

УДК 331.1

Грязнов Сергей Александрович

декан факультета внебюджетной подготовки,
кандидат педагогических наук, доцент
Самарский юридический институт ФСИН России
Россия, Самара
sagryaznov@yandex.ru

Sergey A. Gryaznov

Dean of the Faculty of Extra-budgetary Training,
candidate of pedagogical sciences,
associate professor
Samara Law Institute of the Federal
Penitentiary Service of Russia
Russia, Samara

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Аннотация

В статье представлен анализ экономического потенциала трудовых ресурсов в современном бизнес – сообществе Российской Федерации, а также какие экономические показатели влияют на экономический потенциал трудовых ресурсов.

Ключевые слова:

трудовые ресурсы, кадровый состав,
трудоспособность

CONOMIC POTENTIAL OF LABOR RESOURCES

Abstract

The article presents an analysis of the economic potential of labor resources in the modern business community of the Russian Federation, as well as what economic indicators affect the economic potential of labor resources.

Keywords:

labor resources, personnel composition, work capacity

Изучение любого современного государства неразрывно связано с формированием и развитие экономики, так как экономические показатели показывают не только общий уровень внутреннего валового продукта и количество международных экономических отношений, но и общий уровень жизни населения. Экономика является одним из наиболее широких показателей развития государства, а также помогает оценить внешнюю и внутреннюю политику государства [1, с. 284].

И если раньше экономика затрагивала только осуществление государственной денежной программы, то в настоящее время – это целый комплекс различных структурных отделов экономических, социальных, культурных, экологических и трудовых показателей, которые создают общую картину об экономической обстановке внутри государства. Трудовые ресурсы, как важная экономическая составляющая, должны постоянно изучаться для лучшего понимания структуры экономики и какие новые требования появились у экономического рынка товаров и услуг собственного государства.

В настоящее время трудовые ресурсы представляют собой часть населения государства, физически и психологически способные участвовать в трудовой деятельности государственных и негосударственных организаций. Как показывает

практика, к такому населению относятся две основные группы жителей Российской Федерации:

- 1) Лица мужского пола, в возрасте от 16 до 65 лет;
- 2) Лица женского пола, в возрасте от 16 до 60 лет.

Стоит отметить, что в исключительных случаях трудоспособность населения напрямую зависит не только от возраста, но и от состояния человека. Если по состоянию здоровья человек не может больше выполнять свою трудовую деятельность, то, несмотря на трудоспособный возраст, он будет не в состоянии выполнять свои рабочие обязанности и к трудовым ресурсам его отнести уже нельзя.

Проблема развития трудовых ресурсов в Российской Федерации, несмотря на определенные позитивные социально-экономические преобразования последних лет, остается актуальной. Имеющиеся сегодня недостатки в этой сфере негативно сказываются на макроэкономических показателях, и в целом на социально-экономической ситуации в нашем государстве. Без повышения количественных и качественных показателей трудовых ресурсов Россия не сможет успешно конкурировать с другими странами, экономические системы которых имеют преимущества за счет высокого качества трудовых ресурсов, или за счет их высокого количества и низкой стоимости [2, с. 47].

Для проведения анализа использованы статистические данные ФСГС Российской Федерации за составляющими трудовых ресурсов:

- 1) Демографические показатели;
- 2) Профессионально–квалификационные и образовательные показатели;
- 3) Уровень материального состояния.

Для любого предприятия трудовые ресурсы являются движущей силой, так как именно сотрудники организации обеспечивают ее развитие и формирование расходов и доходов организации. Изучение экономического потенциала трудовых ресурсов всегда определяется посредством следующих экономических показателей [3, с. 531]:

- 1) Численность сотрудников компании, задействованной в производственной деятельности;
- 2) Количество принятых и уволенных сотрудников на определенный период: месяц, квартал и календарный год;

- 3) Социальный статус сотрудников: семейное положение, образование, количество детей;
- 4) Общий стаж сотрудника в общем и в исследуемом предприятии;
- 5) Количество сотрудников, находящихся в отпуске по здоровью или уходу за ребенком;
- 6) Количество выполненной работы данным сотрудником;
- 7) Уровень зарплаты сотрудников как внутри одной компании, так и сведение отчета по уровням зарплаты по региону/ стране в данной специализации;
- 8) Экономическая выгода от проделанной рабочей деятельности сотрудника в выбранный период;
- 9) Экономические издержки и затраты на выполнение производственной деятельности;
- 10) Инвестиционная деятельность предприятия.

