

## ГЛАВА III

### КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬЮ РЕГИОНА

#### 3.1. Принципы повышения конкурентоспособности региона на условиях использования потенциала трудовых ресурсов

К настоящему времени можно выделить следующие проблемы в сфере конкурентоспособности трудовых ресурсов, которые оказали влияние на конкурентоспособность региона:

- воздействие рыночной конъюнктуры на формирование трудовых ресурсов, количественный, качественный состав в регионах и в России;

- неравномерная адаптация к рынку регионов, экономических пространств, муниципальных образований;

- неравномерное качественное распределение трудовых ресурсов по регионам, территориям местного самоуправления, видам деятельности;

- снижение уровня экономической активности населения, роста числа занятого, снижение численности и уровня безработицы;

- постоянное изменение в процессах формирования трудовых ресурсов;

- снижение количества трудовых ресурсов;

- реформирование системы трудовых отношений;

- развитие экономики сопровождалось увеличением численности трудовых ресурсов. Положительный момент: вовлечение в трудовой процесс трудовых ресурсов (снижение численности безработных и уровня безработицы, увеличение занятости населения), рост валового регионального продукта. Отрицательный момент: экономическое развитие происходит экстенсивно.

Убедительным выражением степени дифференциации регионов является показатель валового регионального продукта на душу населения при сравнении регионов и показатель денежных доходов на душу населения по муниципальным образованиям.

По итогам 2012 г. наибольший уровень ВРП на душу населения был достигнут в Тюменской области (1 325 288,4 р.), наименьший – в Чеченской Республике (78 934,2 р.), то есть уровень ВРП на душу населения Тюменской области превышает уровень Чеченской Республики в 16,8 раза (рассчитано автором по методике сбора и обработки статистической информации).

В сложившихся условиях обеспечение конкурентоспособности экономики России зависит от возможности экономического развития регионов. Это требует выравнивания социально-экономического развития путем ускорения темпов экономического роста наиболее отсталых регионов и создания предпосылок для формирования конкурентных преимуществ в их экономических системах. Выше мы выделили управляемые и управляющие компоненты региональной конкурентоспособности. К управляемым компонентам региональной конкурентоспособности автор относит инфраструктуру, производственно-хозяйственную деятельность, социально-экономическое положение, территориально-пространственное распределение, количество и качество трудовых ресурсов и экономически активного населения и наличие институтов гражданского общества, а к управляющим компонентам – государственное устройство и управление и внешнюю и внутреннюю политику фирм. Управляющие компоненты автор распределил исходя из факторов конкурентных отношений на рынке труда, а именно – спроса на труд, предложения труда и конкуренции за условия труда и его оплаты.

Конкурентоспособность региона во многом зависит от наличия достаточности трудовых ресурсов и численности квалифицированных кадров для ключевых видов экономической деятельности. Повышению уровня конкурентоспособности региона способствует развитие человеческого капитала в целом и трудовых ресурсов в частности. Поэтому предварительно необходимо определить ключевые виды экономической деятельности.

До кризиса 2012 г. российский ВВП продолжал расти стабильными темпами, которые оцениваются на уровне 3,5 %, но стремительный рост в предыдущий период преимущественно был обусловлен и ограничивался более полным использованием имеющегося потенциала<sup>24</sup>. По мере того как предприятия стали использовать трудовые ресурсы и капитал, которые оставались незадействован-

---

<sup>24</sup> Развитие навыков для инновационного роста в России. М.: Алекс, 2015. С. 25.

ными в переходный период 1990-х гг., характеризовавшийся глубоким экономическим спадом, объемы производства увеличивались. По мнению ряда исследователей, 2/3 роста душевого ВВП обусловлено увеличением количества отработанных часов. Большинство компаний обеспечивало рост объемов производства путем увеличения часов работы в расчете на одного работника, вместо того чтобы инвестировать в развитие необходимых навыков у своих работников, внедрение соответствующих технологий, создание новой капитальной инфраструктуры и приобретение оборудования.

При сокращающейся численности трудовых ресурсов и устаревших средствах производства возобновить и ускорить рост российской экономики возможно с помощью изменений в ее структуре. Рост должен быть обеспечен за счет повышения производительности труда, а для этого необходимо осуществить структурные изменения в экономике и повысить квалификацию рабочей силы. Экономический рост в развитых странах с современной экономикой связан с развитием экономики знаний и эффективной политикой в различных видах экономической деятельности<sup>25</sup>. Если экономический рост в предыдущий период обусловлен использованием капитала и дешевой рабочей силы, то в настоящее время для повышения темпов экономического роста и конкурентоспособности необходимо использовать знания, востребованные работодателями, внедрить новые технологии. Необходимо развитие экономики не на эксплуатации дешевой рабочей силы и природных ресурсов, а на основе фундаментальных знаний.

В контексте традиционной неоклассической экономики рост обычно зависит от капитала и труда, а технологии относятся к заданным величинам. Эффективность взаимодействия физического и человеческого капитала способствует росту<sup>26</sup>. Это называется изменением совокупной факторной производительности (СФП). Поэтому в настоящее время необходимы знания, навыки, компетенции, востребованные экономикой. Согласно последним концепциям модели роста предполагают корректировку с учетом качества условий производства. Капитал обычно моделируют и оценивают с точки зрения использования потенциала, привлекаются показатели мо-

---

<sup>25</sup> Развитие навыков для инновационного роста в России. М.: Алекс, 2015. С. 31.

<sup>26</sup> Там же. С. 32.

рального износа оборудования. Труд оценивается по уровню образования, навыков, профессионального опыта (рис. 5).

