

УДК 316 ББК 60.59

Кадничанская Марина Ивановна –

к. социол. наук, доцент
Ульяновский государственный
университет, г. Ульяновск
e-mail: m-i-kad@yandex.ru

Галкина Елена Петровна –

к. социол. наук, доцент
Ульяновский государственный
университет, г. Ульяновск
e-mail: pyh2000@mail.ru

К СОЦИАЛЬНОМУ ПОРТРЕТУ РЕГИОНА: НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В ОБЛАСТИ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА И РЕСУРСОВ И ЕЁ ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ (НА ПРИМЕРЕ УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ)

Ключевые слова: труд, трудовой потенциал, ресурсы, регион, государственная политика.

Исследование проблем развития трудового потенциала и ресурсов региона в рыночных условиях является весьма актуальными. Это связано с тем, что объективные процессы трансформации российского общества существенным образом изменили систему ценностных ориентиров, качество и уровень жизни людей, механизмы воспроизводства профессионально-квалификационного состава рабочей силы.

Основной закономерностью формирования трудового потенциала является совокупность трех взаимосвязанных направлений: количественное (обеспечение результативности труда), качественное (повышение компетенции персонала) и структурные изменения (оптимизация структуры персонала).

Сегодня существует необходимая потребность в формировании государственной политики, которая, в свою очередь, будет направлена на повышение эффективности трудовых ресурсов. Поэтому актуальность темы исследования обусловлена, во-первых, необходимостью выявления новых подходов к формированию, развитию и использованию трудового потенциала региона; во-вторых, определением критериев эффективного использования потенциальных возможностей, и, прежде всего, молодежи как ресурса развития региона и общества в целом.

В период реформирования российского общества, становления новой системы трудовых отношений постоянными объектами научного анализа

социологов, экономистов, политологов продолжает оставаться обоснование современной политики занятости, управление трудовыми ресурсами, профессиональная подготовка и качество трудового потенциала страны.

В настоящее время всё более востребованным является анализ содержания, направлений, перспектив формирования и развития трудового потенциала, и, прежде всего, молодежи, что объясняется возрастанием темпов развития общества, возникновением проблем, вызванных нехваткой трудовых ресурсов, усилением трудовых миграционных процессов, а также потребностями экономического развития страны.

Следует отметить, что российское общество на современном этапе развития по-прежнему не выработало механизм «мягкого» согласования интересов различных групп общества между собой, до конца не создало систему адекватного соотношения между воспитательным воздействием старших поколений и реальным молодежным самоуправлением. В этих условиях необходимы новые механизмы обеспечения взаимоотношений между обществом и его социальными институтами. Материальные ценности, такие как материальный достаток, карьера, стабильный доход по-прежнему лидируют в системе ценностей. При этом терминальные ценности (семья, дети, друзья, досуг) также продолжают играть важную роль [6].

Степень использования трудового потенциала Ульяновской области связана с рядом проблем:

Уровень регистрируемой безработицы в Ульяновской области на 01.01.2017 г. составил 0,53% к численности экономически активного населения, что на 0,1% ниже по сравнению с соответствующим периодом прошлого года. По уровню регистрируемой безработицы Ульяновская область занимает первое место в Приволжском федеральном округе (ПФО), разделяя его с Нижегородской областью, и входит в десятку лучших регионов по данному показателю в Российской Федерации. Уровень регистрируемой безработицы варьируется по области от 0,2% (в Новоспасском районе) до 1,1% (в Новомалыклинском районе) [5, С. 36].

Уровень трудоустройства в 2016 году составил 68,4% от общего числа граждан, обратившихся в службу занятости за содействием в поиске подходящей работы (за соответствующий период прошлого года – 66,2%). Коэффициент напряжённости на рынке труда по состоянию на 01.01.2017 в целом по области составлял 0,52. На одного незанятого гражданина приходится почти 2 вакансии [1, С. 10].

Органами службы занятости населения Ульяновской области были организованы ярмарки вакансий и учебных рабочих мест (305), а также выезды мобильных центров занятости населения. К участию в ярмарках вакансий были привлечены 1409 работодателей, в том числе 1251 организация и 158 учреждений образования. Было представлено 38009 вакансий. Ярмарки вакансий посетили 28495 человек, из которых 3898 – трудоустроены [1, С. 12].

Одним из приоритетных направлений в работе региональной власти является создание новых рабочих мест и благоприятного бизнес-климата на территории региона, снятие административных барьеров и привлечение инвестиций. При этом существует ряд сложностей в реализации этой деятельности.

Трудовая миграция. По данным мониторинга Ульяновскстата, общие итоги межрегиональной миграции населения в январе-ноябре 2016 года составили: число прибывших – 15913 человек, число выбывших – 16328 человек. Учитывая приведённые цифры, сальдо межрегиональной миграции Ульяновской области по состоянию на 01.12.2016 характеризуется отрицательными величинами и составляет - 415 человек (на 1 сентября сальдо составляло +127 человек) [4, С. 6].

Анализ данных миграционного прироста населения в ПФО позволил выделить ряд основных факторов, влияющих на миграционные процессы (в качестве эмпирической базы исследования были использованы данные официальной статистики за 2016 г.):

- демографические условия, которые определяются уровнем рождаемости, смертности и средней продолжительности жизни на территории региона;
- условия трудовой деятельности (уровень занятости и уровень безработицы);
- экономические условия (прожиточный минимум, заработная плата);
- условия системы здравоохранения;
- условия инвестиционной активности региона;
- жилищные условия [3, С. 80-100].

Некоторые из представленных факторов нашли свое отражение в результатах ряда авторских социологических исследований, проведенных в регионе на базе кафедры философии, социологии и политологии Ульяновского государственного университета.

