

УДК 331.6

**Ю. А. Мырксина**

ФГОБУ ВО «Российский государственный аграрный университет – МСХА имени К.А. Тимирязева», Москва, e-mail: myrksina@rgau-msha.ru

**Р. В. Ливанова**

ФГОБУ ВО «Российский государственный аграрный университет – МСХА имени К.А. Тимирязева», Москва, e-mail: livanova@rgau-msha.ru

**Н. А. Козлова**

ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет», Москва, e-mail: zubkovatalja@mail.ru

## **ПЕРСПЕКТИВЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В УСЛОВИЯХ СТРУКТУРНОЙ ПЕРЕСТРОЙКИ**

**Ключевые слова:** трудовой потенциал, структурная перестройка, производство, реформирование, инвестиции, занятость, предприятие, адаптация, экономика, управление.

Показаны перспективы использования трудового потенциала в условиях структурной перестройки. Установлено, что на эффективность использования трудового потенциала, наряду с внешними, важное влияние осуществляют локальные факторы. К ним относятся склонность трудоспособного населения к мобильности, конкурентоспособность рабочей силы, склонность к сбережениям, культура труда. При этом учет действия различных факторов в процессе регулирования занятости обеспечивает рациональное использование рабочей силы. Выяснено, что анализ безработицы на рынке труда обуславливает потребность в использовании локальных показателей. К ним можно отнести: продолжительность пребывания в статусе безработного, затраты времени на поиски безработными подходящей работы, плотность безработицы. В совокупности с общепринятыми критериальными оценками локальные показатели позволяют комплексно оценить ситуацию на рынке труда, выявить реальные возможности в решении проблемы занятости. В то же время уменьшение занятости в отраслях материального производства объясняется тремя основными причинами: сокращением объемов производства на большинстве предприятий и организаций, обусловленное процессами реформирования отношений собственности, резким сокращением инвестиционной активности на большинстве объектов хозяйствования и отсутствием ориентированной на развитие производства финансово-кредитной и налоговой политики.

**Yu. A. Myrksina**

Russian State Agrarian University – Moscow Timiryazev Agricultural Academy, Moscow, e-mail: myrksina@rgau-msha.ru

**R. V. Livanova**

Russian State Agrarian University – Moscow Timiryazev Agricultural Academy, Moscow, e-mail: livanova@rgau-msha.ru

**N. A. Kozlova**

Russian State Social University, Moscow, e-mail: zubkovatalja@mail.ru

## **PROSPECTS FOR THE USE OF LABOR POTENTIAL IN THE CONTEXT OF STRUCTURAL ADJUSTMENT**

**Keywords:** labor potential, structural adjustment, production, reform, investment, employment, enterprise, adaptation, economy, management.

The prospects of using labor potential in the context of structural adjustment are considered. It has been established that local factors, along with external factors, have an important influence on the efficiency of using labor potential. These include the propensity of the working-age population to mobility, the competitiveness of the workforce, the propensity to save, and work culture. At the same time, taking into account the action of various factors in the process of regulating employment ensures the rational use of labor. It was found out that the analysis of unemployment in the labor market causes the need to use local indicators. These include: the length of stay in the status of unemployed, the time spent by unemployed people searching for a suitable job, and the density of unemployment. In combination with generally accepted criteria assessments, local indicators make it possible to comprehensively assess the situation on the labor market and identify real opportunities in solving the employment problem. At the same time, the decrease in employment in the branches of material production is explained by three main reasons: a reduction in production volumes at most enterprises and organizations due to the processes of reforming property relations, a sharp reduction in investment activity at most business facilities and the lack of a production-oriented financial, credit and tax policy.

### Введение

Экономические реформы, осуществляемые в Российской Федерации, ставят целью формирование социально-ориентированной рыночной экономики, составляющей которой является обеспечение полной и эффективной занятости. Особенно важное значение в условиях адаптации экономики к рыночным методам хозяйствования приобретает проблема формирования эффективных социально-экономических механизмов регулирования трудовых отношений на отраслевом уровне управления.

