СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

LIST OF LITERATURE

1. О внесении изменений в Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации»: Федеральный закон от 29 июля 2017 г. № 275-ФЗ. — Режим доступа: <https://base.garant.ru/71732898/>

2. О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации: Указ Президента РФ от 21 февраля 2019 г. № 68. — Режим доступа: <https://base.garant.ru/72179524/>

3. Зеленцова С. Ю. Анализ информационно-методического обеспечения оценки эффективности деятельности государственных гражданских служащих в субъектах РФ / С. Ю. Зеленцова, Н. Р. Хадасевич // Регион: экономика, системы, управление. — 2021. — № 2 (53). — С. 158—163.

4. Программа Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа — Югры по профессиональному развитию государственных гражданских служащих Ханты-Мансийского автономного округа — Югры на 2020—2022 годов. — Режим доступа: <https://depr.admhmao.ru/kadrovaya-politika/informatsiya-o-plana-provedeniya-obucheniya-podgotovki-professionalnoy-perepodgotovki-i-kursov-povysh/604920/>

1. On Amendments to the Federal Law «On the State Civil Service of the Russian Federation»: Federal Law No. 275-FZ of July 29, 2017. — Access mode: <https://base.garant.ru/71732898/>

2. On the professional development of State civil servants of the Russian Federation: Decree of the President of the Russian Federation No. 68 dated February 21, 2019. — Access mode: <https://base.garant.ru/72179524/>

3. Zelentsova S. Yu. Analysis of information and methodological support for evaluating the effectiveness of public civil servants in the subjects of the Russian Federation / S. Yu. Zelentsova, N. R. Khadasevich // Region: economics, systems, management. — 2021. — № 2 (53). — Pp. 158—163.

4. The program of the Department of Social Development of the Khanty-Mansiysk Autonomous Okrug — Ugra on professional development of state civil servants of the Khanty-Mansiysk Autonomous Okrug — Ugra for 2020—2022. — Access mode: <https://depr.admhmao.ru/kadrovaya-politika/informatsiya-o-plana-provedeniya-obucheniya-podgotovki-professionalnoy-perepodgotovki-i-kursov-povysh/604920/>

УДК 332.133

ВЛИЯНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ НА ФОРМИРОВАНИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ

Код JEL: R 11.

Хадасевич Н. Р., кандидат экономических наук, доцент, заведующий кафедрой государственного и муниципального управления и управления персоналом, Сургутский государственный университет, г. Сургут, Россия

E-mail: 19982005@mail.ru

SPIN-код: 8378-2489

Поступила в редакцию 31.01.2022. Принята к публикации 16.02.2022

Аннотация

Предмет. Трудовой потенциал региона, формируемые под влиянием социально-экономических условий. Трудовой потенциал в условиях трансформации направлений и инструментов развития играет заметную роль, влияет на содержательные характеристики параметров экономического роста.

Тема. Изучение влияния социально-экономического развития региона на формирование трудового потенциала актуально, имеет определенную важность.

Цели. Анализ региональной практики формирования трудового потенциала, направленной на обеспечение потребностей экономики региона, как главного условия его устойчивого развития.

Методология. Методы логического и сравнительного анализа факторов, формирующих количественные и качественные характеристики трудового потенциала.

Результаты. На основе анализа и оценки текущей ситуации, социально-экономических условий и учета предьистории его развития выявлены тенденции и детерминанты развития экономики региона, сформулированы и аргументированы взаимосвязности среды территории, ее потреб-

ности и состояние трудового потенциала, в свою очередь влияющие на развитие территории в социально-экономическом смысле.

Область применения. Сфера управление регионом.

Выводы. Трудовой потенциал сегодня является основой экономического развития, от обеспеченности им и его качества зависит конкурентоспособность региона, успешность в достижении стратегических целей. Важную роль в формировании и накоплении трудового потенциала играет условия, возможность быть востребованным и реализованным.