Как видно из пунктов выше, экономический потенциал трудовых ресурсов захватывает большое количество специфических позиций бизнеса. Для любой организации важно, чтобы трудовые ресурсы компании были задействованы на максимальном уровне, и их деятельность постоянно давала положительный результат. Формирование трудовых ресурсов любой компании постепенно модернизируется под запросы рынка товаров и услуг, а также целевой аудитории, которая получает данные товары или услуги. Для успешности любой организации необходимо соответствовать интересам своих клиентов, и поэтому трудовые кадры должны подстраиваться под эти новые требования.

Наиболее мобильными группами трудовых ресурсов, обладающих высоким уровнем экономического потенциала, являются представители молодого поколения. Именно студенты и выпускники могут быстро перестроиться под задания руководителя и выполнять сразу несколько задач. К тому же в последнее время особенно ярко проявляется цифровизация, которая требует включения в производственные процессы. Трудовые ресурсы в виде молодых сотрудников имеют высокий уровень экономического потенциала, так они более подготовлены к использованию компьютерных технологий, чем старшее поколение. Постепенно именно молодое поколение будет формировать будущую систему трудовых ресурсов, а экономический потенциал таких компаний будет постоянно увеличиваться за счет использования более современных и инновационных методов менеджмента.

Для урегулирования ситуации, которая сложилась в России с трудовыми ресурсами, прежде всего необходимо провести следующие мероприятия [4, с. 31]:

1. Провести экспертизу существующих проектов, программ социально-демографического развития страны, ориентированных на обеспечение полного воспроизводства населения, улучшения состояния здоровья и увеличение продолжительности жизни с последующей их оптимизацией с целью согласования и обеспечения надлежащего финансирования.

2. Расширить виды и увеличить кредитование на демографические цели, в том числе предоставление льготных кредитов молодым семьям с детьми, кредитования льготного жилищного строительства, ускорение реализации пенсионной реформы, усиление государственных гарантий по обеспечению медицинских мероприятий охраны здоровья населения.

Экономический потенциал трудовых ресурсов в современном российском бизнес – сообществе постоянно развивается. Как было отмечено ранее, для любой компании необходимо обладать высоким уровнем подготовленности штата сотрудников, которые ежедневно осуществляют свою рабочую деятельность и развивают таким образом экономическую оценку предприятия среди других конкурентов. Современные компании высоко оценивают экономический потенциал трудовых ресурсов, так как понимают прямую зависимость от кадрового потенциала в развитии своего предприятия.

Постепенный процесс цифровизации позволяет российским компаниям проводить различные тренинги для повышения мотивации сотрудников и увеличения экономического потенциала трудовых ресурсов компании. Большинство компаний будет перестраивать свою деятельность с ориентированием на кадровый потенциал и трудовых ресурсов, а штат сотрудников, в свою очередь будет постепенно повышать эффективность рабочих процессов и улучшать экономическую развитость как своего предприятия, так и всей экономики Российской Федерации в целом.

Список использованных источников

1. Демироглу Н.Б., Асанова Л.Р. Современное состояние и перспективы развития трудовых ресурсов Российской Федерации // Таврический научный обозреватель. – 2016. – №11. –1 (16). – 284 с.

2. Бачевский Б.Е., Решетняк Е.А., Кроленко М.С. Потенциал трудовых ресурсов // Актуальные вопросы экономических наук. – 2016. – №53. – С. 41-53.

3. Эминова Э.М., Валиева Д.Г., Гасанова А.Д., Имашова Д.Г. Приоритетные направления повышения эффективности использования ресурсного потенциала на предприятиях АПК на основе инновационных подходов // РППЭ. – 2018. – №11 (97). – 531 с.

4. Шашло Н.В. Категориально–понятийный аппарат исследования ресурсного потенциала предприятия и специфика его формирования // АНИ: экономика и управление. – 2017. – №3 (20). – С. 27-35.