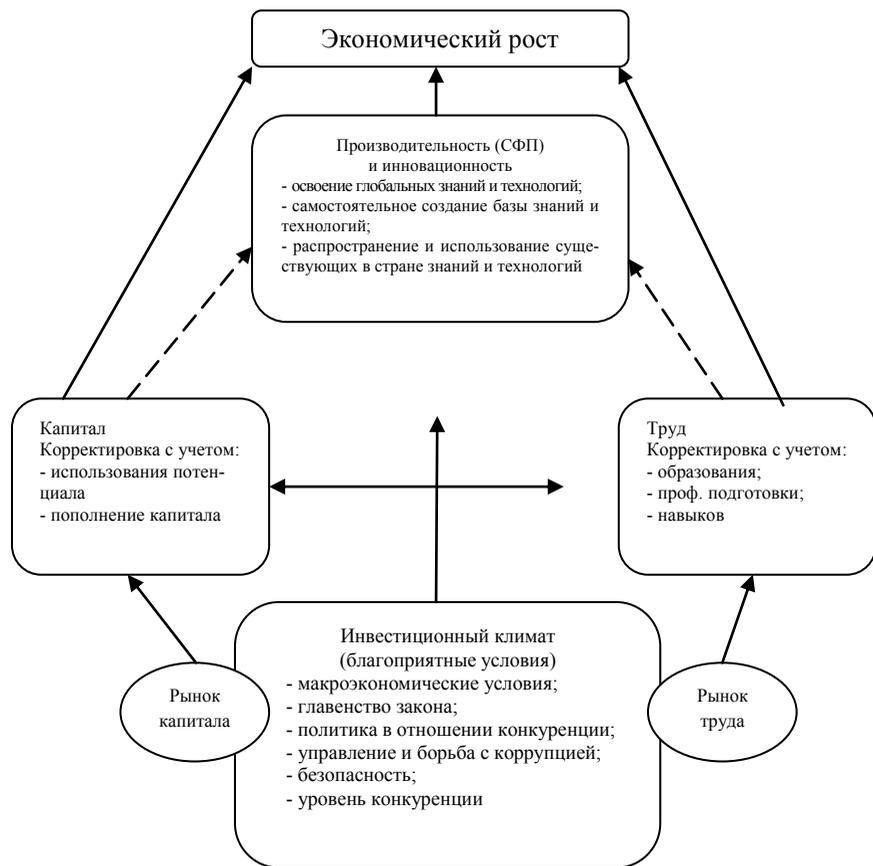


Рис. 5. Концептуальная модель составляющих экономического роста<sup>27</sup> (источник: Rodriguez A. Knowledge and Innovation for Competitiveness in Brazil. Washington, DC: World Bank, 2008)

Данная концептуальная модель не позволяет учитывать, во-первых, все разнообразие территориальной протяженности экономического пространства России и ее регионов, во-вторых, используемые подходы учитывают только воздействие на экономический

<sup>27</sup> Развитие навыков для инновационного роста в России. М.: Алекс, 2015. С. 32.

рост стран, регионов, в-третьих, данная модель не учитывает востребованность образования, профессиональную подготовку и навыки рабочей силы работодателями. Как правило, данные факторы отличаются в зависимости от пространственного расположения экономических территорий.

За последние два десятилетия в структуре занятости населения России произошли значительные изменения. Доля сферы услуг увеличилась, а занятости в менее производительных отраслях промышленного производства и сельского хозяйства уменьшилась. Согласно докладу Всемирного экономического форума о глобальной конкурентоспособности России (WEF, 2011) производительность в поддерживающих отраслях (строительство, розничная торговля, гостиницы и рестораны) в этот период росла более высокими темпами, чем во многих базовых отраслях (добывающая и обрабатывающая промышленность).

Международный опыт показывает, что модернизация экономики сопровождается изменением спроса на навыки. Востребованность рутинных навыков снижается, а нерутинных и когнитивных возрастает. Особенной ценностью для работодателей обладают кадры, способные выполнять нерутинные когнитивные задачи.

В настоящее время в России в целом и регионах в частности требуется решение ряда проблем, таких как диверсификация экономики, низкая производительность и сокращение численности трудовых ресурсов. Экономика нуждается в диверсификации для ослабления ее зависимости от природных ресурсов и переноса центра тяжести на более инновационные отрасли, образующие более высокую добавленную стоимость, а также необходимо повысить и производительность труда. Эти задачи нужно решать в условиях сокращения численности рабочей силы.

К настоящему времени в России и ее регионах наблюдается тенденция к снижению предложения трудовых ресурсов. Численность населения трудоспособного возраста, приток трудовых мигрантов уже недостаточны для роста предложения трудовых ресурсов. Сокращение численности трудовых ресурсов способствовало более интенсивному использованию трудовых ресурсов.

Какие виды экономической деятельности являются приоритетными, перспективными, определяющими долгосрочное развитие экономики России и ее регионов являются важнейшей задачей. Для этого используются различные методы.

В настоящее время существуют достаточно большое количество определения ключевых видов экономической деятельности. Широкое распространение получили такие методика, как структура и динамика валового регионального продукта (приоритет 4 видов деятельности), динамика и структура занятости населения, стратегический анализ, планирование и т. д., среди них стоит отметить SWOT-анализ, анализ конкурентных преимуществ, кластерный анализ и др.

Неравномерность экономического пространства отражается на трудовых ресурсах, спросе и предложении, цене труда, условий труда, а также на компонентах региональной конкурентоспособности. На макроуровне происходит обобществление региональных составляющих.

Потенциал трудовых ресурсов определяется их конкурентоспособностью на рынке труда. В связи с этим их можно систематизировать по следующим направлениям. Во-первых, со стороны спроса на труд; во-вторых, со стороны предложения труда; в третьих, с позиции условий и оплаты труда.

Рассмотрим внимательно подход автора к повышению конкурентоспособности региона на основе использования потенциала трудовых ресурсов, характеризующего способностью участвовать в экономической деятельности. Носителем трудового потенциала является трудоспособное население в трудоспособном возрасте, а также трудоспособное население за пределами трудоспособного возраста, занятого экономической деятельностью.

Для оценки потенциала трудовых ресурсов используют демографический, экономический, социологический, статический подходы.

По мнению автора, в современных условиях необходимо дополнить данные подходы *конкурентным*.

Рассмотрим каждый подход для оценки потенциалов трудовых ресурсов углубленно.

*Демографический подход* к оценке потенциала трудовых ресурсов основан на выделении главным образом трудоспособного населения, которое включает население в трудоспособном возрасте, население за пределами трудоспособного возраста, занятого экономической деятельностью, кроме неработающих инвалидов трудоспособного возраста.

В Российской Федерации по действующему Трудовому кодексу к трудоспособному населению относятся женщины 16–55 лет и мужчины 16–59 лет.

Кроме того, к трудоспособному населению относятся лица за пределами трудоспособного возраста: работающие подростки и пенсионеры.

Для оценки потенциала трудовых ресурсов важное значение имеет расчет следующих показателей и коэффициентов:

- коэффициент трудового замещения, пенсионной нагрузки и общей трудовой нагрузки;

- статистическое исследование потенциала трудовых ресурсов на основе демографических процессов (рождаемость, смертность, естественный прирост населения, миграционный прирост населения).