Ключевые слова: регион, территориальное развитие, трудовые отношения, развитие трудового потенциала, условия и среда.

UDK 332.133

INFLUENCE OF SOCIO-ECONOMIC CONDITIONS ON FORMATION OF LABOR POTENTIAL AT THE REGIONAL LEVEL

JEL code: R 11.

Khadasevich N. R., Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Head of the Department of State and Municipal Administration and Personnel Management, Surgut State University, Surgut, Russia
E-mail: 19982005@mail.ru
SPIN: 8378-2489

Annotation

Subject. The labor potential of the region, formed under the influence of socio-economic conditions. The labor potential in the context of the transformation of directions and instruments of development plays a significant role, affects the substantive characteristics of the parameters of economic growth.

Topic. The study of the influence of the socio-economic development of the region on the formation of labor potential is relevant, has a certain importance.

Purpose. Analysis of the regional practice of the formation of labor potential, aimed at meeting the needs of the region's economy, as the main condition for its sustainable development.

Methodology. Methods of logical and comparative analysis of the factors that form the quantitative and qualitative characteristics of the labor potential.

Results. Based on the analysis and assessment of the current situation, socio-economic conditions and taking into account the prehistory of its development, trends and determinants of the development of the region's economy are identified, the interdependence of the territory's environment, its needs and the state of labor potential, which in turn affect the development of the territory in socio-economic terms, are formulated and argued. sense.

Application area. Sphere of regional management.

Conclusions. Labor potential today is the basis of economic development, the competitiveness of the region, success in achieving strategic goals depends on the availability of them and its quality. An important role in the formation and accumulation of labor potential is played by the conditions, the opportunity to be in demand and realized.

Keywords: region, territorial development, labor relations, development of labor potential, conditions and environment.

DOI: 10.22394/1997-4469-2022-56-1-58-63

Введение

Трансформация экономических систем различного уровня, в современных условиях происходит под воздействием трендов развития, базируется на использовании различных ресурсов-факторов. Главной основой, парадигмой данных процессов являются трудовые ресурсы как важнейшая составляющая, определяющая эффективность экономического роста. Особенно значимым такой подход видится в современных условиях развития инноваций, экономики

знаний, цифровой экономики. В этих условиях приоритетными факторами развития является трудовой потенциал, обеспеченность трудовым потенциалом, соответствие потребностям в количественном и качественном выражении. Концепция трудового потенциала в современном виде сформировалась, главным образом, под влиянием исследований ученых-экономистов: А. М. Асалиев, М. И. Бухалков, Б. М. Генкин, С. А. Дятлов, А. П. Егоршин, А. Я. Кибанов, Р. П. Колосова, Римашевская, А. И. Рофе,

Т. В. Хлопова, Н. И. Шаталова и др. Ведущая роль условий в формировании трудового потенциала и развитии экономики отмечается в исследованиях В. Г. Костакова, И. С. Масловой, А.Э.Котляра, В. К. Врублевского, А. В. Топилина, Г. В. Якшибаевой и др.

Изучение трудовых ресурсов через потенциальный подход ориентированный на факторы производства и производственные результаты, характеризует их через определенные компетенции носителя. В данном исследовании проанализированы социально-экономические условия формирования трудового потенциала на региональном уровне на примере Ханты-Мансийского автономного округа — Югры.

Условия формирования трудового потенциала Ханты-Мансийского автономного округа — Югры

Экономика Ханты-Мансийского автономного округа — Югры слабо диверсифицирована, основным является нефтегазовый сектор, который в структуре ВРП занимает более 72 %. Численность занятых в добывающей сфере составляет 29,5 % (236,6 тыс. чел.) всех занятых в округе, за последние три года эта цифра выросла на 12 %, а с 2010 на 20,5. Достаточно емкими по занятости персонала секторами экономики являются строительство заняты 13,72 %, торговля 16,49 %, сфера транспортировки и хранения 13,62 %. [4] Среди субъектов Российской Федерации Югра на 3 месте по объему инвестиций в основной капитал, а инвестиции и на душу населения в 4,6 раза превышают среднероссийский показатель. [1]

Численность рабочей силы автономного округа в 2020 году составила 911,6 тыс. человек, 884,8 тыс. из них заняты, 27,2 тыс. человек безработные. Уровень общей безработицы — 3,0 % от численности рабочей силы, уровень занятости населения 68,2 %. В Югре прослеживается неравномерность обеспеченности кадрами по территории округа, коэффициент напряженности составляет — 0,4, что говорит о дефиците кадров.

