

Воробьев А.А.
ст. преподаватель кафедры ГиМУ,
Воробьева Э.Р.
ассистент кафедры ГиМУ
Казанский (Приволжский) федеральный университет

**АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ
ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНОВ
ПРИВОЛЖСКОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА**

Аннотация: В данной статье проведен анализ и оценка трудового потенциала и производительности труда регионов Приволжского федерального округа на основе использования количественных и качественных методов оценки. Предложены рекомендации по повышению трудового потенциала региона.

Ключевые слова: трудовой потенциал, производительность труда, трудовые ресурсы, уровень жизни, качество жизни.

Vorobev A.A.
Senior Lecturer Department of State Medical University,
Vorobeva E.R.
Assistant Department of State Medical University
Kazan (Volga Region) Federal University

**TOPICAL ISSUES OF REGULATION OF LABOR
POTENTIAL OF THE REGIONS OF THE VOLGA FEDERAL
DISTRICT**

Abstract: This article analyzes and evaluates the labor potential and labor productivity of the regions of the Volga Federal District based on the use of quantitative and qualitative assessment methods. Recommendations for increasing the labor potential of the region are proposed.

Key words: Labor potential. Labor productivity. Labor resources. Standard of living. Quality of life.

Изучение трудового потенциала является актуальной темой в наше время. С каждым годом роль труда в экономике становится все более значимой. Понимание того, какое количество трудовых ресурсов есть в регионе и как эффективно они используются, помогает увеличить производительность труда и повысить уровень жизни населения. Анализ трудового потенциала позволяет выделить регионы с наиболее высокими показателями и определить факторы, способствующие повышению трудового потенциала.

Трудовой потенциал является важнейшим фактором для развития экономики региона и страны в целом. Изучение трудового потенциала позволяет определить ресурсы, необходимые для достижения максимальной производительности труда и повышения конкурентоспособности региона. Это в свою очередь может способствовать привлечению инвестиций, улучшению социальной и экономической ситуации в регионе, созданию новых рабочих мест и снижению безработицы.

Трудовой потенциал тесно связан с производительностью труда, и его оценка предполагает исследование количественной и качественной составляющей. Качественный состав трудового потенциала позитивно влияет на производительность труда, а соответственно, чем выше производительность труда, тем больше выручка и прибыль, что позитивно сказывается на экономическом развитии региона. Количественная оценка предполагает непосредственно оценку текущих возможностей трудовых ресурсов в рамках имеющихся возможностей региона [1, с. 410].

Для проведения количественной оценки трудового потенциала были использованы показатели: численность трудовых ресурсов, включая численность населения в трудоспособном возрасте, численность работающих подростков и пенсионеров, а также численность занятого населения без учета занятых в добывающем секторе. Относительно данных показателей был произведен расчет производительности труда регионов [3, с. 7].

Результаты количественной оценки трудового потенциала регионов представлены в таблице 1.

На основе данных, представленных в таблице 1 на протяжении периода с 2011 года по 2020 год, Республика Башкортостан, Республика Татарстан, Нижегородская и Самарская области превосходили по значению трудового потенциала остальные регионы и являются явными лидерами, как по численности трудовых ресурсов, так и по развитости инфраструктуры рынка труда.

Таблица 1 – Динамика изменения значения трудового потенциала (2011–2020 гг.)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Регион	Значение трудового потенциала (т.п.р.)						
Республика Башкортостан	2,32	2,26	2,23	2,17	2,46	2,35	2,22
Республика Марий Эл	0,26	0,28	0,26	0,26	0,26	0,26	0,26
Республика Мордовия	0,31	0,32	0,31	0,31	0,30	0,29	0,31
Республика Татарстан	2,40	2,39	2,28	2,32	2,19	2,21	2,23
Удмуртская Республика	0,56	0,58	0,63	0,61	0,61	0,61	0,62
Чувашская Республика	0,42	0,43	0,43	0,43	0,44	0,44	0,46
Пермский край	1,39	1,39	1,44	1,51	1,44	1,45	1,42
Кировская область	0,40	0,41	0,44	0,43	0,42	0,42	0,44
Нижегородская область	1,59	1,57	1,68	1,64	1,65	1,69	1,63
Оренбургская область	0,74	0,74	0,81	0,80	0,80	0,81	0,85
Пензенская область	0,48	0,51	0,51	0,53	0,53	0,53	0,58
Самарская область	1,72	1,69	1,48	1,50	1,44	1,46	1,45
Саратовская область	0,93	0,96	1,01	1,02	0,99	0,98	1,05
Ульяновская область	0,47	0,47	0,49	0,48	0,45	0,48	0,50

Качественная оценка трудового потенциала включает в себя следующие параметры: рождаемость, смертность, коэффициент миграции, численность врачей всех специальностей, численность студентов высших образовательных учреждений, а также численность

государственных гражданских (муниципальных) служащих государственных органов и органов местного самоуправления. Методика оценки трудового потенциала предполагает, что качественный состав параметров может постоянно дополняться [4].

Также данная методика оценки предполагает взвешивание качественных параметров трудового потенциала в соответствии с результатами попарных сравнений критериев в рамках метода анализа иерархий.

При распределении весов между коэффициентами, влияющими на трудовой потенциал региона, учитывали, насколько зависят от этих коэффициентов численность населения и трудоустройство.