Экономическая оценка потенциала трудовых ресурсов распределяется вкладом в создание стоимости, оказание услуг. При этом происходит перераспределение экономического результата посредством системы.

*Экономический подход* выражает экономические отношения по формированию, распределению и использованию трудоспособного населения в общественном производстве.

*Социальный подход* выражает формирование и использование трудовых ресурсов внутри исторически определенной группы, коллектива и ее влияние.

*Статический подход* характеризует трудоспособный возраст населения как с количественной, так и с качественной стороны.

*Конкурентный подход* потенциала трудовых ресурсов в условиях конкуренции регионов, предлагаемый автором, основан на оценке динамики формирования, использования и развития потенциала трудовых ресурсов, на востребованности со стороны работодателей, осуществляющих деятельность в регионе. Именно развитие трудовых ресурсов на основе востребованности навыков является базой для повышения конкурентоспособности предприятий, находящихся на территории экономического пространства.

Принципами, основанными на использовании конкурентного подхода, являются:

- научность;
- комплексность;
- динамизм;
- учет внешних и внутренних факторов;

- эффективность;
- спрос на труд.

Рассмотрим более подробно перечисленные принципы конкурентного подхода к формированию, использованию и развитию потенциала трудовых ресурсов.

*Принцип научности* используется достаточно широко во многих исследованиях. При использовании данного принципа в оценке потенциала трудовых ресурсов внимание обращается на трудовые ресурсы, их качественное состояние в производственно-хозяйственной деятельности предприятий и в необходимости оценки на уровне региона, экономического пространства.

*Принцип комплексности* основывается на взаимосвязи экономических, социальных, политических подходов к решению проблем регулирования спроса на потенциал трудовых ресурсов. В процессе реализации данного принципа потенциал трудовых ресурсов определяется исходя из комплексного подхода к решению проблемы региона, учитываются все стороны, виды экономической деятельности. Сформированный потенциал трудовых может реализовываться в различных видах экономической деятельности, поскольку реализуется в разных видах экономической деятельности и востребован в регионе.

*Принцип динамизма* подразумевает изменение потенциала трудовых ресурсов в зависимости от этапа развития региона, экономического пространства и перспективности, приоритетности развития отдельных видов экономической деятельности, отраслей народного хозяйства. Потенциал трудовых ресурсов изменяется. Данное изменение происходит посредством внешней среды и внутренней среды. Для региона, экономического пространства внутренней средой являются субъекты инфраструктуры, на индивидуальном уровне внутренней средой являются уже потребности личности.

*Принцип внутренней и внешней среды.* Раскрывая содержание данного принципа, необходимо напомнить уровни трудового потенциала, а именно: национальный, региональный, местный, индивидуальный. В зависимости от уровней потенциала трудовых ресурсов отличаются внешняя и внутренняя инфраструктура, субъекты, формирующие конкурентные преимущества региона, экономического пространства. При развитии конкурентных преимуществ региона трудовые ресурсы являются основополагающими, учет их

потенциала, развитие потенциала трудовых ресурсов в перспективе и направление реализации потенциала в экономическом пространстве позволяют выявить взаимодействие и перспективные направления.

*Принцип эффективности.* В условиях развития конкурентных отношений между регионами важной становится реализация программ, стратегий с учетом эффективности. Для экономического пространства региона определяющим в развитии является социальная эффективность. Для хозяйствующих субъектов, осуществляющих деятельность с целью получения прибыли, определяющим является экономическая эффективность. Поэтому экономическое пространство, регион рассматриваются с учетом социальной эффективности, а развитие персонала организации – с учетом экономической эффективности. Это две параллельные задачи решают хозяйствующие субъекты, осуществляющие деятельность в экономическом пространстве.

*Принцип спроса на труд.* В основе конкурентного подхода, определяющего конкурентные преимущества региона, является спрос на труд, поскольку он определяет качество жизни, условия труда и отдыха жителей, осуществляющих трудовую деятельность. При этом оценку конкурентных преимуществ трудовых ресурсов с позиции спроса необходимо проводить с учетом характеристик рабочего места.

### **3.2. Пути повышения конкурентоспособности региона на основе эффективного развития потенциала трудовых ресурсов**

В настоящее время в регионе требуется создание инфраструктуры повышения потенциала трудовых ресурсов. Основой данной инфраструктуры является спрос на труд, который различается как потенциальный, так и реальный. Потенциальный спрос на труд основывается на качественных характеристиках трудовых ресурсов, перспективной численности. С этой целью необходимо проводить оценку перспективной потребности работодателей в необходимых профессионально важных качествах потенциальной рабочей силы, т. е. перспективной численности трудовых ресурсов. Востребованность трудовых ресурсов, их качественные характеристики оцениваются на длительную перспективу и охватывают период от 10 лет

и более. Расчеты перспективной потребности в трудовых ресурсах основывается на прогнозах социально-экономического развития региона, в которой необходимо предусмотреть не только количественный состав трудовых ресурсов, но и качественный состав. К удовлетворению перспективной потребности спроса на труд необходимо подходить комплексно.

Текущий спрос на труд основывается на реальной потребности работодателей в качественных характеристиках рабочей силы на текущий момент. Реальный спрос на труд необходимо покрыть в самое ближайшее время, длительность временного лага охватывает период до 1 года. К удовлетворению реального спроса на труд потребитель подходит индивидуально.

Взаимоотношения реального и перспективного спроса на труд показаны на рис. 6. Выше мы указывали, что конкурентные преимущества региона с позиции спроса на труд основываются на развитии инфраструктуры и производственно-хозяйственной деятельности.



Рис. 6. Взаимоотношение экономического пространства и потенциального и реального спроса на труд

Хозяйствующие субъекты, осуществляющие деятельность на экономическом пространстве, влияют на производственно-хозяйственную деятельность и инфраструктуру экономического

пространства, которые, в свою очередь, воздействуют на реальный и потенциальный спрос на труд. Поэтому нужно подходить к удовлетворению спроса на труд в зависимости от реальной и потенциальной потребности работодателей. При том, что удовлетворение реального спроса на труд происходит работодателями индивидуально, а к удовлетворению потенциального спроса на труд необходимо подходить комплексно. Комплексный подход к удовлетворению потенциальной потребности спроса на труд должен основываться на принципах, которые обоснованы выше.