Промышленные предприятия округа трудятся в сфере энергетики, нефтедобычи, нефтепереработки — высокотехнологичные, на них трудятся квалифицированные кадры. В структуре занятых преобладают работники со средним профессиональным образованием, доля работников с высшим образованием ниже, чем в целом по стране. Профессиональная структура потребности организаций округа не совпадает с профессиональной структурой предложения на рынке труда региона. Доля высокопроизводительных рабочих мест к среднегодовой численности составляет 41,8 %. Из-за нехватки сотрудииков с необходимой квалификации

работодатели вынуждены привлекать людей из других регионов, так в Ханты-Мансийском автономном округе — Югре сегодня работает 146 052 вахтовых работников, это 10 % всех занятых в экономике автономного округа. Как правило, вахтовые работники трудятся системообразующих отраслях и их общее число распределяется по отраслям следующим образом: нефтедобыча 21,8 %, торговля и ремонт автотранспортных средств 12,2 %, строительство 10,2 %, а также транспортировка и хранение 10,1 %. [5]

Анализ кадровой потребности предприятий региона демонстрирует следующую структуру: 54,0 % — вакансии квалифицированных рабочих; 26,9 % — неквалифицированные рабочие места; 19,1 % — должности служащих. Среди ищущих работу преобладают претенденты от 25 до 45 лет, имеющие опыт от 3 до 6 лет, 63 % с высшим образованием, 52 % женщины. [6] В регионе наблюдается несоответствие структуры спроса и предложения рабочей силы на рынке труда, не хватает квалифицированных кадров в строительстве, нефтедобыче, электроэнергетике, а также в непроизводственных — здравоохранении и образовании. По данным статистики численность самозанятого населения в 2020 году составила 9560 плательщиков налога, что свидетельствует о относительной пассивности населения в данной сфере занятости (0,6 % всех занятых). [2]

Важным фактором обеспечения кадрами экономики является социально-демографическая ситуация, на первый взгляд ситуация в автономном округе положительная, по коэффициенту естественного прироста населения регион на 6 месте с показателем 7,3 на 1000 населения, наблюдаются рост численности населения за последние 12 лет на 14 %. Коэффициент рождаемости (на 1000 населения), в 2019 г. составил 12,4 (на 9 месте по РФ) планировался на уровне 15,6, максимальным был в 2012 году 17,5. [4] Увеличение продолжительности жизни, миграционный прирост и снижение смертности так же повлияли на рост населения в регионе. По возрастной структуре прирост в основном происходит в доле населения старше трудоспособного возраста, за последние 15 лет его численность выросла в 2 раза: в 2005 году 7,8 %, в 2019 году оставила 15,9 %. Доля населения в трудоспособном возрасте в 2019 году составила 61 %, уменьшилась на 10 % за последние 15 лет. Доля молодежи за с 2015 года увеличилась на 3 % и составило 23 %. Среди занятых в экономике округа сегодня 74 % в возрасте до 49 лет, 25 % старше 49 лет, они в ближайшие 10 лет уйдут на пенсию. [4]

Снижается численность иностранцев, работающих в автономном округе снижается в 2019 году их было 36,8 тыс. чел., иностранные

рабочие не оказывают особого влияния на обеспечение квалифицированными кадрами автономный округ, они как правило работают на неквалифицированных должностях, которые так же достаточно востребованы.

