

Марина Ивановна КАДНИЧАНСКАЯ¹
Елена Петровна ГАЛКИНА²

УДК 316

**ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ
ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА И РЕСУРСОВ
В КОНТЕКСТЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ
ПОЛИТИКИ РЕГИОНА
(НА ПРИМЕРЕ УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ)**

¹ кандидат социологических наук,
доцент кафедры философии, социологии и политологии,
Ульяновский государственный университет
m-i-kad@yandex.ru

² кандидат социологических наук,
доцент кафедры философии, социологии и политологии,
Ульяновский государственный университет
pyh2000@mail.ru

Аннотация

Ускорение темпов развития общества, формирование новой системы трудовых отношений влияют на состояние трудовых ресурсов, трудового потенциала, рынка труда. В связи с этим, государство должно отслеживать текущую ситуацию и вырабатывать эффективные управленческие решения в отношении возникающих проблем в этой области.

Целью статьи является анализ состояния трудового потенциала в Ульяновской области и выявление проблем, связанных с регулированием трудовых ресурсов в контексте государственной политики региона.

Для анализа ситуации в работе были использованы методы статистического анализа, контент-анализ правовых документов, причинно-следственный анализ.

Цитирование: Кадничанская М. И. Проблемы развития трудового потенциала и ресурсов в контексте государственной политики региона (на примере Ульяновской области) / М. И. Кадничанская, Е. П. Галкина // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2017. Том 3. № 4. С. 256-271. DOI: 10.21684/2411-7897-2017-3-4-256-271

Была проанализирована структура трудового потенциала. В рамках системы трудового потенциала Ульяновской области были рассмотрены проблемы, решение которых требует государственного регулирования: безработица, трудовая миграция, уровень и темп роста заработной платы. Уровень регистрируемой безработицы в Ульяновской области низок. Область входит в десятку лучших регионов по вышеуказанному показателю в Российской Федерации. Но фиксируются вариации этого показателя по районам области от минимального значения до максимального в пять раз. Из области уезжают активные, профессиональные и молодые граждане. Сальдо межрегиональной миграции области характеризуется отрицательными величинами. Результаты социологических исследований называют основными причинами миграции поиск высокооплачиваемой работы, самореализация в профессии, поиск работы по специальности. Уровень миграционных настроений достаточно высок, особенно среди молодежи области.

Правительством Ульяновской области реализуется ряд мероприятий, связанных с эффективным использованием трудовых ресурсов, в том числе и прогнозирование состояния трудовых ресурсов Ульяновской области до 2022 г.

Таким образом, руководством региона осознается необходимость мониторинга состояния трудовых ресурсов для дальнейшего его эффективного использования. Выявлены проблемы в этой сфере, носящие как региональный характер, так и общероссийский. Принимаются нормативные документы, направленные на решение или смягчение обнаруженных проблем.

Ключевые слова

Государственная политика, развитие, проблемы, регион, труд, трудовой потенциал, управление трудовым потенциалом, ресурсы, безработица, миграция.

DOI: 10.21684/2411-7897-2017-3-4-256-271

Введение

В современном российском обществе в период становления новой системы трудовых отношений объектами научного анализа социологов, экономистов и политологов по-прежнему продолжают оставаться современная государственная политика занятости и ее обоснование, управление трудовыми ресурсами и качество трудового потенциала.

Ускорение темпов развития общества, порождающее ряд проблем, связанных с дисбалансом трудовых ресурсов, усложнением трудовых миграционных процессов, а также изменением потребностей экономического развития страны, актуализирует анализ направлений и перспектив развития трудового потенциала.

В связи с этим актуальность темы исследования обусловлена необходимостью выявления новых подходов к формированию, развитию и использованию трудового потенциала региона и определением критериев эффективного использования потенциальных возможностей и в особенности молодежи как ресурса развития региона и общества в целом.

Сегодня существует необходимая потребность в формировании действенной государственной политики, которая должна быть направлена на повышение эффективности использования трудовых ресурсов.

Целью работы является анализ состояния трудового потенциала в Ульяновской области и выявление ряда проблем, связанных с регулированием трудовых ресурсов в контексте государственной политики региона.

Основная часть

Исследование состояния трудового потенциала и выявление проблем, связанных с использованием трудовых ресурсов в условиях социально-экономических преобразований, обусловлены трансформацией системы ценностей, изменением качества и уровня жизни населения, видоизменением механизмов воспроизводства профессионально-квалификационного состава рабочей силы.

Процесс формирования трудового потенциала — это совокупность трех взаимосвязанных направлений: количественное (обеспечение результативности труда), качественное (повышение компетенции персонала) и структурное изменение (оптимизация структуры персонала).