Успешность процесса удовлетворения спроса способствует решению таких важных проблем, как состояние занятости, справедливое распределение доходов, достойный уровень заработной платы, снижение безработицы, увеличение занятости, состояние системы профессионального образования и самое основное – повышение конкурентоспособности региона на факторах потенциала трудовых ресурсов.

Рассмотрим ряд направлений, способствующих повышению конкурентоспособности экономического пространства России с учетом потенциала трудовых ресурсов.

С принятием закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» государство признало существование безработицы и определило правовые, экономические и организационные основы государственной политики содействия занятости населения, в том числе гарантии государства по реализации конституционных прав граждан Российской Федерации на труд и социальную защиту от безработицы.

Согласно закону под занятостью понимается деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход.

При этом гражданам принадлежит исключительное право распоряжаться своими способностями к производительному, творческому труду, принуждение к труду не допускается, незанятость граждан не может служить основанием для привлечения к административной и иной ответственности.

Необходимо отметить, что в условиях рыночных отношений процесс получения профессионального образования является платным. За каждого студента учебного заведения производится оплата из различных источников, как из бюджета различных уровней, так и

из собственных средств обучающихся. Как правило, работодатели, будущие потребители специфического товара – рабочей силы – не участвуют в процессе формирования компетенций студентов и выпускников. Поэтому появляется проблема соответствия квалификации выпускника реальной потребности работодателей, возможности реализации полученных навыков на конкретном рабочем месте. В связи с этим к удовлетворению потребности работодателей в кадрах необходимо подходить комплексно.

Вышеуказанную проблему пытаются решать в настоящее время посредством подготовки и утверждения проектов профессиональных стандартов. Нормативной основой разработки профессиональных стандартов являются: указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»; федеральный закон от 03.12.2012 г. № 236-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального закона “О техническом регулировании”»; постановление Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов».

В настоящее время действующие образовательные стандарты требуют приведения в соответствие с профессиональными стандартами. Нормативной основой приведения ФГОС ВО в соответствие с профессиональными стандартами являются: пункт 6 статьи 2 и статья 11 федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2013 г. № 661 «Об утверждении Правил разработки, утверждения федеральных государственных образовательных стандартов и внесения в них изменений».

Главным недостатком действующего закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» является то, что объектом его регулирования выступает не занятость, а безработица, и только официальная регистрируемая часть. Другие субъекты регулирования рынка труда, в том числе работодатели, профсоюзы, администрации органов государственного управления на региональном, национальном уровнях, представлены обособленно, ответственность по управлению формированием конкурентоспособного трудового потенциала не несут.

Поставленные нами проблемы взаимодействия участников трудовых отношений по формированию качественного потенциала

трудовых ресурсов выявили односторонность подобного подхода. К формированию, регулированию и управлению потенциалом трудовых ресурсов необходимо подходить комплексно, с активным участием всех заинтересованных сторон, в особенности спроса на трудовые ресурсы. В действующем законодательстве отсутствует внимание на формирование механизма к участию работодателей в формировании потенциала трудовых ресурсов в регионах.

Для повышения конкурентоспособности региона требуется механизм повышения потенциала трудовых ресурсов. Данный механизм основывается на изучении потребности работодателей в качественном потенциале трудовых ресурсов с учетом факторов экономического пространства. Необходимо на законодательном уровне определить основы регулирования спроса на труд.

По итогам 2014 г. в Республике Бурятия уровень общей безработицы составил 8,4 %, что выше уровня 2013 г. на 0,4 п.п. Рост показателя вызван снижением числа вакансий на рынке труда, сокращением объемов финансирования региональной программы дополнительных мер на рынке труда из федерального бюджета, общим снижением экономической активности.

В целях содействия занятости населения в республике реализуются подпрограмма «Содействие занятости населения», государственная программа Республики Бурятия «Экономическое развитие и инновационная экономика», утвержденная постановлением Правительства Республики Бурятия от 31.05.2013 № 272 и дополнительные мероприятия в сфере занятости населения, направленные на снижение напряженности на рынке труда Республики Бурятия. Агентством занятости трудоустроено 11 638 человек, в том числе на постоянную работу 4 442 (38,2 %), на временную – 7 196, на квотируемые рабочие места для несовершеннолетних граждан и инвалидов 163 человека. Проведено 85 ярмарок вакансий, создано 121 оборудованное рабочее место для инвалидов, получили единовременную финансовую помощь на организацию собственного дела 334 человека.

Доля трудоустроенных граждан, ищущих работу по отношению к общей численности граждан, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы, в 2014 г. составила 49,4 %.

В Республике Бурятия за 2014 г. обратилось за предоставлением государственных услуг в органы службы занятости населения 64 668 чел., из них за содействием в поиске подходящей работы –

23 556 чел. Признано безработными гражданами 14 572 чел. Уровень регистрируемой безработицы в среднем за год по республике составил 1,2 %. 2 753 работодателей обратились в органы службы занятости за содействием в подборе необходимых работников, которые предложили ищущим работу гражданам 38 282 вакансии. На 01.01.2015 года заявленная работодателями потребность составила 5 607 ед., коэффициент напряженности (численность незанятых граждан, зарегистрированных в органах службы занятости и претендующих на одну вакансию) на рынке труда в среднем за год – 0,7 чел/ед.

В связи с реализацией подпрограммы «Содействия занятости населения» и дополнительных мероприятий в сфере занятости населения уровень регистрируемой безработицы в 2015 г. не превышает планового показателя 1,5 %.

Для повышения конкурентоспособности региона необходимы изменения законодательства на региональном уровне. Комплекс организационных мер, направленных на регулирование трудовых отношений, от сферы формирования спроса на труд до сферы реализации труда, рассматривается на уровне министерства.

Министерство в своей деятельности должно проводить оценку текущего и перспективного спроса на труд, изучать и оценивать региональную потребность в рабочей силе по экономическому пространству с учетом особенностей и перспектив развития территориальной дифференциации. По результатам изученного спроса министерство выходит с предложением правительству региона о формировании государственного заказа на подготовку кадров.

Оценка потребности в рабочей силе по региону проводится на текущий, перспективный и стратегический периоды.