Таким образом в последние 15 лет сформировалась тенденция старения населения автономного округа, что формирует проблемы кадрового обеспечения, в данный период и на перспективу. В связи с данной тенденцией у организаций округа ограничены возможности обновления кадрового состава за счет молодежи, возрастные работники не всегда справляются с освоением новых трудовых компетенций, что является сдерживающим фактором для развития экономики.

Особенности автономного округа: северный климат, удаленность от Центральной части страны, высокий ВРП, относительно стабильные и высокие доходы населения. Уровень заработной платы, наличие северных льгот, уровень жизни являются конкурентными преимуществами территории и привлекают работников с других регионов и иностранцев. В 2020 году в автономный округ — Югру прибыло около 70 тыс. чел., 2/3 из них переехали с территорий РФ, остальные иностранцы. В тот же период из автономного округа выехало 65 тыс. чел, прирост составил 5 тыс. человек, на протяжении трех лет ранее была убыль. [4] Таким образом данные конкурентные преимущества позволяют лишь восполнять выбывающее население.

Одной из сформировавшихся тенденций, влияющих на кадровое обеспечение, является миграция молодежи. Молодежь уезжает получать профессиональное образование в другие регионы страны, иногда причиной переезда является поиск рабочего места по специальности в крупных международных и отечественных организациях в крупных городах РФ с высоким уровнем зарплаты и развитостью технологий. Такая молодежь не воспринимает автономный округ как центр новых компетенций, новых технологий и местом реализации творческого потенциала. В ВУЗах Ханты-Мансийского автономного округа — Югры сегодня обучается 21 519 студентов, это на 25 % меньше чем пять лет назад, что связано с демографической ситуацией и закрытием филиальной сети образовательных организаций. [11]

Система высшего образования Югры обеспечивает кадрами массовых специальностей региональную «сервисную» экономику: экономистами и управленцами, педагогами, юристами, работниками сервиса и туризма. Доля инженерных и технических специальностей до последнего времени была сравнительно невелика, но в последнее время увеличивается, за счет

увеличения бюджетных мест. Качество приема в вузы автономного округа по естественно-научным и инженерно-техническим направлениям уступает качеству приема в вузы Уральского федерального округа по этим направлениям. [3] Из этого следует, что возможности автономного округа по управлению талантами в области приоритетными направлениями развития в настоящее время имеют потребность в развитии, экономика испытывает потребность в специалистах в области управления, инновационного предпринимательства и управления проектами, для высокотехнологичных и традиционных отраслей.

Кадровая политика организаций и кадровое обеспечение экономики региона характеризуется использованием передовых подходов, обеспечивающих условия развития работников, их эффективной трудовой деятельности. Кадровая политика системообразующих организаций влияет на кадровое обеспечение экономики региона. Особое внимание в процессах обучения персонала уделяется управленческим навыкам и техническим знаниям в профессиональной области, в том числе в рамках сотрудничества с ведущими ВУЗами РФ. Развитие интеллектуального потенциала сотрудников. Работающие на территории округа организации направляют свои усилия на формирование удовлетворенности персонала и стимулирование потребности в самореализации, закрепление работников, создание стабильных трудовых коллективов, на развитие и поддержку определённого уровня условий труда и производительности труда. Немаловажную роль оказывает региональная кадровая политика посредством государственных программ и проектов.

Выводы

Анализ социально-экономических условий Югры показал, что демографическая ситуация в автономном округе имеет следующие особенности: старение населения автономного округа, миграция молодежи. В округе высокий уровень занятости и низкий уровень безработицы, структуры спроса и предложения рабочей силы на рынке труда не соответствуют друг другу, присутствует профессионально-квалификационный дисбаланс занятости как в отраслевом, так и в территориальном смысле. Нехватка кадров частично решается за счет привлечения вахтового персонала, высокий уровень средних заработных плат дает возможность привлечения кадров из других регионов. Проблемы недостаточной обеспеченности трудовым потенциалом в автономном округе решаются за счет конкурентных преимуществ территории и привлекательности ее для трудовой миграции из других регионов и иностранцев, а также удер-

живает работающих в округе. Важное значение в решении проблем развития трудового потенциала, на что влияет реализуемая кадровая политика системообразующих предприятий, за счет использования современных подходов и кадровых технологий.