Рост темпов официальной безработицы, уменьшение удельного веса занятых в государственном секторе экономики, рост масштабов неформальной занятости, противоречивые процессы в сфере использования труда на предприятиях с коллективной и частной формами собственности значительно усложнили ситуацию на региональных рынках труда. Научный анализ отмеченных процессов подводит к выводу, что в каждой местности складывается свой специфический рынок труда, различные возможности привлечения населения в сферу трудовой деятельности, неодинаковые темпы становления рыночных форм трудовой деятельности, различные уровни безработицы и возможности его локализации. Отсюда вытекает острая потребность в научном анализе основных тенденций, сформировавшихся на локальных рынках труда за годы экономических реформ.

Вопросам исследования перспектив использования трудового потенциала посвящены труды Р.Х. Камалева [1], М.Е. Папки [6], В.Е. Савина [8], Г.А. Салимовой [9], Ю.А. Тимошина [10], И.В. Харчевой [11] и др. В то же время многие научно-методические и организационные аспекты использования труда в новых условиях хозяйствования должным образом не раскрыты, а научные доработки, наработанные в ходе экономических реформ, не доведены до прикладного уровня.

**Цель исследования** – обоснование направлений использования трудовых ресурсов в условиях трансформации экономики.

### Материалы и методы исследования

Теоретической и методологической основой исследования являются фундаментальные положения в рамках экономической науки, критическое осмысление, анализ и синтез концепций наиболее выда-

ющихся школ современной экономической науки по проблемам занятости и рынка труда. При подготовке статьи использовались современные общенаучные и специфические методы: сравнительно-экономический, экономико-статистический, экономико-математический, абстрактно-логический, структурно-функциональный и др. В качестве информационной основы данного исследования были использованы законодательные документы, которые связаны с экономическими процессами, статистические данные, сведения журналов, а также отчетная информация субъектов предпринимательства.

### Результаты исследования и их обсуждение

Категория «локальный трудовой потенциал» означает предельную способность трудоспособного населения локального территориального образования к труду, обусловленная существующим разделением и специализацией труда, системой производственных и кооперативных связей, историческими трудовыми традициями, социально-психологическими характеристиками носителей труда, которые придают ему ряд специфических признаков, и способностью к самовоспроизведению и созданию средств к существованию. В то же время побудительным мотивом конкуренции выступает квалификационный (получение высшей квалификации, разряда), экономический (получение более высоких доходов) или карьерный (получение более высокой должности) рост.

При этом эффективность функционирования локального трудового потенциала проявляется в фазе его реализации, что обусловлено действием совокупности эндо- и экзогенных факторов. Особое влияние на использование трудового потенциала оказывают такие факторы как склонность к мобильности местного населения, мотивация и цена труда и их влияние на эффективное использование труда, конкурентоспособность локального трудового потенциала, склонность к сбережениям, уровень культуры труда.

Существенным фактором, влияющим на реализацию локального трудового потенциала, является трансграничное сотрудничество. Акцентирование внимания на влиянии отмеченных факторов на ситуацию в сфере занятости обусловлено тем, что

именно их действие в значительной мере определяет характер и специфику трудового потенциала. В то же время эффективное использование рабочей силы на любом уровне определяется не только действием внешних факторов, но и обязательным учетом действия локальных факторов. В соответствии с этим формируются и социально-экономические механизмы регулирования трудовой занятости.

Для определения показателей и проведения расчета величины трудового потенциала были сформированы критерии его оценки, исходящие из основных положений рыночной концепции реализации трудового потенциала. Предложенные интегральные показатели величины трудового потенциала могут быть использованы для анализа основных тенденций его формирования и использования, при разработке региональных программ занятости населения. При этом диаметрально противоположные процессы происходят в сфере кредитования, финансов и страхования, органах государственного управления. За годы экономических реформ происходит как отраслевая, так и профессиональная специализация экономики.

В то же время уменьшение занятости в отраслях материального производства объясняется тремя основными причинами: сокращением объемов производства на большинстве предприятий и организаций, обусловленное процессами реформирования отношений собственности, резким сокращением инвестиционной активности на большинстве объектов хозяйствования и отсутствием ориентированной на развитие производства финансово-кредитной и налоговой политики.