Одним из важных инструментов управленческих отношений в области повышения конкурентоспособности региона с учетом неравномерности экономического пространства, дифференциации доходов населения является развитие социального партнерства как типа социально-трудовых отношений, направленных на социальную ответственность бизнеса. Социальное партнерство в данном подходе не должно ограничиваться лишь регулированием трудовых отношений, оно должно охватывать социально-трудовую сферу в целом – от формирования конкурентоспособной рабочей силы до реализации трудовых функций на рабочем месте. Для этого необходимо скорректировать меры и методы воздействия бизнеса, учеб-

ных заведений и общественных организаций как на федеральном уровне, так и региональном. В условиях рыночных отношений нельзя рассчитывать на государство как на единственный гарант соблюдения интересов работников. В рыночных условиях, в условиях снижения экономической активности населения, снижения количества трудовых ресурсов к формированию потенциала трудовых ресурсов необходимо подходить с участием всех сторон экономических отношений – государства, бизнеса, общественности.

Для успешного формирования конкурентоспособной рабочей силы необходимо взаимодействие бизнес-сообществ с системой профессионального образования, включающей в себя создание условий для реализации гражданами своих прав на образование и соответствующей по качеству потребностям развития экономики.

Субъекты, способствующие повышению конкурентоспособности региона с учетом потенциала трудовых ресурсов на факторах экономического пространства, представлены на рис. 7.

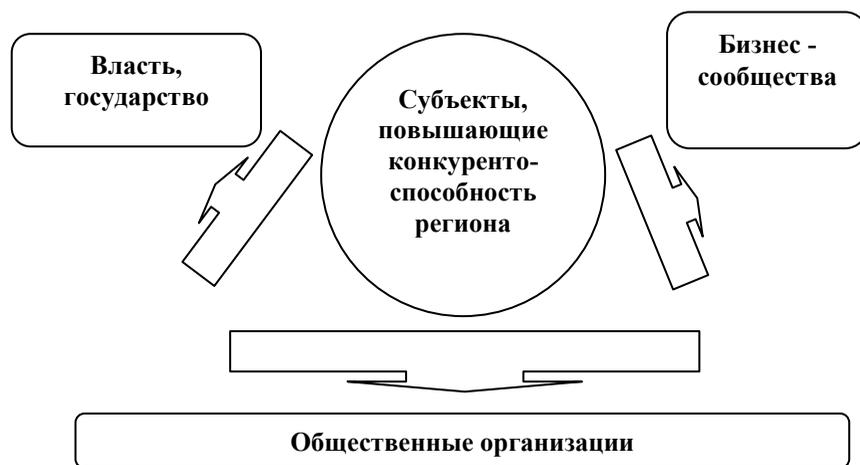


Рис. 7. Субъекты инфраструктуры, управляющие спросом на труд

Рассматриваемые субъекты инфраструктуры, управляющие спросом на труд в регионе, представлены на рис. 8.

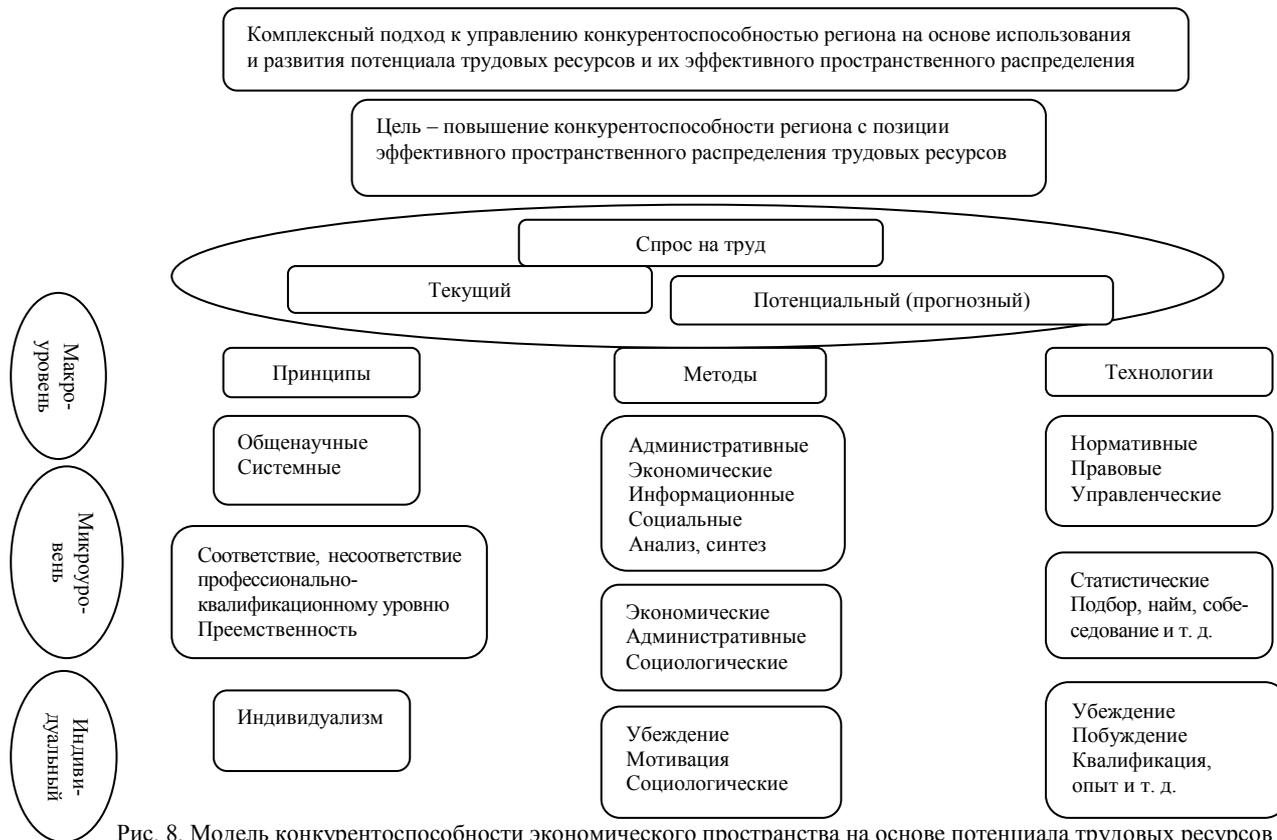


Рис. 8. Модель конкурентоспособности экономического пространства на основе потенциала трудовых ресурсов



Рис. 9. Система показателей оценки конкурентоспособности экономического пространства на основе потенциала трудовых ресурсов

В настоящее время представители работодателей указывают, что персонал, который устраивается на работу, не подготовлен. Этим самым проявляется проблема, которую нужно решать комплексно, работая на перспективу.

