

*С. М. Васин, В. А. Скворцова*

## СИСТЕМА ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОМЫШЛЕННОСТИ РЕГИОНА ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ

### **Аннотация.**

*Актуальность и цели.* Система обеспечения промышленности региона трудовыми ресурсами предполагает сбалансированное взаимодействие рынка труда и рынка образовательных услуг с целью подготовки специалистов нового качественного уровня на основе развития региональной образовательной системы в соответствии со структурными и отраслевыми особенностями региона. Цель работы – исследование процесса взаимодействия рынков труда и образовательных услуг в целях обеспечения промышленности региона трудовыми ресурсами, отвечающими требованиям современного производства.

*Материалы и методы.* Реализация цели исследования была достигнута посредством анализа общей схемы взаимосвязей элементов региональной системы обеспечения трудовыми ресурсами; текущего спроса на региональном рынке труда; внутренних и внешних источников формирования предложения на рынке труда региона; прямых и обратных связей регионального рынка труда с рынком образовательных услуг. Методологический потенциал исследования включает системный и сравнительный методы, которые позволяют проанализировать систему взаимодействия рынков труда и образовательных услуг в целях обеспечения промышленности региона трудовыми ресурсами.

*Результаты.* Исследована система взаимодействия и взаимосвязей рынков труда и образовательных услуг, нацеленная на достижение соответствия потребностей промышленности региона в специалистах нового качественного уровня на основе развития региональной образовательной системы, с одной стороны, и обеспечение работников соответствующими рабочими местами – с другой.

*Выводы.* Проведенное исследование позволяет выстроить общую схему взаимосвязей элементов региональной системы обеспечения трудовыми ресурсами; выявить направления взаимодействия региональных рынков труда и образовательных услуг, несовершенство взаимодействия названных региональных подсистем, выработать рекомендации по снижению отрицательного влияния факторов неопределенности на развитие региональной системы профессионального образования.

**Ключевые слова:** трудовые ресурсы, трудовой потенциал, региональный рынок труда, региональный рынок образовательных услуг, промышленный комплекс региона.

*S. M. Vasin, V. A. Skvortsova*

## SYSTEM OF MANPOWER RESOURCES PROVISION TO REGIONAL INDUSTRY

### **Abstract.**

*Background.* The system of manpower resources provision to regional industry presupposes balancing cooperation of the manpower market and the market of educational services in order to train specialists of new quality on the basis of regional educational systems according to structural and sectoral regional peculiarities.

The goal of the study is to analyze the cooperation of the manpower market and the market of educational services aiming at provision of regional industry with manpower resources that satisfy aspirations of modern production.

*Materials and methods.* The goal of the study was achieved on the basis of the analysis of the scheme of interrelations of elements of the regional system of manpower resources provision to regional industry; a current demand on the regional manpower market; internal and external channels of supply on the regional manpower market; direct and reverse links of the regional manpower market and the market of educational services. The methodology included the methods of system and comparative analysis, which allow to study the system of cooperation of the manpower market and the market of educational services in order to provide regional industry with manpower resources.

*Results.* The authors investigated the system of cooperation of the manpower market and the market of educational services aiming at attainment of adequacy of requirements of regional industry for specialists of new quality on the basis of the regional educational system on the one hand and providing workmen with corresponding working places on the other.

*Conclusions.* The examination allows to construct a common scheme of interrelations of elements of the regional system of manpower resources provision to regional industry; to reveal directions of cooperation of the regional manpower market and the market of educational services, imperfection of cooperation of the named regional subsystems, to elaborate recommendations for decreasing of negative impacts of uncertainty on development of the regional system of professional education.

**Key words:** manpower resources, labour potential, regional manpower market, regional market of educational services, regional industry.

В настоящее время имеет место множество исследований, посвященных проблемам рынка трудовых ресурсов, но до сих пор не найден компромисс в дефинициях.

Большое внимание проблеме соотношения понятий «рынок труда», «рынок рабочей силы», «рынок трудовых ресурсов» и др. уделяют такие ученые, как А. В. Сидорович, Ф. М. Волков, Л. И. Леонтьева, А. Э. Котляр, А. И. Рофе, Р. И. Цвылев, Н. Ф. Рыдванов, А. К. Жирицкий, Е. В. Ванкевич, В. В. Шустов и другие. При этом одни (А. Э. Котляр, А. В. Сидорович, Ф. М. Волков, Р. И. Цвылев, Н. Ф. Рыдванов, А. К. Жирицкий) проводят аналогию между рынком труда и рынком рабочей силы, другие (Е. В. Ванкевич) подчеркивают эволюционно-переходный характер между ними, а третьи (А. И. Рофе, В. В. Шустов) показывают существенные различия этих понятий в различных аспектах.