Методологические основы исследования трудового потенциала выделены в работах Дж. Кейнса, К. Маркса, А. Маршалла, А. Смита и других. Их идеи о его экономической ценности стали отправной точкой дальнейших научных исследований.

Исследование трудовых отношений, их современного состояния и дальнейшего развития как важного направления государственной политики в области регулирования трудовыми ресурсами было осуществлено в трудах А. Г. Здравомыслова, С. В. Кадамцевой, Г. И. Осадчей, Г. В. Осипова, Л. Д. Чернышевой, Ф. И. Шаркова, И. В. Бестужева-Лады, В. А. Ядова, Ж. Т. Тощенко и других [1].

Структуру трудового потенциала общества можно представить как многоуровневую:

- уровень коллектива предприятия, организации, фирмы;
- уровень отрасли, региона;
- уровень личности, работника [2, с. 201; 3; 10, с. 43].

Трудовой потенциал — это сложная, многоуровневая, многофункциональная система. Как любая сложная система она обладает такими свойствами, как гибкость, адаптивность, устойчивость. При этом вариативное воздействие различных элементов внешней среды осуществляется на компоненты каждого уровня.

До сих пор российское общество не выработало новые механизмы обеспечения взаимоотношений между различными группами общества и его социальными институтами.

В идеале управление трудовым потенциалом региона обеспечивает сознательный контроль за развитием человеческого капитала. В результате осуществляется подготовка специалистов в соответствии с требованиями рынка труда и обеспечивается эффективная занятость. Системный подход к контролю над

процессом формирования, развития и внедрения трудового потенциала требует создания условий для этой деятельности.

Система трудового потенциала Ульяновской области сталкивается с различного рода проблемами, решение которых требует государственного регулирования. Анализ статистических данных по Ульяновской области и нормативных документов Правительства Ульяновской области позволили выделить ряд проблем, следующего характера:

Уровень регистрируемой безработицы в Ульяновской области на 01.01.2017 составлял 0,53% к численности экономически активного населения, что на 0,1% ниже по сравнению с соответствующим периодом прошлого года.

Ульяновская область находится на первом месте в Приволжском федеральном округе (ПФО) по уровню регистрируемой безработицы, разделяя его с Нижегородской областью, и входит в десятку лучших регионов по вышеуказанному показателю в России. Но необходимо отметить, что уровень регистрируемой безработицы по области варьируется от 0,2% (в Новоспасском районе) до 1,1% (в Новомалыклинском районе).

За 2016 г. были официально признаны безработными 7 943 чел. По сравнению с соответствующим периодом 2015 г. численность признанных безработных уменьшилась на 16,8% (9 543 чел.) [9, с. 36].

По состоянию на 01.01.2017 на учете в органах службы занятости населения области состояли 3 459 безработных граждан, в том числе 1 762 женщины (50,9%), 683 безработных (19,7%) — жители сельской местности, 1 953 чел. (56,5%) — жители г. Ульяновска. Это, прежде всего, безработные старше 30 лет (женщины — 1 481 чел., мужчины — 1 444 чел.), имеющие среднее профессиональное образование (1 455 чел., 42,1%) и высшее (1 172 чел., 33,9%).

Уровень трудоустройства в 2016 г. составил 68,4% от общего числа граждан, обратившихся в службу занятости за содействием в поиске подходящей работы (за соответствующий период 2015 г. — 66,2%). 54,1 % трудоустроенных составили женщины, 58,5% — молодежь в возрасте 14-29 лет. В структуре банка вакансий 44% составляют рабочие профессии, 56% — специалисты и служащие.

Коэффициент напряженности на рынке труда по состоянию на 01.01.2017 в целом по области составлял 0,52. На одного незанятого гражданина приходится почти две вакансии [4, с. 10].

Таким образом, можно наблюдать разбалансировку в деятельности рынка труда и рынка образования. Складывается ситуация, когда на одного безработного приходится две вакансии, но при этом он не может их занять в силу несоответствия своего полученного профессионального образования. Необходимо отметить, что эта тенденция дисбаланса прослеживается во многих регионах мира [11, с. 93].

Органами службы занятости населения Ульяновской области были организованы ярмарки вакансий и учебных рабочих мест (305), а также выезды мо-

бильных центров занятости населения. К участию в ярмарках вакансий были привлечены 1 409 работодателей, в том числе 1 251 организаций и 158 учреждений образования. Было представлено 38 009 вакансий. Ярмарки вакансий посетили 28 495 чел., из которых 3 898 трудоустроены [4, с. 12].