Для решения данных проблем необходимо использовать современные подходы к управлению регионом, в том числе механизм государственно-частного партнерства, в основе которого лежит спрос на труд.

В основе модели управления конкурентоспособностью региона с учетом потенциала трудовых ресурсов представлены принципы, методы и технологии по уровням управления конкурентоспособностью экономического пространства с учетом эффективного пространственного распределения (рис. 8).

Конкурентоспособность различных видов экономического пространства основывается на неравномерности потенциала трудовых ресурсов. Обеспечение спроса на трудовые ресурсы, их количественное и качественное обеспечение способствуют повышению конкурентоспособности на микро- и макроуровне.

Система показателей оценки конкурентоспособности региона на основе использования потенциала трудовых ресурсов представлена на рис. 9.

КСП<sub>и</sub> – конкурентоспособность индивидуальная;

КСП<sub>ми</sub> – конкурентоспособность на микроуровне;

КСП<sub>ма</sub> – конкурентоспособность на макроуровне.

Закономерность:

Конкурентоспособность экономического пространства определяется как совокупность конкурентоспособностей на микроуровне. В то же время конкурентоспособность на микроуровне определяется конкурентоспособностью на индивидуальном уровне. Если на микроуровне осуществляют трудовую деятельность субъекты с высоким уровнем конкурентоспособности, то это способствует росту конкурентоспособности экономического пространства. Если работники обладают высокой конкурентоспособностью, то это способствует повышению конкурентоспособности на микро- и макроуровнях.

Оптимальное соотношение конкурентоспособности:

$$a * \text{КСП}_и = \text{КСП}_ми$$

$$b * \text{КСП}_ми = \text{КСП}_ма$$

или

$$a * KCP_{и} + b * KCP_{ми} + c * KCP_{ма} = KCP_{эп}$$

$a$  – зависимая переменная, оценивающая количество и качество потенциала трудовых ресурсов на экономическом пространстве (численность трудовых ресурсов, уровень образования, здоровья и др.).

$b$  – зависимая переменная, оценивающая количество, разнообразность и эффективность деятельности хозяйствующих субъектов на экономическом пространстве (вид экономической деятельности, финансово-экономические показатели деятельности, уровень производительности труда и др.)

### **Положительные**

Если  $KCP_{ми} \geq KCP_{и}$ , то предприятие осуществляет перспективную кадровую политику, привлекательную для трудовых ресурсов.

Если  $KCP_{ма} \geq KCP_{и}$ , то экономическое пространство привлекательно для трудовых ресурсов; в данном экономическом пространстве сальдо миграционного прироста – положительное.

Если  $KCP_{ма} \geq KCP_{ми}$ , то экономическое пространство привлекательно для развития производственно-хозяйственной деятельности и расположения предприятий, организаций различных видов экономической деятельности на данном экономическом пространстве.

### **Отрицательные**

Если  $KCP_{ми} \leq KCP_{и}$ , то предприятие не привлекательно для осуществления трудовой деятельности работниками.

Если  $KCP_{ма} \leq KCP_{и}$ , то экономическое пространство не привлекательно для конкурентоспособных трудовых ресурсов; сальдо миграционного прироста – отрицательное.

Если  $KCP_{ма} \leq KCP_{ми}$ , то в экономическом пространстве предприятия испытывают затруднения при осуществлении хозяйственной деятельности.

В условиях неравномерности развития экономического пространства и неравномерности пространственного размещения экономических ресурсов имеется ряд ограничений, что отрицательно сказывается на конкурентоспособности региона. В основе данных ограничений находятся отношения между субъектами, формирующими спрос на труд. В данном случае необходимо рассмотреть отношения между:

- 1) индивидуальным и микроуровнем;

- 2) микро- и макроуровнями;
- 3) макроуровнем и индивидуальным (рис. 10).

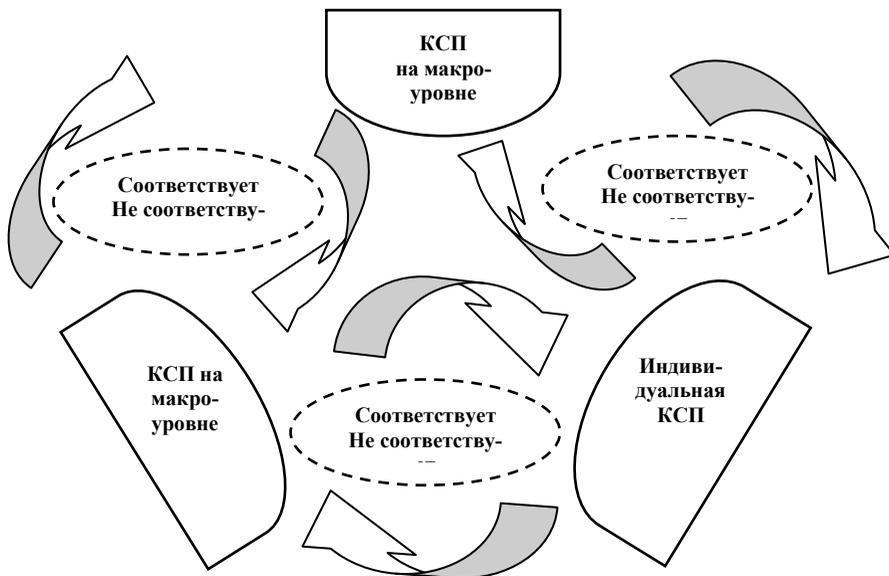


Рис. 10. Отношения между уровнями конкурентоспособности потенциала трудовых ресурсов

Исходя из представленных отношений могут быть выделены 2 группы результатов отношений:

- соответствуют;
- не соответствуют.

С представленных подходов рассмотрим более углубленно систему отношений:

1. Отношения между индивидуальным и микроуровнем. Данная система отношений может быть представлена исходами – соответствует, не соответствует, и личными мотивами – желаю и не желаю.

Данную систему лучше всего привести примерами. Если качества индивидуальной конкурентоспособности соответствуют требованиям спроса на труд и субъекты данных отношений готовы и желают совместно осуществлять трудовые отношения, то данный механизм идеальный.