Таблица 2 – Итоговое ранжирование коэффициентов влияния качественных параметров трудового потенциала

Качественный критерий	Весовой коэффициент
Коэффициент рождаемости	0,13
Коэффициент смертности	0,1
Коэффициент миграции	0,11
Численность врачей всех специальностей	0,25
Численность студентов высших образовательных учреждений	0,18
Численность государственных гражданских (муниципальных) служащих государственных органов и органов местного самоуправления	0,23

Итоговая комплексная оценка категории трудового потенциала предполагает оценку изменений количественного показателя в результате влияния качественных параметров, которые проранжированы на основе метода анализа иерархий. что в совокупности отражено в виде агрегированного индекса. Итоговые результаты комплексной оценки трудового потенциала регионов представлены в таблице 3.

Как можно видеть из таблицы 3, наиболее высокая оценка трудового потенциала за 2020 год у регионов Республика Татарстан и Республика Башкортостан, а минимальные значения наблюдаются у Республики Марий Эл и Кировской области.

Таблица 3 – Коэффициент трудового потенциала регионов ПФО за 2020 год

Регион	Коэффициент трудового потенциала
Республика Башкортостан	0,77
Республика Марий Эл	0,06
Республика Мордовия	0,06
Республика Татарстан	1,30
Удмуртская Республика	0,21
Чувашская Республика	0,13
Пермский край	0,33
Кировская область	0,05
Нижегородская область	0,40
Оренбургская область	0,16
Пензенская область	0,06
Самарская область	0,47
Саратовская область	0,26
Ульяновская область	0,11

При проведении оценки в разрезе данных можно выделить некоторые сильные стороны регионов лидеров по показателю трудового потенциала, которые можно взять за основу разработки рекомендации по совершенствованию направлений развития производительности труда и трудового потенциала в целом. В соответствии с этим можно предложить ряд комплексных рекомендаций (направлений) по повышению производительности труда и трудового потенциала региона:

1. Улучшение образования и обучения рабочей силы: развитие образовательных программ, которые подходят для потребностей рынка труда, и обучение работающих на рабочих местах. Необходимо создавать условия для получения высшего образования и профессиональной подготовки.

2. Привлечение новых инвестиций: поощрение привлечения новых инвесторов на территории региона, что приведет к созданию новых рабочих мест и росту экономики в регионе.

3. Создание условий для развития малого и среднего бизнеса: поддержка малого и среднего бизнеса и обеспечение условий для его роста может увеличить количество рабочих мест и повысить производительность труда.

4. Улучшение системы здравоохранения и социальной защиты: здоровые и удовлетворенные работники более продуктивны и меньше болеют, что может улучшить результаты производительности труда.

5. Внедрение новых технологий с целью автоматизации производственных процессов.

6. Улучшение условий труда: улучшение условий труда, таких как условия работы и безопасности, может сделать работу более приятной и эффективной.

Трудовой потенциал региона играет важную роль в социально-экономическом развитии страны. Это связано с тем, что работоспособное население региона является основным движущим фактором в различных сферах экономики, таких как промышленность, сельское хозяйство, строительство, транспорт и другие. Эффективный трудовой потенциал региона обеспечивает рост производительности труда, увеличение производства и доходности, что положительно влияет на развитие экономики страны в целом. Кроме того, квалифицированные и мотивированные работники способствуют увеличению выпуска высококачественной продукции, конкурентоспособность отечественных товаров и услуг, обеспечивая гармоничное развитие экономики региона и страны в целом [7, с. 10].

Таким образом, развитие трудового потенциала региона является одним из приоритетных направлений социально-экономического развития страны, способствуя увеличению качества жизни населения, росту уровня занятости, увеличению промышленной и научной активности и общему укреплению экономики.

Литература:

1. Воробьев А.А. Трудовой потенциал регионов Приволжского федерального округа: анализ и возможности его повышения // Журнал Экономика и предпринимательство. № 12. Ч.2. 2015. С. 410–413.

2. Трудовой потенциал региона / К.А. Гулин, А.А. Шабунова, Е.А. Чекмарева; под рук. д.э.н., проф. В.А. Ильина // ИСЭРТ РАН, 2009. – С. 84.

3. Римашевская Н.М. О методологии определения качественного состояния населения // Демография и социология. 1993. № 6. С. 7–21.

4. Ялбачева Е.В. Методики расчета и проблемы оценки трудового потенциала региона // Вестник молодых ученых. – Режим доступа: <http://elib.gasu.ru/vmu/archive/2004/01/72.shtml> (дата обращения 10.03.2023)

УДК 316.77

Воробьева А.Г.

к.с.н.

МИРЭА – Российский технологический университет

О ПРОБЛЕМЕ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ЯЗЫКА СПЕЦИАЛИСТОВ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ

Аннотация: В статье рассмотрены основные особенности современного профессионального языка специалистов в области управления персоналом, а также сформулирована проблема, связанная с несоответствием требований современного законодательства.

Ключевые слова: профессиональный язык, управление персоналом, англицизмы, государственный язык.

Vorob'ova A.G.

candidate of social sciences,

MIREA – Russian Technological University

ON THE PROBLEM OF DEVELOPING THE PROFESSIONAL LANGUAGE OF HR MANAGEMENT SPECIALISTS