояния населения (Рисунок 1).



**Рисунок 1** – Совокупность факторов первого и второго порядка, определяющих численность трудоспособных ресурсов региона

В качестве одной из значимых проблем формирования трудового потенциала региона можно назвать осторожность работодателей в отношении выпускников вузов, так как последние не обладают практическим опытом, поэтому молодым специалистам в регионе довольно сложно найти подходящую работу. Для решения данной проблемы необходимо более плотное взаимодействие образовательных организаций с работодателями, тем более, что современные федеральные государственные образовательные стандарты предусматривают активную интеграцию хозяйствующих субъектов региона с вузами.

Так, формирование региональных трудовых ресурсов должно быть направлено на образование рабочей силы определенного качества, с высокой квалификацией и профессионализмом, которые соответствовали месту региона в общественном разделении труда. Целевое развитие региона приобретает в процессе развития и реализации трудовых ресурсов, т.е. устойчивое региональное развитие трудового потенциала обеспечивает развитие региона в целом, однако, именно регион выступает в качестве той сферы, обеспечивающей развития трудовых ресурсов и, соответственно, повышение их конкурентоспособности.

В настоящее время для трудового потенциала в регионе характерно:

- различный уровень мобильности трудовых ресурсов по возрасту;

- относительно большая стабильность занятости в группах старших возрастов; в группах более молодого возраста просматривается большая мобильность в поисках подходящего вида деятельности, который удовлетворил бы потребности работника;

- увеличение числа занятых на предприятиях с частной и смешанной формами собственности и т.д.

Необходимо отметить, что для повышения качественных показателей трудовых ресурсов региона необходима также поддержка и регулирование региональной политики в области трудовых отношений, организация на предприятиях систематические мероприятия по повышению квалификации кадрового состава, при необходимости проводить переподготовку работников и пр, т.к. современный рынок труда требует от кандидатов высокий уровень профессионализма, коммуникабельности и работоспособности. Для определения критериев

высококвалифицированного специалиста выделим некоторые его качества:

1. Образованность (высшее образование, практические навыки и умения, знания в своей предметной (профессиональной) области, опыт работы и достижения в конкретной сфере деятельности, знания в смежных профессиональных отраслях, стремление к постоянному пополнению собственных знаний);

2. Социализированность (коммуникативные свойства, культура труда и общения, инициативность, готовность к активной профессиональной и социальной деятельности, умение ориентироваться в быстроизменяющемся информационном поле);

3. Индивидуальные качества (готовность к созидательному труду, творческие способности, умение аналитически мыслить, сформированность памяти и мышления, саморазвитие, самовоспитание, стремление к самосовершенствованию).

Таким образом, проблемы развития трудовых ресурсов в региональном разрезе являются актуальными и требуют решения. В рамках данного исследования не представляется возможным в полном объеме выявить все существующие проблемы и пути их решения, однако, нами видится, что некоторые предложенные рекомендации развития регионального трудового потенциала возможны для реализации.

#### Литература:

1. Мычка С.Ю., Шаталов М.А. Инновационные методы обучения в системе среднего профессионального образования // Территория науки. 2015. № 3. С. 10-13.
2. Мычка С.Ю., Шаталов М.А. Аутстаффинг в системе оптимизации бизнес-процессов организации // Территория науки. 2015. № 2. С. 121-124.
3. Мычка С.Ю., Шаталов М.А. Особенности формирования и перспективы развития трудовых ресурсов региона // Проблемы и перспективы социально-экономического развития регионов. Материалы Всероссийской научно-практической конференции. Киров, 2015. С. 30-32.
4. Шаталов М.А., Мычка С.Ю. Механизм экономического развития государства в современных условиях на основе внедрения инновационного подхода // Вестник Югорского государственного университета. 2015. № S3-2 (38). С. 86-89.
5. Шаталов М.А., Ахмедов А.Э., Смольянинова И.В. Формирование политики импортозамещения как фактора обеспечения продовольственной безопасности страны // Инновации и продовольственная безопасность. 2015. № 2 (8). С. 55-59.

Рецензент: к.э.н. Акматалиев Т.