Если качества индивидуальной конкурентоспособности соответствуют требованиям спроса на труд, а один из субъектов данных

отношений не желает заключать, оформлять, продолжать трудовые отношения, то следует выявить причины отсутствия желания продолжать трудовые отношения.

Если качества индивидуальной конкурентоспособности не соответствуют требованиям спроса на труд и субъекты данных отношений готовы и желают совместно осуществлять трудовые отношения, то в данном случае следует повысить качества индивидуальной конкурентоспособности.

Если качества индивидуальной конкурентоспособности не соответствуют требованиям спроса на труд и субъекты данных отношений готовы и не желают совместно осуществлять трудовые отношения, то в данном случае не следует продолжать трудовые отношения (табл. 25).

Данная форма представлена различными институтами: государственными (контрольные и надзорные – Государственная инспекция труда по РБ), учебными (вузы, ссузы и др.), субъектами, формирующими спрос на труд (работодатели), социальными партнерами и др.

Таблица 25

Отношения между индивидуальной КСП и КСП на микроуровне

	Соответствует	Не соответствует
Желаю	+/+	-/+
Не желаю	+/-	-/-

## 2. Отношения между микро- и макроуровнями.

Данная система представлена взаимоотношениями между хозяйствующими субъектами как между собой в одном экономическом пространстве, так и осуществляющими деятельность в разных экономических пространствах.

Хозяйствующие субъекты, где уровень конкурентоспособности высок, имеют возможность повышения конкурентоспособности в других субъектах.

В данной форме отношений количество субъектов представлено как государственными институтами, институтами гражданского общества, так и различными объединениями работников и др.

3. Отношения между индивидуальной конкурентоспособностью и конкурентоспособностью на макроуровне.

Индивидуальная конкурентоспособность представлена в данной форме отношений различными хозяйствующими субъектами как государственными, так и негосударственными. Она учитывает не только трудовые отношения, но и другие виды, такие как социальная сфера, правоохранительная, судебная и т. д. Целью является развитие и повышение конкурентоспособности трудовых ресурсов, их навыков, востребованных на различном экономическом пространстве.

Экономическое пространство отличается по разным признакам, в том числе качеством и количеством трудовых ресурсов, их конкурентоспособностью как на территории, относящейся к одному экономическому пространству, так и по отношению к другим экономическим пространствам. Поэтому на макроуровне формируют обобщающие показатели оценки конкурентоспособности. В них целесообразно включить количество хозяйствующих субъектов, предъявляющих спрос на труд, трудовых ресурсов, формирующих предложение труда.

Таким образом, повышение конкурентоспособности региона на основе эффективного развития потенциала трудовых ресурсов возможно благодаря конкурентоспособности: индивидуальной, на микроуровне и на макроуровне. Индивидуальная конкурентоспособность трудовых ресурсов учитывает преимущественно личные мотивы. Конкурентоспособность на микроуровне подразумевает спрос на труд и необходимые профессиональные качества работников. Конкурентоспособность на макроуровне учитывает пространственное размещение хозяйствующих субъектов.

При этом при оценке конкурентоспособности экономического пространства необходимо учитывать реальный и потенциальный спрос на труд, а также количество и качество населения экономического пространства в дотрудовом, трудовом и послетрудовом периодах.

Нами выделяются реальная и перспективная форма формирования спроса на труд. Реальная или текущая учитывает потребность в трудовых ресурсах на ближайшее время. Длительность периода, как правило, охватывает до 1 года. В данном периоде необходимо обращать внимание на конкурентные преимущества населения, входящие в трудоспособный возраст.

Перспективный спрос на труд формируется исходя потребности экономических субъектов на длительный период. Его сложно огра-

ничить временными рамками, но в социально-экономических исследованиях, как правило, выделяются стратегические периоды, которые охватывают временные рамки 10, 15, 20 лет и далее. При удовлетворении перспективного спроса на труд необходимо проводить работу по качественному формированию трудовых ресурсов в дотрудовом периоде

### **3.3. Система мониторинга конкурентоспособности экономического пространства с учетом потенциала трудовых ресурсов**

Действенность реализации концептуальной модели управления конкурентоспособностью экономического пространства с учетом потенциала трудовых ресурсов во многом обуславливаются наличием достоверной, релевантной и актуальной информации, позволяющей, с одной стороны, принимать своевременные и эффективные управленческие решения, а с другой – получать обратную связь, способствующую оценке проводимых решений и формированию основы для их необходимой корректировки. Следовательно, значимым элементом концептуальной модели и одновременно инструментом ее реализации должна стать эффективная система мониторинга.

Сущностные характеристики мониторинга, несмотря на довольно широкую его применимость в решении управленческих проблем, имеют разночтения как среди ученых, так и среди субъектов управления. Учитывая определенную универсальность мониторинга с точки зрения возможностей его применения для исследования состояния и выявления изменений различных объектов управления, важно определиться с контекстными особенностями рассматриваемого понятия.

По нашему мнению, мониторинг экономического пространства является частью системы социально-экономического мониторинга (СЭМ), который является важнейшим элементом системы управления развитием территории, обеспечивающим получение объективной, оперативной и систематизированной информации. СЭМ представляет собой специально организованную и постоянно действующую систему по наблюдению, сбору данных, анализу, оценке и распространению информации об исследуемом объекте. Его результаты являются основой для разработки управленческих решений,

прогнозов социально-экономического развития, а также оценки эффективности деятельности исполнительных органов государственной власти Российской Федерации и органов местного самоуправления. Одной из ключевых задач мониторинга является распространение информации о развитии территории. Выделяются несколько групп пользователей социально-экономического мониторинга: население и общественные организации; бизнес-структуры; органы государственного управления и местного самоуправления<sup>28</sup>. Население и общественные организации на основе полученной информации оценивают результаты социально-экономического развития территории, включая уровень занятости, преступности, развития социальной инфраструктуры, комфортности и безопасности проживания. Бизнес-структуры нуждаются в информации для оценки потенциала территории, уровня развития производственной инфраструктуры, состояния рынка и стабильности экономики, социальной сферы для принятия решений по развитию бизнеса. Органы государственной власти и местного самоуправления используют результаты СЭМ для выявления проблем территории, регулирования сложившейся ситуации, принятия взвешенных и обоснованных управленческих решений, подготовки отчетных документов (докладов) в вышестоящие органы, информирования населения, общественных организаций, бизнес-структур.

Таким образом, мониторинг является инструментом, оценки социально-экономических процессов и явлений.