На территории Ульяновской области создаются новые производства с новыми рабочими местами. По состоянию на 30 декабря 2016 г. было создано 22 947 рабочих мест (в 2015 г. — 21 861 рабочих мест). Организации, реализующие инвестиционные проекты на территории Ульяновской области, сформировали 3 704 рабочих места (16,1% от общего количества новых рабочих мест). В сфере малого и среднего бизнеса в 2016 г. создано 14 293 рабочих места, что составляет 62,3% от общего количества новых рабочих мест. Доля созданных высокопроизводительных рабочих мест от общего количества новых рабочих мест в целом по области по состоянию на 30 декабря 2016 г. составляет 33,2% (7 588 высокопроизводительных рабочих мест) [4, с. 12].

Таким образом, власть региона, понимая сложность существующей ситуации, выбрала одним из приоритетных направлений в своей деятельности — создание новых рабочих мест, благоприятного бизнес-климата на территории региона, снятие административных барьеров и привлечение инвестиций.

Трудовая миграция. По данным мониторинга Ульяновскстата, общие итоги межрегиональной миграции населения в январе — ноябре 2016 г. составили: число прибывших — 15 913 чел., число выбывших — 16 328 чел. При учете приведенных цифр сальдо межрегиональной миграции Ульяновской области по состоянию на 1 декабря 2016 г. характеризуется отрицательными величинами и составляет –415 чел. (на 1 сентября сальдо составляло +127 чел.) [8, с. 6].

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

- демографические условия (уровень рождаемости, смертности и средняя продолжительность жизни);
- условия трудовой деятельности (уровень безработицы, уровень занятости);
- экономические условия (прожиточный минимум, заработная плата);
- условия системы здравоохранения;
- условия инвестиционной активности региона;
- жилищные условия [7, с. 80].

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

Социологическое исследование (социологический опрос на тему «Молодежь в социальном пространстве региона», проведенный в 2014 г. среди молодых людей Ульяновской области (N=327 чел.) в возрасте от 15 до 34 лет

методом анкетирования (руководители — М. И. Кадничанская, Е. П. Галкина)) показало, что большинство опрошенных молодых людей (19,9% женщин и 19% мужчин) хотели бы переехать жить в другой город. Основными причинами миграции были названы поиск высокооплачиваемой работы (15,8%), самореализация в профессии (10,2%), поиск работы по специальности (4,6%). Можно говорить о достаточно высоком уровне миграционных настроений среди молодежи Ульяновской области. Главной причиной переезда выступает возможность найти высокооплачиваемую работу. Молодежь часто сталкивается с проблемой невос требованности на рынке труда. Чаше других о миграции говорят респонденты, имеющие неполное среднее, общее среднее и незаконченное высшее образование. В целом такие настроения имеет треть молодых людей [5, с. 159]. Однако в современной научной литературе существуют различные подходы к изучению взаимосвязи миграции и развития трудовых ресурсов региона [12, с. 1-25].

В 2016 г. продолжилось сокращение численности иностранных работников, осуществляющих трудовую деятельность на территории Ульяновской области. Наиболее крупными поставщиками иностранной рабочей силы на территорию Ульяновской области из стран ближнего зарубежья являются Узбекистан и Таджикистан, на долю которых приходится 95% от общего числа получивших патент иностранных граждан. Из стран дальнего зарубежья (Япония, Таиланд, Вьетнам, Турция, Франция, Германия, Болгария, Сербия, Польша) разрешения на работу получили всего 40 чел. Основными видами экономической деятельности, по которым привлекались иностранные работники на территории Ульяновской области, являются сфера деятельности домашних хозяйств — 43%, обрабатывающие производства — 24% и строительство — 11,4%. При этом иностранная рабочая сила продолжает оказывать незначительное влияние на региональный рынок труда и социально-экономическое развитие Ульяновской области.

Правительство Ульяновской области активно реализует подпрограмму «Оказание содействия добровольному переселению в Ульяновскую область соотечественников, проживающих за рубежом», которая начала действовать с января 2014 г. За 2016 г. на рассмотрение поступило 708 заявлений от иностранных граждан, желающих принять участие в ней. Из них 547 заявлений рассмотрено положительно, а 161 — отрицательно [4, с. 16].

Уровень и темп роста заработной платы. По данным Ульяновскстата, за январь — октябрь 2016 г. размер среднемесячной начисленной заработной платы в целом по области составил:

- по полному кругу предприятий — 23 741,2 руб.;
- по крупным и средним предприятиям — 26 011,4 руб.

Наибольшие темпы роста заработной платы достигнуты в таких сферах, как научные исследования и разработки (47 175,9 руб.), производство резиновых и пластмассовых изделий (32 953,2 руб.), производство электрооборудования, электронного и оптического оборудования (39 479,3 руб.), сельское хозяйство, охота и предоставление услуг в этих областях (16 742,4 руб.), операции с недвижимым имуществом (26 794,8 руб.) [9, с. 54].