Трудовой потенциал сегодня является основой экономического развития, от обеспеченности им и его качества зависит конкурентоспособность региона, успешность в достижении стратегических целей. [9] Важную роль в формировании и накоплении трудового потенциала играет условия, возможность быть востребованным и реализованным. [10] Таким образом, трудовой потенциал в условиях трансформации и развития экономики играет заметную роль, влияет на содержательные характеристики параметров экономического роста. В таких условиях, изучение влияния социально-экономического развития региона на формирование трудового потенциала актуально, имеет определенную важность.

Информация о конфликте интересов

Мы, авторы данной статьи, со всей ответственностью заявляем о частичном и полном отсутствии фактического или потенциального конфликта интересов с какой бы то ни было третьей стороной, который может возникнуть вследствие публикации данной статьи.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Информация об основных результатах деятельности департамента экономического развития ханты-мансийского автономного округа — Югры за 2020 год. — URL: <https://depeconom.admhmao.ru/deyatelnost/informatsiya-ob-osnovnykh-rezultatakh-deyatelnosti/4987979/informatsiya-ob-osnovnykh-rezultatakh-deyatelnosti-departamenta-ekonomicheskogo-razvitiya-khanty-mansiyskogo-avtonomnogo-okruga-yugry-za-2020-god/> (дата обращения 28.07.2021)
2. Количество самозанятых в Югре растет. — URL: https://www.nalog.gov.ru/rn86/news/activities_fts/10011152/ (дата обращения: 15.07.2021)
3. О Концепции развития региональной системы высшего образования и профессионального образования
4. Регионы России. Социально-экономические показатели — 2020 г. Федеральная служба государственной статистики. — URL: https://gks.ru/bgd/regl/b20_14p/Main.htm (дата обращения: 15.07.2021)
5. Социально-экономическое положение Ханты-Мансийского автономного округа — Югры в январе-декабре 2019 года. — URL: https://tumstat.gks.ru/storage/mediabank/25019_12_2019.pdf

6. Статистика Ханты-Мансийского округа — Югры. — URL: https://stats.hh.ru/khanty_mansi_ao_ugra(дата обращения: 15.07.2021)

7. *Топилин А. В.* Трудовой потенциал России: демографические и социально-экономические проблемы формирования и использования / А. В. Топилин // Вестник Российской академии наук. — 2019. — Т. 89, № 7. — С. 737.

8. Трудовой потенциал инновационной экономики [Текст] : [монография] / Г. В. Якшибаева ; М-во образования и науки Российской Федерации, Федеральное гос. бюджетное образовательное учреждение высш. проф. образования «Уфимский гос. авиационный технический ун-т». — Уфа : УГАТУ, 2012. — 275 с. : ил., табл.; 21 см.; ISBN 978-5-4221-0269-3

9. *Хадасевич Н. Р.* Трансформация содержания регионального трудового потенциала / Н. Р. Хадасевич // Креативная экономика. — 2021. — Т. 15, № 8.

10. *Хадасевич Н. Р.* Трудовой потенциал региона: структура и содержание / Н. Р. Хадасевич // Кадровик. — 2014. — № 11. — С. 116—122.

11. Характеристика системы высшего образования в РФ. — URL: <https://monitoring.miccedu.ru/?m=vp> Дата обращения 22.07.2021 г.