Однако мы не ставим задачей детальное изучение понятийного аппарата. Остановимся лишь на самых основных позициях, способствующих пониманию механизма удовлетворения региональной экономической подсистемы промышленности требуемыми человеческими ресурсами, с одной стороны, а с другой – необходимыми рабочими местами с соблюдением требований общества.

На наш взгляд, функции рынка трудовых ресурсов масштабны, состоят в квалифицированном выполнении значимой для народного хозяйства деятельности и включают:

- во-первых, формирование вакансий, требующих выполнения значимых для предприятия или организации задач;
- во-вторых, подбор, отбор и найм рабочей силы, соответствующей требованиям выполнения поставленных задач;
- в-третьих, обеспечение эффективной организации труда работников, высокой производительности их труда.

В период трансформации экономики значительно изменилась функция профсоюзов. Наемные работники как автономный ресурс, по-разному используемый работодателем, стали нуждаться в серьезной поддержке и правовой защите.

Информация об источниках формирования трудового потенциала согласно динамично изменяющимся потребностям имеет высокую ценность, поскольку человеческие ресурсы в любой социально-экономической системе играют важную роль, а в трансформирующейся экономике их значение многократно возрастает. Лишь обладание полной и достоверной информацией о возникающих вакансиях дает возможность оперативного поиска необходимого персонала и эффективного функционирования промышленного производства на конкретной территории. Высока вероятность появления совершенно новых вакансий, так как в период трансформации возникают новые виды хозяйственной деятельности. Кроме того, рынок трудовых ресурсов неоднороден, существуют субрынки, которые разделены некоторыми барьерами.

На рис. 1 формирование регионального рынка трудовых ресурсов представлено как двусторонний процесс [1]. С одной стороны, совокупность потенциальных работников формируется за счет внутренних резервов того или иного региона; как правило, эти резервы создают средние, среднеспециальные и высшие учебные заведения, а также другие организации, занимающиеся подготовкой, повышением квалификации и переподготовкой специалистов для промышленности. Кроме того, внутренний рынок рабочей силы формируют работники, имеющие определенный стаж, однако по каким-то причинам уволенные со старого места работы. С другой стороны, рынок рабочей силы комплектуется за счет иммиграции населения, которая характеризуется притоком человеческих ресурсов из других регионов.

Оба источника формирования предложения рабочей силы на рынке имеют преимущества и недостатки.

Внутренние резервы хороши тем, что:

- потенциальные работники в той или иной степени знакомы с регионом, где они проживают, а значит, им в общих чертах известна специфика труда на предприятиях и в организациях промышленности, средний уровень заработной платы, возможности морального и дополнительного материального поощрения. Эти сведения делают их более подготовленными к разного рода неожиданностям во время осуществления трудовой деятельности;
- работники, ранее трудившиеся на других предприятиях, как правило конкурирующих, могут принести ценные сведения об особенностях деятельности конкурента, чем поднять конкурентный статус своего предприятия;
- работники могут иметь ценный опыт работы в нужной области, о нем могут знать и быть заинтересованными руководители многих предприятий, и найм такого человека может гарантированно быть эффективным.