Прожиточный минимум. По итогам 2016 г. общий уровень инфляции в Ульяновской области (индекс потребительских цен на товары и услуги) превысил темп роста среднегодовой величины прожиточного минимума в Ульяновской области на 5,3%. По оценке, в 2016 г. соотношение минимального размера оплаты труда и величины прожиточного минимума для трудоспособного населения составило: по Ульяновской области — 79,1%, по России — 69,9% [9, с. 57].

С целью реализации программы «Достойный труд — основа благосостояния Ульяновской области» на период до 2020 г. разработан и утвержден Стандарт социальной ответственности работодателей Ульяновской области (Распоряжение Правительства Ульяновской области от 30 июня 2016 № 354-пр) [6]. Внедрение его будет способствовать социально ответственным организациям инвестировать в человеческий капитал. 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»). Внедрение Стандарта социальной ответственности работодателей Ульяновской области и официальная публикация информации о результатах его внедрения в СМИ будет способствовать развитию *системы нефинансовой социальной отчетности*, которую осуществляют сегодня такие крупные организации, как ОАО «Российские железные дороги», ПАО «Сбербанк России», ПАО «Мегафон», ПАО «Ростелеком», ПАО Банк «ВТБ» и др. [4, с. 27].

В Ульяновской области принят закон от 4 марта 2014 г. № 26-ЗО «О звании Ульяновской области „Организация трудовой славы“». Данное звание присваивается тем организациям, которые являются правопреемниками организаций, выпускавших в годы Великой Отечественной войны продукцию военно-промышленного назначения. В 2016 г. такое звание было присвоено ОАО «Димитровградский завод химического машиностроения», ОАО «Промышленно-торговая швейная фирма „Элегант“», ГУЗ «Ульяновский областной клинический госпиталь ветеранов войн», ООО «Ульяновский мебельный комбинат» и ОАО «Ульяновский патронный завод».

В 2016 г. на территории области были проведены различные конкурсы:

- на соискание премии имени М. И. Лимасова с целью повышения престижа рабочих профессий и специальностей и их популяризации, в том числе среди молодежи (он проходит в регионе уже в шестой раз);
- «Семейные трудовые династии»;
- «Российская организация высокой социальной эффективности».

Для эффективного использования трудовых ресурсов власть инициировала комплексное изучение их состава и использования, которое объединяет всю имеющуюся информацию о региональном рынке труда, источники формирования рабочей силы, основные связи и пропорции в распределении трудовых ресурсов по видам экономической деятельности. Был сформирован прогноз

баланса трудовых ресурсов области до 2022 г. Согласно ему численность трудовых ресурсов Ульяновской области будет снижаться и к 2022 г. достигнет численности 695,5 тыс. чел. Это обусловлено снижением численности трудоспособного населения в трудоспособном возрасте. В 2016 г. данный показатель составил 663,3 тыс. чел., но к 2022 г. прогнозируется его снижение на 9%.

Согласно прогнозам дисбаланс трудовых ресурсов Ульяновской области определен в их избытке с ежегодным его снижением ориентировочно на 0,5-1 тыс. чел. (2016 г. — 19,1 тыс. чел.; 2019 г. — 18,5 тыс. чел.; 2022 г. — 18 тыс. чел.). Дисбаланс не свидетельствует о ситуации благополучия на рынке труда Ульяновской области, так как вероятны существенные структурные диспропорции, связанные с их профессионально-квалификационной структурой [4, с. 32].

Правительством области осуществлен мониторинг потребности в специалистах и рабочих кадрах. Общая потребность на 2016-2019 гг. составила 7 742 чел.: 56% — с высшим образованием и 44% — с профессиональным образованием. Наиболее востребованными являются профессии (специальности): монтаж и техническое обслуживание оборудования, сестринское дело, технолог машиностроения, авиастроения, лечебное дело, педагогическое образование [4, с. 33].

Впервые в регионе внедрены *отраслевые схемы кадрового обеспечения организаций муниципальных образований*, т. е. просчитаны потребности в кадровых ресурсах и источники покрытия этой потребности за счет имеющихся трудовых ресурсов не только в целом по области, но и для каждого муниципального образования.

В целом по региону количественно заявленная потребность в кадрах может быть удовлетворена за счет выпускников образовательных организаций и незанятого населения.

Согласно территориально-отраслевому принципу дефицит кадров зафиксирован в таких отраслях, как:

- обрабатывающее производство — в Барышском и Мелекесском районах, г. Новоульяновске;
- сельское хозяйство, охота, лесное хозяйство — в Инзенском, Николаевском, Новоспасском, Старокулаткинском, Сурском и Тереньгульском районах;
- образование — в Мелекесском, Барышском, Сенгилеевском, Старокулаткинском, Николаевском и Новоспасском районах;
- здравоохранение и предоставление социальных услуг — в Барышском, Инзенском, Карсунском, Майнском, Мелекесском, Николаевском, Новоспасском, Радищевском, Старокулаткинском и Сурском районах.