LIST OF LITERATURE

1. Information on the main results of the activities of the Department of Economic Development of the Khanty-Mansiysk Autonomous Okrug — Ugra for 2020. — URL: <https://depeconom.admhmao.ru/deyatelnost/informatsiya-ob-osnovnykh-rezultatakh-deyatelnosti/4987979/informatsiya-ob-osnovnykh-rezultatakh-deyatelnosti-departamenta-ekonomicheskogo-razvitiya-khanty-mansiyskogo-avtonomnogo-okruga-yugry-za-2020-god/> (Date of handling 28.07.2021)
2. The number of self-employed in Ugra is growing. — URL: https://www.nalog.gov.ru/rn86/news/activities_fts/10011152/(date: 07/15/2021)
3. On the concept of development of the regional system of higher education and vocational education
4. Regions of Russia. Socio-economic indicators — 2020. Federal State Statistics Service. — URL: https://gks.ru/bgd/regl/b20_14p/main.htm (Date of handling: 07/15/2021)
5. The socio-economic situation of the Khanty-Mansiysk Autonomous Okrug — Ugra in January-December 2019. — URL: https://tumstat.gks.ru/storage/mediabank/25019_12_2019.pdf.
6. Statistics of the Khanty-Mansiysk District — Ugra. — URL: https://stats.hh.ru/khanty_mansi_ao_ugra: 07/15/2021)
7. *Topilin A. V.* Labor potential of Russia: demographic and socio-economic problems of formation and use / A. V. Topilin // Bulletin of the

Russian Academy of Sciences. — 2019. — Volume 89, № 7. — P. 737.

8. Labor potential of the innovation economy [Text] : [monograph] / G. V. Yaksibayeva ; M-in education and science of the Russian Federation, the federal state. Budgetary educational institution Higher. prof. Education «Ufa State Aviation Technical University». — Ufa : Ugatu, 2012. — 275 s. : Il., Table; 21 cm; ISBN 978-5-4221-0269-3.

9. *Hadasevich N. R.* Transformation of the content of regional labor potential / N. R. Hadasevich // Creative economy. — 2021. — Т. 15. No. 8.

10. *Hadasevich N. R.* Labor potential of the region: Structure and content / N. R. Hadasevich // Personnel. — 2014. — № 11. — P. 116—122.

11. Characteristics of the higher education system in the Russian Federation. — URL: <https://monitoring.miccedu.ru/?m=VPO> Date of treatment 22.07.2021

УДК 314.18

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА В СФЕРЕ ДЕМОГРАФИИ НА ТЕРРИТОРИИ ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ: АНАЛИЗ ТЕКУЩЕГО СОСТОЯНИЯ И ФОРМИРОВАНИЕ ПЕРСПЕКТИВНЫХ НАПРАВЛЕНИЙ РАЗВИТИЯ ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ

Коды JEL: I 38, O 38, Z 18

Шахворостов Г. И., кандидат технических наук, доцент, заведующий кафедрой государственного и муниципального управления, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (филиал РАНХиГС), г. Воронеж, Россия

E-mail: shakhvorostov@mail.ru

SPIN-код: 3352-6307

Ряжских Д. В., магистрант, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (филиал РАНХиГС), г. Воронеж, Россия

E-mail: diana-ryazhskikh98@mail.ru

SPIN-код: отсутствует

Самсонов В. С., кандидат экономических наук, декан факультета ГМУ-ЦДО, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (филиал РАНХиГС), г. Воронеж, Россия

E-mail: svs1311@mail.ru

SPIN-код: 1427-8466

Удалова Н. Е., кандидат философских наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (филиал РАНХиГС), г. Воронеж, Россия

E-mail: udalovane2013@yandex.ru

SPIN-код: отсутствует

Поступила в редакцию 09.03.2022. Принята к публикации 11.03.2022

Аннотация

Предмет. Государственная политика в области демографии.

Тема. Текущее состояние и направления развития демографической политики (на примере Воронежской области)

Цели. Анализ демографических показателей в области рождаемости, смертности, естественного движения населения, расторжения и заключения брака. Разработка предложений по совершенствованию демографической политики на примере Воронежской области.

Методология. Метод теоретического анализа, анализа нормативных правовых документов по теме исследования, изучения материалов научных и периодических изданий по теме исследования, статистический метод и метод сравнения.