Положительным моментом структурных изменений как в отраслевом, так и профессиональном аспектах является то, что структура занятости приближается к общемировым тенденциям, то есть к увеличению удельного веса занятых в непродуцированной сфере [7, 14-16]. Изменения в отраслевой структуре обуславливают количественное увеличение хозяйственных субъектов негосударственной формы собственности.

В соответствии с этим происходят изменения в структуре занятости. Абсолютное большинство трудоспособного населения занято на предприятиях с частной и коллективной формами собственности, что меняет мотивацию, характер и содержание

труда [3, 5, 12]. Вместе с тем глубокий анализ процессов занятости показал, что за последнее время четко прослеживается тенденция в рамках сокращения численности работников. В то же время количественное уменьшение государственных предприятий сопровождается уменьшением численности занятых на них, что соответствует логике экономических реформ.

Выборочные обследования по эффективности функционирования хозяйственных субъектов по формам собственности показали, что основное социальное напряжение на рынке труда генерируют предприятия государственной и коллективной форм собственности. Именно на эти предприятия приходится основная доля работников, которые находились в условиях вынужденной неполной занятости. При этом социально-экономическая эффективность функционирования рынка труда в значительной степени определяется асимметрией между темпами высвобождения рабочей силы из государственных и коллективных предприятий и введением в действие новых рабочих мест, а также наличием безработицы.

Особенностью анализа причин безработицы является то, что он осуществлялся не только на общепринятых методических началах, а с учетом локальных показателей, к которым можно отнести продолжительность пребывания в статусе безработного, затраты времени на поиск подходящей работы, плотность безработицы. Преимуществом предложенных подходов является то, что они позволяют комплексно оценить ситуацию на рынке труда и выявить реальные возможности по решению проблемы занятости. В этом случае объектом прогнозирования являются качественные параметры трудового потенциала на заданную перспективу.

В то же время оптимизацию занятости можно представить тремя моделями: первая предполагает оптимальное формирование и рациональное использование трудового потенциала, что означает стабилизацию численности населения в ближайшей и отдаленной перспективе; вторая модель – это сбалансированное развитие трудового потенциала; третья модель – экспортное развитие предприятий для получения стабильных поступлений, имеющая целью рациональное использование трудового потенциала путем стимулирования развития трансграничного сотрудничества, то есть превраще-

ния предприятий в реальный субъект внешнеэкономических отношений.

Последняя модель предусматривает создание специального экспортоориентированного субзонального образования, имеющего целью реализацию ряда последовательных этапов. Первый этап – разработка концепции создания специальной промышленной экспортной точечной зоны. Вторым этапом – технико-экономическое обоснование создания специальной промышленной экспортной точечной зоны. Третьим этапом – разработка пакета документов. Четвертым этапом – законодательное обеспечение статуса специальной экспортной точечной зоны. Пятым этапом – согласование пакета документов в государственных органах.

Шестым этапом – организационно-методическое сопровождение реализации проекта: мониторинг функционирования специальной экспортной точечной зоны; внесение дополнений и изменений в социально-экономический механизм управления зоной. При этом реализация любой модели будет влиять на улучшение использования трудового потенциала.

Важным инструментом решения проблемы занятости также является разработка и реализация различных типов специальных экономических зон, что позволит привлечь иностранные инвестиции и обеспечит устойчивое развитие экономики. При этом инвариантный подход к решению проблемы занятости, рациональное использование трудового потенциала предусматривает создание специальной (свободной)

промышленно-экспортной точечной зоны. Ее формирование должно включать ряд этапов: разработку концепции создания специальной экспортной точечной зоны; технико-экономическое обоснование создания специальной экспортной точечной зоны; разработку пакета нормативных актов, которые будут регулировать экономическую деятельность субъектов хозяйствования на территории зоны.

### Заключение

Подводя итоги можно отметить, что на эффективность использования трудового потенциала, наряду с внешними, важное влияние осуществляют локальные факторы. К ним относятся склонность трудоспособного населения к мобильности, конкурентоспособность рабочей силы, склонность к сбережениям, культура труда. При этом учет действия различных факторов в процессе регулирования занятости обеспечивает рациональное использование рабочей силы.