При этом проблема дефицита кадров может быть решена через привлечение специалистов из других муниципалитетов региона.

В целом по региону количественно заявленная потребность в кадрах может быть удовлетворена за счет выпускников образовательных организаций и незанятого населения.

Развитие и совершенствование системы профориентационных мероприятий является одним из приоритетных направлений в сфере развития человеческого потенциала и трудовых ресурсов. В апреле 2016 г. разработана и утверждена Концепция сопровождения профессионального самоопределения обучающихся Ульяновской области на 2016-2020 гг., цель которой — сделать профориентацию доступной для всех юных жителей региона вне зависимости от места их проживания и усилить взаимодействие всех сторон, вовлеченных в процесс профориентации.

В целях проведения целенаправленной профориентационной работы впервые в регионе были сформированы Перечни перспективных и востребованных профессий (специальностей) на рынке труда Ульяновской области. Они не только стали результатом анализа и объединения всех мониторингов и источников данных, но и подлежали согласованию с экспертным сообществом:

- обсуждены и согласованы с ведущими кадровыми агентствами области,
- обсуждены на заседании рабочих групп с участием представителей исполнительных органов государственной власти Ульяновской области, работодателей и экспертного сообщества.

Итоговая редакция перечней была утверждена на региональном межведомственном совете по развитию человеческого потенциала в Ульяновской области, в состав которого входят руководители исполнительных органов государственной власти Ульяновской области, научного и экспертного сообщества, работодатели и образовательные организации.

В 2016 г. организована работа по реформатированию подходов к работе с талантливыми детьми и молодежью на территории Ульяновской области. Разработан проект закона Ульяновской области «О дополнительных мерах социальной поддержки отдельных категорий молодых специалистов на территории Ульяновской области». Законопроектом предусмотрен именной капитал на улучшение жилищных условий «Молодой талантливый специалист» в размерах 1,5 млн руб. (всероссийский уровень) и 2 млн руб. (международный уровень), который будет выдаваться двум-трем особо отличившимся жителям региона (в случае принятия положительного решения об эффективности реализации законопроекта и выделения финансирования на его реализацию). Работа над законопроектом продолжена в 2017 г.

Сформирован региональный реестр работодателей, готовых осуществлять взаимодействие с органами власти и образовательными организациями Ульяновской области по вопросам работы с талантами в регионе. С ведомствами социальной сферы начата совместная работа по разработке региональной модели построения траектории развития таланта в регионе, которая продолжена в 2017 г. [4, с. 37].

В 2016 г. осуществлен мониторинг реализации распоряжения Правительства Ульяновской области от 22 апреля 2015 № 217-пр «Об утверждении Комплекса мер по сопровождению выпускников образовательных организаций, находящихся на территории Ульяновской области, с целью содействия в их трудоустройстве в Ульяновской области».

Сохранен на уровне 2015 г. показатель по количеству выпускников 9 и 11 классов, выехавших за пределы региона с целью дальнейшего обучения (13,4% от общего числа выпускников в 2016 году, 12,9% — в 2015 году).

Увеличился процент трудоустройства выпускников Ульяновской области, обратившихся в Центр занятости населения. На 1 января 2017 г. — 54,2%, что на 13,1% выше аналогичного показателя предыдущего года. По итогам реализации Комплекса мер в 2015 и 2016 гг. в него внесены корректировки с целью повышения эффективности работы в данном направлении (распоряжение Правительства Ульяновской области от 26.12.2016 №737-пр). Центрами занятости населения регулярно проводятся молодежные ярмарки вакансий и учебных рабочих мест, встречи с работодателями. За 2016 г. во всех муниципальных образованиях было организовано 44 молодежные ярмарки вакансий, в которых приняли участие выпускники образовательных организаций [4, с. 38].

Большое значение в решении проблем трудоустройства выпускников имеют встречи и взаимодействие органов службы занятости населения с работодателями. Выпускники во время встреч с представителями работодателей получали информацию о ситуации на рынке труда, о требованиях, предъявляемых к молодым кадрам на конкретных предприятиях, о перспективах карьерного роста на предприятиях Ульяновской области. С начала 2016 г. органами службы занятости проведено порядка 300 встреч работодателей с выпускниками различных уровней образовательных организаций, в которых приняли участие более 700 чел. По результатам проведенных встреч 80 выпускников были трудоустроены. Т. е. каждый десятый выпускник, принявший участие в подобного рода встречах, был трудоустроен.