В 2016 году продолжилось сокращение численности иностранных работников, осуществляющих трудовую деятельность на территории Ульяновской области. При этом, иностранная рабочая сила продолжает оказывать незначительное влияние на региональный рынок труда и социально-экономическое развитие Ульяновской области.

На территории Ульяновской области реализуется ряд программ и подпрограмм, направленных на решение этой проблемы. Одна из них – подпрограмма «Оказание содействия добровольному переселению в Ульяновскую область соотечественников, проживающих за рубежом», которая начала действовать на территории региона с января 2014 года. За 2016 год в Агентство на рассмотрение поступило 708 заявлений от иностранных граждан, желающих принять участие в Программе. Из них 547 заявлений рассмотрено положительно, 161 – отрицательно [1, С. 16].

Уровень и темп роста заработной платы. По данным статистики за январь – октябрь 2016 года размер среднемесячной начисленной заработной платы в целом по области составил: по полному кругу предприятий – 23741,2 руб.; по крупным и средним предприятиям – 26011,4 руб.

Наибольшие темпы роста заработной платы достигнуты в сферах: научные исследования и разработки – 123,0 % (47175,9 руб.); производство резиновых и пластмассовых изделий – 122,6 % (32953,2 руб.); производство электрооборудования, электронного и оптического оборудования – 118,7 % (39479,3 руб.); сельское хозяйство, охота и предоставление услуг в этих областях – 118,2 % (16742,4 руб.); операции с недвижимым имуществом – 113,7 % (26794,8 руб.) [5, С. 54].

Прожиточный минимум. По итогам 2016 года общий уровень инфляции в Ульяновской области (индекс потребительских цен на товары и услуги) превысил темп роста среднегодовой величины прожиточного минимума (с учетом оперативного расчёта прожиточного минимума за IV квартал текущего года) на 5,3% [5, С.57].

Правительством Ульяновской области реализуется Программа «Достойный труд – основа благосостояния Ульяновской области» на период до 2020 года для комплексного подхода к проведению социально-экономической политики, обеспечивающей право граждан на достойный труд, повышение качества жизни работников и их семей на основе устойчивого развития экономики, роста производительности труда и стабильной занятости, безопасности рабочих мест и достойной оплаты труда. С целью реализации этой программы разработан и утверждён Стандарт социальной ответственности работодателей Ульяновской области (распоряжение Правительства Ульяновской области от 30.06.2016 № 354-пр) и составлен реестр социально ответственных организаций Ульяновской области, в который вошли: МУП «Ульяновская городская электросеть»; АО «АВИАСТАР-СП»; ФНПЦ АО НПО «Марс»; АО «Государственный научный центр - научно-исследовательский институт атомных реакторов»; АО «Ульяновское конструкторское бюро приборостроения» (АО «УКБП») [2]. Внедрение Стандарта способствует развитию системы нефинансовой социальной отчётности, которую осуществляют такие крупные организации, как ОАО «Российские железные дороги», ПАО «Сбербанк России», ПАО «Мегафон», ПАО «Ростелеком», ПАО Банк «ВТБ» и др. [1,С. 27].

Значимым шагом в развитии трудовых ресурсов области является разработка прогноза баланса трудовых ресурсов. Согласно прогнозу, численность трудовых ресурсов Ульяновской области из года в год будет снижаться и к 2022 году снизится на 9%. При этом возможны существенные структурные диспропорции, связанные с профессионально-квалификационной структурой трудовых ресурсов [1,С. 32].

Таким образом, трудовому потенциалу как сложной системе, присуще свойство многофункциональности, т.е. способности системы к реализации некоторого множества функций. Данное свойство вытекает из многофункциональности процесса труда. Из свойства многофункциональности логически следует еще несколько важнейших свойств, характеризующих обобщенные характеристики системы трудового потенциала: гибкость, адаптивность, устойчивость.

Правительство Ульяновской области осознаёт важность и необходимость регулирования системы развития и успешного функционирования трудового потенциала. Осуществляется контроль за показателями уровня безработицы в регионе, уровня трудоустройства, трудовой миграции, уровня и темпов роста заработной платы. Реализуется ряд программ и подпрограмм, направленных на развитие трудового потенциала и ресурсов. Но при этом, объективной необходимостью является социологическое сопровождение в исследовании условий наращивания и повышения эффективности использования трудового потенциала региона, в том числе и его молодежной составляющей.

Список литературы:

1. Отчёт о результатах работы Агентства по развитию человеческого потенциала и трудовых ресурсов Ульяновской области за 2016 год. – Ульяновск, 2017. – 50 с.
2. Распоряжение Правительства Ульяновской области от 30.06.2016 г. № 354-пр. [Электронный ресурс]: по сост. на 30.08.17. - URL: <http://www.med.ulgov.ru> (дата обращения 30.08.17).
- 3 Регионы России. Социально-экономические показатели. 2016: стат. сб./ Росстат. – Москва; 2016. – 672 с.
4. Социально – экономическое положение Ульяновской области в январе – декабре 2016 года. [Электронный ресурс]: по сост. на 29.08.17. - URL: http://uln.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/uln/ru/publications/news_issues (дата обращения 29.08.17).
5. Ульяновская область в цифрах. 2017: Крат. стат. сб. – Ульяновск, 2017 – 140с. [Электронный ресурс]: по сост. на 29.08.17. - URL: http://uln.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/uln/resources/f3f15c80416e95a4a95da9e07de149dd/0103_2017.pdf (дата обращения 29.08.17).
6. Цветкова И.В., Иванова Т.Н., Желнина Е.В., Филиогло Л.Д. Социально-трудовой потенциал молодежи региона как основа инновационной активности и модернизации российского общества // Регионоведение, 2013. № 3.