Социально-экономический мониторинг экономического пространства с учетом потенциала трудовых ресурсов следует проводить по 5 группам показателей (рис. 11). Представленные группы показателей следует сформировать по 2 направлениям: 1) оценивающие показатели; 2) результирующие показатели (табл. 26).

Показатели, предъявляющие спрос на труд в зависимости от экономического пространства, являются основой данной группировки.

---

<sup>28</sup> Гармаева Э. Ц., Дондоков З. Б.-Д., Дондокова И. В. Социально-экономический мониторинг в системе стратегического планирования развития муниципальных образований // *Фундаментальные исследования*. 2015. № 5. С. 396–399.

Таблица 26

Группы показателей социально-экономического мониторинга,  
предъявляющие спрос на труд

№ п/п	Группы	Показатели	Характеристика
Оценивающие показатели			
1	Общие	<ul style="list-style-type: none"> <li>- численность экономически активного населения экономического пространства;</li> <li>- численность занятого населения экономического пространства;</li> <li>- численность безработных;</li> <li>- уровень занятости и безработицы</li> </ul>	Сфера трудовых отношений в экономическом пространстве
2	Трудовые	<ul style="list-style-type: none"> <li>- количество рабочих мест в эквиваленте полной занятости по формам собственности;</li> <li>- количество рабочих мест по видам экономической деятельности;</li> <li>- количество рабочих мест по экономическому пространству (можно взять регион, муниципальное образование или произвести группировку по отдельным регионам и муниципальным образованиям)</li> </ul>	Экономическое пространство по хозяйствующим субъектам, предъявляющим спрос на труд
3	Организационные	<p>Численность занятого населения:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- по формам собственности хозяйствующих субъектов;</li> <li>- по виду экономической деятельности хозяйствующих субъектов;</li> <li>- в разрезе экономического пространства (регион, муниципальное образование или группировка по отдельным регионам и муниципальным образованиям)</li> </ul>	<p>Количество трудовых ресурсов, осуществляющих трудовую деятельность.</p> <p>В данной группе могут быть включены работники дотрудоспособного возраста и послетрудоспособного возраста</p>
Результирующие показатели			
4	Прогнозные	Прогноз спроса на труд (количественные и качественные характеристики)	Изменение востребованности количества и качества трудовых ресурсов в перспективе
5	Чувствительности	<ul style="list-style-type: none"> <li>- эластичность: среднегодовая численность занятых в экономике и количество хозяйствующих субъектов по формам собственности;</li> <li>- эластичность: среднегодовая численность занятых в экономике и</li> </ul>	Изменение численности работников, осуществляющих трудовую деятельность в хозяйствующих субъектах по формам собственности, по видам

	<p>количество хозяйствующих субъектов по видам экономической деятельности;</p> <p>- эластичность: среднегодовая численность работников и количество хозяйствующих субъектов по экономическому пространству (регион, муниципальное образование или группировка по отдельным регионам и муниципальным образованиям)</p>	<p>экономической деятельности и по экономическому пространству</p>
--	---	--

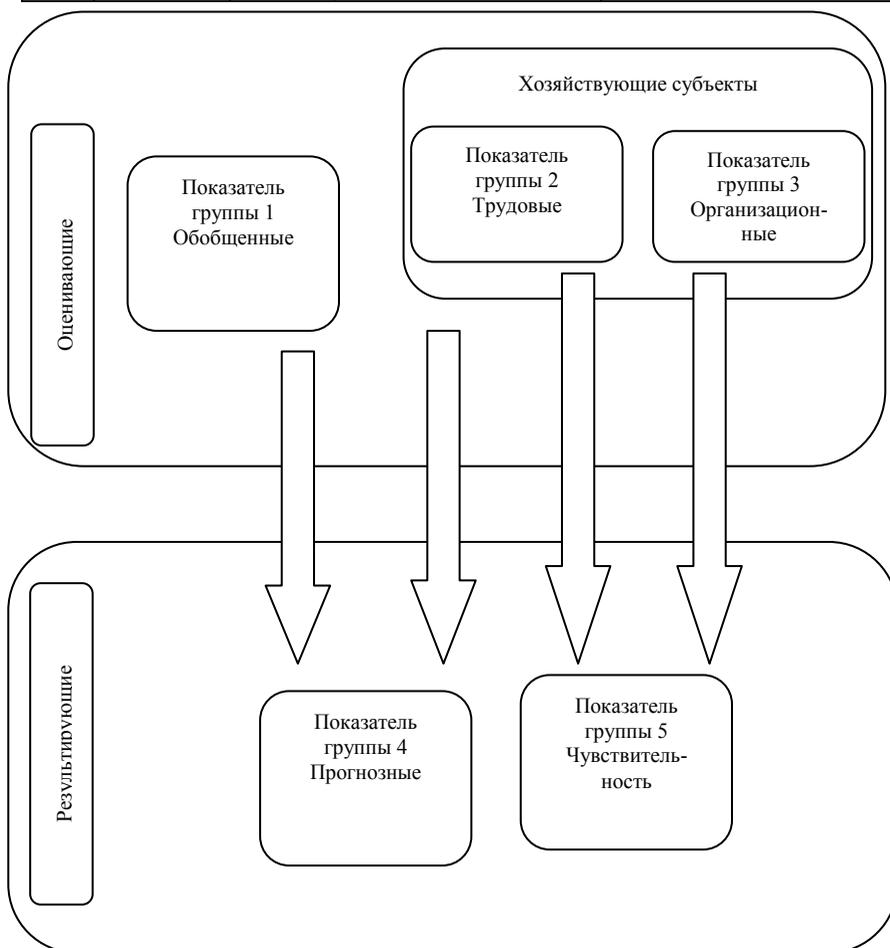


Рис. 11. Система показателей социально-экономического мониторинга, представляющие спрос на труд

Оценивающие показатели:

1) обобщенные – характеризуют общее экономическое положение в экономическом пространстве;

2) трудовые – характеризуют количество и качество трудовых ресурсов;

3) организационные – свидетельствуют о хозяйствующих субъектах, осуществляющих производственно-хозяйственную деятельность.

Результирующие показатели:

- прогнозные – свидетельствуют о перспективах спроса на трудовые ресурсы;

- чувствительность – характеризует изменение одних показателей от изменения других. В данном случае показано изменение показателей численности трудовых ресурсов от изменения количества хозяйствующих субъектов.