При этом анализ безработицы на рынке труда обуславливает потребность в использовании локальных показателей. К ним можно отнести: продолжительность пребывания в статусе безработного, затраты времени на поиски безработными подходящей работы, плотность безработицы. В совокупности с общепринятыми критериальными оценками локальные показатели позволяют комплексно оценить ситуацию на рынке труда, выявить реальные возможности в решении проблемы занятости.

### Библиографический список

1. Камалеев Р.Х. Анализ традиционных подходов к исследованию трудового потенциала // Научные труды Центра перспективных экономических исследований. 2023. № 24. С. 95-101.
2. Кожина В.О., Матюнина О.Е., Жакевич А.Г., Афанасьева Ю.С., Лебедева О.Е. Совершенствование организации финансов субъектов хозяйствования // Экономика и предпринимательство. 2017. № 4-2 (81). С. 509-512.
3. Лебедев К.А. Повышение эффективности производства сливочного масла в Крыму // Экономика и управление. 2002. № 1. С. 18-19.
4. Лебедева О.Е. Проблемы и перспективы рынка земли в Украине // Трансформация земельных отношений к рыночным условиям хозяйствования: Материалы Вторых годовых сборов Всеукраинского конгресса ученых экономистов-аграрников южного региона Украины. 2009. С. 97-100.
5. Ливанова Р.В., Макунина И.В., Мырксина Ю.А. Учет и анализ факторов, влияющих на финансовый результат деятельности сельхозорганизаций // Бухучет в сельском хозяйстве. 2020. № 3. С. 54-61.
6. Папка М.Е. Особенности формирования трудового потенциала работников финансовой сферы // Вестник Национального Института Бизнеса. 2019. № 38. С. 51-56.

7. Рыбак М.В., Королева Е.В., Кичуткина К.Н., Лебедев К.А. Структурно-функциональные аспекты развития международного рынка туристских услуг // Экономика и предпринимательство. 2017. № 12-1 (89). С. 751-754.
8. Савин В.Е. Воспроизводство трудового потенциала в условиях трансформации экономической системы // Вестник Бишкекского гуманитарного университета. 2009. № 2 (15). С. 99-102.
9. Салимова Г.А. Современные тенденции производительности труда // Никоновские чтения. 2021. № 26. С. 69-72.
10. Тимошин Ю.А. Факторы формирования резервов эффективности трудового потенциала // Менеджер. 2021. № 2 (96). С. 137-141.
11. Харчева И.В., Мырксина Ю.А. Особенности начисления НДС по строительно-монтажным работам для собственного потребления // Бухучет в сельском хозяйстве. 2017. № 5-6. С. 50-54.
12. Karaulova N.M., Silcheva L.V., Antonenko V.V., Konovalova E.E., Lebedev K.A. Methodical approaches to forecasting tourist streams // Espacios. 2017. Vol. 38. № 48. P. 22.
13. Markova O.V., Zavalko N.A., Kozhina V.O., Panina O.V., Lebedeva O.E. Enhancing the quality of risk management in a company // Espacios. 2018. Vol. 39. № 48. P. 25.
14. Nikazachenko A.L., Yudashkina E.E., Vlasov G.V., Novikova V.V., Lebedev K.A. Modern approaches to assess tourism industry-related environment // Journal of Environmental Management and Tourism. 2018. Vol. 9. № 2 (26). P. 298-303.
15. Nikiforov A.I., Ryazanova N.Ye., Shishanova E.I., Lyzhin D.N., Lebedeva O.Ye. Economic and legal support for the use of coastal territories in a tourism-recreation sector // International Journal of Civil Engineering and Technology. 2018. Vol. 9. № 13. P. 1048-1054.
16. Sergeeva Yu.S., Mishina N.V., Patiulin G., Mishurova O., Panina T., Livanova R. The issue of regulating human rights and freedoms in modern transforming society // Wisdom. 2022. Vol. 24. № 4. P. 130-142.