Ежемесячно проводится «Единый день молодежи», в рамках которого организуются групповые занятия по социальной адаптации для выпускников. Навыки, полученные в тренингах, деловых играх, позволяют актуализировать личностные установки, нацелить молодых специалистов на эффективное взаимодействие с работодателями, эффективный поиск работы, включая самозанятость.

Одним из направлений в рамках работы по трудоустройству выпускников является проведение «горячей линии» для выпускников, испытывающих сложности с трудоустройством, и их родителей, которая функционирует во всех ОГКУ ЦЗН муниципальных образований Ульяновской области. Итогом проведения «горячей линии» 2016 г. стало трудоустройство 46 выпускников из 100 обратившихся. Вся информация по «горячей линии» была размещена на сайте Агентства по развитию человеческого потенциала и трудовых ресурсов Ульяновской области, на сайтах администраций муниципальных образований Ульяновской области, а также в средствах массовой информации [4, с. 49].

Заключение

Таким образом, трудовой потенциал — это сложная система, выполняющая много функций и имеющая несколько уровней. Она носит открытый характер

и взаимодействует с внешней средой. Его структура включает в себя несколько уровней: коллектива предприятия, организации, фирмы; отрасли, региона; личности, работника.

Система трудового потенциала Ульяновской области сталкивается со следующими проблемами, решение которых требует государственного регулирования.

Безработица. Уровень регистрируемой безработицы в Ульяновской области на 01.01.2017 года составлял 0,53% к численности экономически активного населения, что на 0,1% ниже по сравнению с соответствующим периодом прошлого года. Область входит в десятку лучших регионов по вышеуказанному показателю в Российской Федерации. Но необходимо отметить, что уровень регистрируемой безработицы по области варьируется от минимального в Новоспасском районе до высокого в Новомалыклинском районе (он в пять раз превышает показатель в Новоспасском районе).

Уровень трудоустройства в 2016 г. составил 68,4% от общего числа граждан, обратившихся в службу занятости за содействием в поиске подходящей работы. На одного незанятого гражданина приходится почти две вакансии. Наблюдается разбалансировка в деятельности рынка труда и рынка образования.

Власть региона осознает сложность ситуации и отдает предпочтение таким приоритетным направлениям в своей деятельности, как создание новых рабочих мест, благоприятного бизнес-климата, снятие административных барьеров и привлечение инвестиций.

Трудовая миграция. По данным мониторинга Ульяновскстата, сальдо межрегиональной миграции Ульяновской области характеризуется отрицательными величинами. Были выделены основные факторы, влияющие на миграционные процессы: демографические условия (уровни рождаемости и смертности, средняя продолжительность жизни); условия трудовой деятельности (уровень безработицы и уровень занятости); экономические условия (заработная плата, прожиточный минимум); условия системы здравоохранения; условия инвестиционной активности региона; жилищные условия.

Результаты ряда авторских социологических исследований, проведенных на базе кафедры философии, социологии и политологии Ульяновского государственного университета, показали, что большинство опрошенных молодых людей (19,9% женщин и 19% мужчин) хотели бы переехать жить в другой город. Основными причинами миграции были названы поиск высокооплачиваемой работы (15,8%), самореализация в профессии (10,2%), поиск работы по специальности (4,6%). Можно говорить о достаточно высоком уровне миграционных настроений среди молодежи Ульяновской области.

Уровень и темп роста заработной платы. По данным Ульяновскстата, за январь — октябрь 2016 г. размер среднемесячной начисленной заработной платы в целом по области составил: по полному кругу предприятий — 23 741,2 руб.; по крупным и средним предприятиям — 26 011,4 руб.

Прожиточный минимум. По итогам 2016 г. общий уровень инфляции в Ульяновской области превысил темп роста среднегодовой величины прожиточного минимума в Ульяновской области на 5,3%.

Для реализации Программы «Достойный труд — основа благосостояния Ульяновской области» на период до 2020 г. разработан и утвержден Стандарт социальной ответственности работодателей Ульяновской области. Составлен реестр социально ответственных организаций Ульяновской области. Внедрение Стандарта социальной ответственности работодателей Ульяновской области и будет способствовать развитию системы нефинансовой социальной отчетности.

На территории Ульяновской области действует закон Ульяновской области от 04 марта 2014 № 26-ЗО «О звании Ульяновской области „Организация трудовой славы“». В 2016 г. такое звание было присвоено ОАО «Димитровградский завод химического машиностроения», ОАО «Промышленно-торговая швейная фирма „Элегант“», ГУЗ «Ульяновский областной клинический госпиталь ветеранов войн», ООО «Ульяновский мебельный комбинат» и ОАО «Ульяновский патронный завод».

