

УДК 331.57

*Бедина О.А.*

*Студент магистратуры*

*Кузьменко О.Р.*

*Студент магистратуры*

*Научный руководитель: Буряков С.А., к.э.н.*

*Донской государственный технический университет*

## **РОЛЬ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В РАЗВИТИИ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНА**

*Аннотация: В статье рассмотрена роль трудовых ресурсов в развитии экономики региона. Изучена структура трудового и кадрового потенциала. Приведена типовая структура трудовых ресурсов региона.*

*Ключевые слова: трудовые ресурсы, кадровый потенциал, человеческий капитал, персонал, экономика региона.*

*Bedina O.A.*

*Graduate student*

*Kuzmenko O.R.*

*Graduate student*

*Scientific adviser: Buryakov S.A., Ph.D.*

*Don State Technical University*

## **ROLE OF LABOR RESOURCES IN THE DEVELOPMENT OF THE ECONOMY OF THE REGION**

*Abstract: The article examines the role of labor resources in the development of the regional economy. The structure of labor and personnel potential has been studied. The typical structure of the region's labor resources is presented.*

*Key words: labor resources, human resources, human capital, personnel, regional economy.*

В современных экономических условиях трудовые ресурсы следует рассматривать не только как основной ресурс для отдельно взятого предприятия, но и для региона в целом. Это обусловлено наличием комплексного подхода к роли трудового и кадрового потенциала в развитии экономической системы региона и рынка труда. В основу данного подхода положена функциональная модель человека, которая формируется под влиянием знаний, умений, практического опыта, личностных убеждений и других факторов.

Эффективность развития экономики региона во многом обусловлена функционированием рынка труда, которое в свою очередь зависит от процесса преобразования человеческого потенциала в человеческий капитал

Человеческий потенциал зависит от врожденных способностей и возможностей человека. На трудовой потенциал помимо врожденных способностей оказывают влияние приобретенные знания и навыки. Человеческий капитал характеризует ситуацию, при которой человек, имея определенные способности и навыки, получает возможность реализоваться в профессиональном плане на рабочем месте.

Человеческий потенциал, выступая в качестве объекта планирования с точки зрения демографии и стратегии социально-экономического развития региона, преобразуется в его ресурс. В том случае, когда на региональном рынке труда отсутствует потребность в работниках с определенными компетенциями, развивается процесс трудовой миграции. Когда на рынке труда возникает потребность в персонале с данными компетенциями, трудовой потенциал становится ресурсом региона [1].

Уровень социально-экономического развития зависит от наличия и степени использования трудовых и человеческих ресурсов региона. Прежде чем работодатель примет на работу нового сотрудника, специалисты организации оценивают возможный вклад будущего работника в создание дохода предприятия и, как результат, в валовый

региональный продукт. В данном случае потенциальный сотрудник является объектом планирования, как для компании-работодателя, так и региона посредством стратегии социально-экономического развития.

Необходимость реализации процесса преобразования человеческого потенциала в трудовой потенциал и впоследствии в человеческий капитал обусловлена тем, что для развития региона необходимо наличие определенных трудовых ресурсов. Трудовые ресурсы региона выполняют ряд важных функций, реализация которых обеспечивается через механизмы регионального рынка труда.

Трудовые ресурсы зависят от количественных и качественных характеристик, а также от уровня трудовой миграции. Типовая структура трудовых ресурсов региона представлена на рисунке 1.



Рисунок 1 – Типовая структура трудовых ресурсов региона

Регионы могут обладать избыточными или же недостаточными трудовыми ресурсами. Избыточные трудовые ресурсы региона представляют собой долю потенциальных работников, которая не может быть использована в процессах экономики региона, не заинтересована в профессиональном обучении, повышении квалификации и иных видах адаптации в структуре рынка труда. Данная ситуация соответствует реалиям регионального рынка труда, для которого характерно избыточное предложение рабочей силы по сравнению со спросом, причины которого имеют экономический характер [2].

В последнее время на региональном уровне отмечается необходимость консолидации трудовых ресурсов и механизмов их развития за счет изменения структуры экономики и занятости населения, внедрения ориентированных на экспорт производств, реализации мер по привлечению инвестиций, взаимосвязанных с институтами власти региона.

Состояние регионального рынка труда во многом зависит от процессов, связанных с его регулированием. Четко представляя вектор изменений, происходящих в экономике региона, в том числе под влиянием кризиса, эксперты смогут спрогнозировать изменения на рынке труда, что позволит оперативно разработать и реализовать меры по урегулированию ситуации.

В качестве одного из основных элементов регулирования регионального рынка труда выступает трудовая миграция. В настоящее время во многих регионах Российской Федерации складывается неблагоприятная демографическая ситуация, обусловленная в том числе миграционными процессами, что существенно затрагивает конъюнктуру рынка труда [3].

Как следует из материалов исследования, региональная политика должна быть направлена на разработку и реализацию мер по стимулированию трудовой миграции населения для создания трудовых

ресурсов на развивающихся территориях за счет развития производств и создания качественной социальной инфраструктуры.

Особая роль при этом отводится подготовке и переподготовке кадров для обеспечения потребностей экономики региона в определенных трудовых ресурсах, как в профессионально-квалификационном, так и в количественном аспекте с учетом возможных сценариев развития районообразующих предприятий и обеспечения сотрудничества с образовательными учреждениями.

Также к приоритетным направлениям региональной политики следует отнести разработку комплекса мер, направленных на стимулирование развития трудовых ресурсов и наращивание экономического потенциала территорий [4].

#### **Использованные источники:**

1. Экономика труда : учебник для вузов / М. В. Симонова [и др.] ; под общей редакцией М. В. Симоновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 259 с.
2. Шакирова, А. И. Трудовые ресурсы региона / А. И. Шакирова // Молодой ученый. — 2018. — № 6 (53). — С. 477-479. — URL: <https://moluch.ru/archive/53/7006/> (дата обращения: 14.01.2021)
3. Горностаева, Ж.В., Федоркова А.В. Основы социально-технологического предпринимательства: учебное пособие / Ж.В. Горностаева, А.В. Федоркова; ИСОиП (фил.) ДГТУ.-Новочеркасск: Лик, 2020.-130с.
4. Наумов, С.Ю. Основные направления региональной кадровой политики/ С.Ю. Наумов // Вестник ПАГС. - 2018. - №1. - URL: <https://cyberleninka.ru/article/ osnovnye-napravleniya-regionalnoy-kadrovoy-politiki> (дата обращения: 07.01.2021).