В 2016 г. на территории области были проведены различные конкурсы: на соискание премии имени М. И. Лимасова с целью повышения престижа рабочих профессий среди молодежи; «Семейные трудовые династии»; «Российская организация высокой социальной эффективности».

Для эффективного использования трудовых ресурсов был сформирован прогноз их баланса в Ульяновской области на период до 2022 г. Согласно ему численность трудовых ресурсов региона будет снижаться. Их дисбаланс определен в избытке с ежегодным снижением ориентировочно на 0,5-1 тыс. чел. Впервые в регионе внедрены отраслевые схемы кадрового обеспечения организаций муниципальных образований.

В 2016 г. организована работа по реформатированию подходов к работе с талантливыми детьми и молодежью на территории Ульяновской области. Разработан проект закона Ульяновской области «О дополнительных мерах социальной поддержки отдельных категорий молодых специалистов на территории Ульяновской области». Осуществлен мониторинг реализации распоряжения Правительства Ульяновской области от 22 апреля 2015 № 217-пр «Об утверждении Комплекса мер по сопровождению выпускников образовательных организаций, находящихся на территории Ульяновской области, с целью содействия в их трудоустройстве в Ульяновской области». Ежемесячно проводится «Единый день молодежи», в рамках которого организуются групповые занятия по социальной адаптации для выпускников. Проводятся «горячие линии» для выпускников, испытывающих сложности с трудоустройством, и их родителей.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абдрахманов М. Ш. Формирование трудового потенциала молодежи Северного региона (социологический анализ): дис. ... канд. соц. наук / М. Ш. Абдрахманов. РАГС при Президенте РФ, 2008. 153 с.

2. Адамчук В. В. Экономика и социология труда: учебник для вузов / В. В. Адамчук, О. В. Ромашов, М. Е. Сорокина. М.: ЮНИТИ, 1999. 407 с.
3. Зуцина Г. М. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества / Г. М. Зуцина, Л. Л. Костин. М., 1996. 368 с.
4. Отчет о результатах работы Агентства по развитию человеческого потенциала и трудовых ресурсов Ульяновской области за 2016 год. Ульяновск, 2017. 50 с.
5. Пасовец Ю. М. Молодежь российских регионов: коллективная монография / Ю. М. Пасовец, М. И. Кадничанская, Е. П. Галкина. Курск: Изд-во Курск. гос. ун-та, 2017. 234с.
6. Распоряжение Правительства Ульяновской области от 30.06.2016 г. № 354-пр. URL: <http://www.med.ulgov.ru> (дата обращения: 30.08.17).
7. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2016: стат. сб. / Росстат. Москва, 2016. 672 с.
8. Социально-экономическое положение Ульяновской области в январе — декабре 2016 года. URL: http://uln.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/uln/ru/publications/news_issues (дата обращения: 29.08.17).
9. Ульяновская область в цифрах. 2017: крат. стат. сб. Ульяновск, 2017. 140 с. URL: http://uln.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/uln/resources/f3f15c80416e95a4a-95da9e07de149dd/0103_2017.pdf (дата обращения: 29.08.17).
10. Шаталова Н. И. Трудовой потенциал работника: проблемы функционирования и развития / Н. И. Шаталова; М-во общ. и проф. образования РФ. Екатеринбург: Ур.гос. экон. ун-т (УрГЭУ), 1998. 235 с.
11. Changing Perspectives on Human Resources Development. Report of the United Nations Expert Group Meeting on Human Resources Development in the Public Sector held at United Nations Headquarters. New York, 22 to 23 June 1994. 103 p. URL: <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/UN/UNPAN000116.pdf> (accessed on 28 August 2017).
12. De Haas H. Migration and Development: A Theoretical Perspective / H. De Haas. URL: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4744987/> (accessed on 30 August 2017).

Marina I. KADNICHANSKAYA¹
Elena P. GALKINA²

**PROBLEMS OF DEVELOPING LABOR POTENTIAL
AND RESOURCES IN THE CONTEXT
OF A REGION'S STATE POLICY
(ON THE EXAMPLE OF THE ULYANOVSK REGION)**

¹ Cand. Sci. (Soc.), Associate Professor,
Department of Philosophy,
Sociology and Political Science,
Ulyanovsk State University
m-i-kad@yandex.ru

² Cand. Sci. (Soc.), Associate Professor,
Department of Philosophy,
Sociology and Political Science,
Ulyanovsk State University
pyh2000@mail.ru

Abstract

The acceleration of the society's development pace and the formation of a new system of labor relations affect the state of labor resources, labor potential, and labor market. In this regard, the state should monitor the current situation and develop effective management decisions regarding the emerging problems in this area.

The purpose of the article is to analyze the state of labor potential in the Ulyanovsk Region and to identify the problems related to the regulation of labor resources in the context of the region's state policy. To analyze the situation in the work, the authors have employed the methods of statistical analysis, content analysis of legal documents, and cause-and-effect analysis.

Analyzing the system of labor potential of the Ulyanovsk Region, the authors have considered the problems requiring state regulation: unemployment, labor migration, as

Citation: Kadnichanskaya M. I., Galkina E. P. 2017. "Problems of Developing Labor Potential and Resources in the Context of a Region's State Policy (On the Example of the Ulyanovsk Region)". Tyumen State University Herald. Social, Economic, and Law Research, vol. 3, no 4, pp. 256-271. DOI: 10.21684/2411-7897-2017-3-4-256-271

well as the level and rate of wage growth. The level of registered unemployment in the Ulyanovsk Region is low: it is among the top ten regions in this regard in the Russian Federation. Yet, this indicator varies from area to area from minimum to maximum by five times. Active, skillful, and young citizens leave the region. The balance of interregional migration of the region takes negative values. The results of sociological research mention the search for highly paid work, self-realization, and job search as the main reason for migration. The level of migration sentiments is quite high, especially among the young citizens of the region.

The Government of the Ulyanovsk Region implements a number of measures related to the effective use of labor resources. They have formed a plan of balancing the labor resources of the Ulyanovsk Region up to 2022. That shows that the authorities of the region are aware of the necessity to monitor the state of the labor resources for their effective use. They have identified the problems in this sphere (which are regional as well as national) and adopted normative documents to address or mitigate these problems.

Keywords

State policy, development, problems, region, labor, labor potential, management of labor potential, resources, unemployment, migration.

DOI: 10.21684/2411-7897-2017-3-4-256-271

REFERENCES

1. Abdrakhmanov M. Sh. 2008. "Formirovanie trudovogo potentsiala molodezhi Severnogo regiona (sotsiologicheskii analiz)" [Formation of Labor Potential of Youth of the Northern Region (Sociological Analysis)]. Cand. Sci. (Soc.) diss. RAGS under the President of the Russian Federation.
2. Adamchuk V. V., Romashov O. V., Sorokina M. E. 1999. *Ekonomika i sotsiologiya truda: Uchebnik dlya vuzov* [Economics and Sociology of Labor: Students' Textbook]. Moscow: UNITY.
3. Zushchina, G. M., Kostin, L. L. 1996. *Trudovye resursy i trudovoy potentsial obshchestva* [Labor Resources and the Labor Potential of the Society]. Moscow.
4. Otchet o rezul'tatakh raboty Agentstva po razvitiyu chelovecheskogo potentsiala i trudovykh resursov Ul'yanskoj oblasti za 2016 god [Report on the Results of Work of the Agency for the Development of Human Potential and Labor Resources of the Ulyanovsk Region for 2016]. Ulyanovsk.
5. Pasovets Y. M., Kadnichanskaya M. I., Galkina E. P. 2017. *Molodezh' rossijskikh regionov: kollektivnaya monografiya* [Young People of Russian Regions: Collective Monograph] Kursk: Publishing house Kursk State Univ.
6. Ulyanovsk Region's Government order of 30 June 2016 no 354-pr. Accessed on 30 August 2017. <http://www.med.ulgov.ru>
7. *Regiony Rossii. Sotsial'no-ekonomicheskie pokazateli. 2016: statisticheskii sbornik* [Regions of Russia. Socio-Economic Indicators. 2016: Statistical Compilation]. Moscow. Statistical compilation.

8. Sotsial'no-ekonomicheskoe polozhenie Ul'yanovskoy oblasti v yanvare — dekabre 2016 goda [Socio-Economic Situation of the Ulyanovsk Region in January-December 2016]. Accessed on 29 August 2017. http://uln.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/uln/ru/publications/news_issues
9. Ul'yanovskaya oblast' v tsifrakh. 2017: Kratkystatisticheskisbornik [The Ulyanovsk Region in Figures. 2017: A Brief. Statistical Compilation]. Accessed on 29 August 2017. http://uln.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/uln/resources/f3f15c80416e95a4a95da9e-07de149dd/0103_2017.pdf
10. Shatalova N. I. 1998. Trudovoy potentsial rabotnika: problem funktsionirovaniya i razvitiya [Labor Potential of the Employee: Problems of Functioning and Development]. Yekaterinburg: Ural State University of Economics.
11. United Nations. 1994. "Changing Perspectives on Human Resources Development". Report on the United Nations Expert Group Meeting on Human Resources, 22-24 June. Accessed on 30 August 2017. <http://www.unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/UN/UNPAN000116.pdf>
12. De Haas H. Migration and Development: A Theoretical Perspective. Accessed on August 30, 2017. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4744987/>