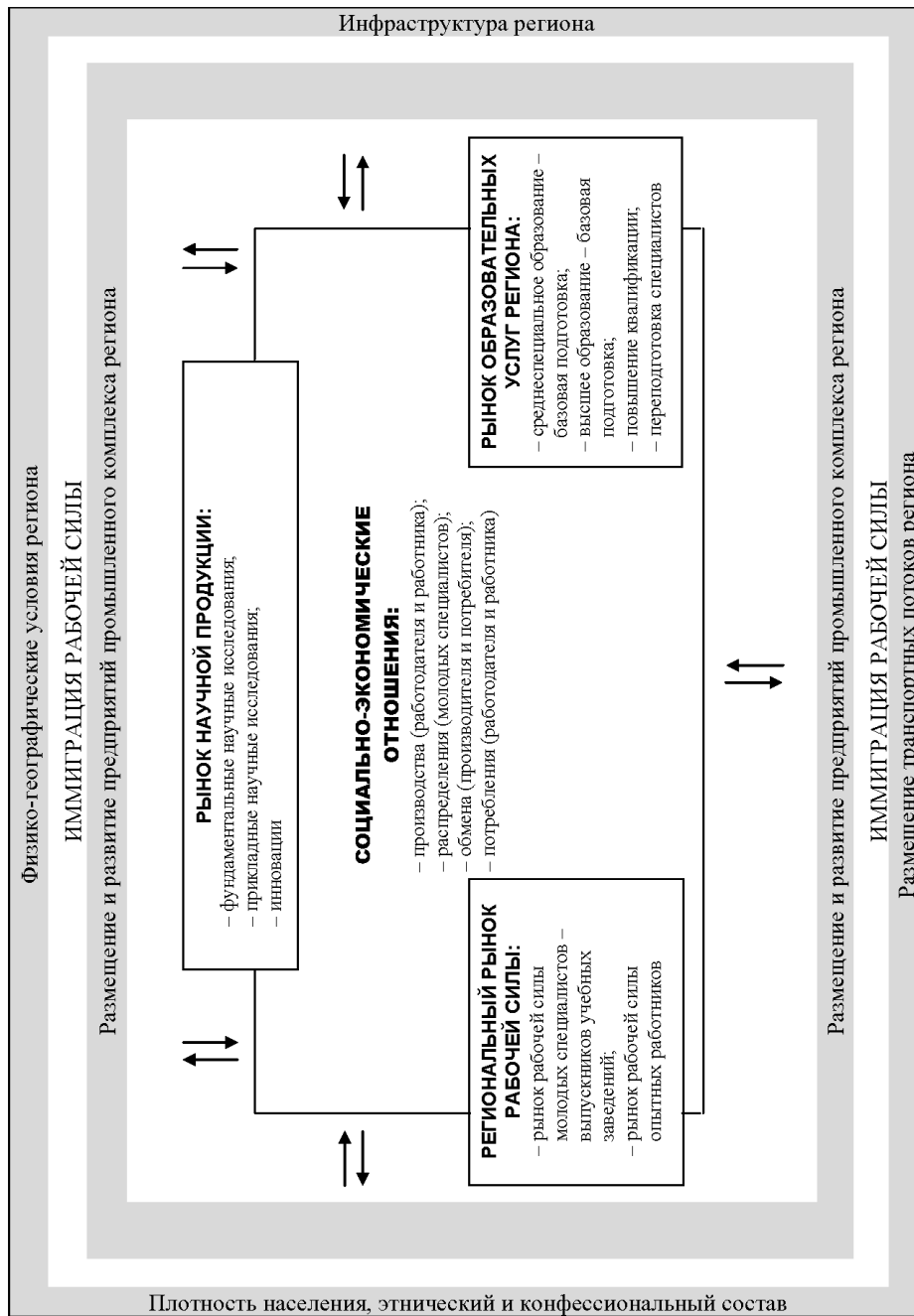


Рис. 1. Общая схема взаимосвязей элементов региональной системы обеспечения трудовыми ресурсами

Недостатки привлечения рабочей силы своего региона состоят в следующем:

– у работника может не оказаться достаточных специфических, свойственных данному региону знаний и опыта для обеспечения высокой производительности труда на предприятии или в организации;

– возможно, работник будет осведомлен о слабых сторонах организации и ее недостатках и «играть на этом» в процессе выполнения работы.

В свою очередь, достоинства и недостатки присутствуют и у способа формирования резерва рабочей силы за счет человеческого потенциала других регионов. В качестве его положительных характеристик отметим:

– обогащение предприятий и организаций принципиально новыми идеями о развитии производственной деятельности, что может резко поднять конкурентоспособность предприятия;

– набор рабочей силы, осуществляемый на внешних региональных рынках, открывает более широкие возможности для подбора нужного работника, чем при выборе в пределах одного региона;

– сотрудник, как правило, слабо владеет информацией о принципиальных недостатках конкретного предприятия, что упрощает управление данным работником.

Недостатками можно назвать:

– отсутствие у «чужой» рабочей силы знаний и опыта, свойственных специфическим особенностям данного региона;

– в определенной степени работодатель несет риск принять на работу неподходящего сотрудника вследствие сложности проверки подлинности некоторых документов, подтверждающих его образование и рекомендательных писем.

Схема региональных взаимосвязей по удовлетворению потребностей предприятий и организаций в трудовых ресурсах приведена на рис. 2. Региональный потенциал, представленный совокупностью предприятий и организаций промышленности, формирует рынок рабочих мест определенного качества [2]. Информация о вакансиях (т.е. о спросе на рабочую силу) поступает на рынок рабочей силы, который сложился в регионе на данный момент времени. В свою очередь, информация об имеющемся сегодня на рынке рабочей силы трудовом и интеллектуальном [3] потенциале поступает к работодателям, формирующим рынок рабочих мест. Согласно этой информации осуществляется процесс подбора, отбора и найма необходимых сотрудников в организацию либо на предприятие.

Кроме того, информация об имеющихся рабочих местах поступает на рынок образовательных услуг, представленный различными по статусу учебными заведениями, а также на внешний по отношению к рассматриваемому региону рынок рабочей силы (рынок рабочей силы других регионов). Естественно, что с этих рынков поступает информация о потенциальном наличии рабочей силы того или иного качества. Если регион привлекателен в плане определенных рабочих мест, то обязательно появится спрос на конкретные учебные программы [4], и в этом направлении будет развиваться рынок образовательных услуг. Также возможно осуществление иммиграционных процессов.

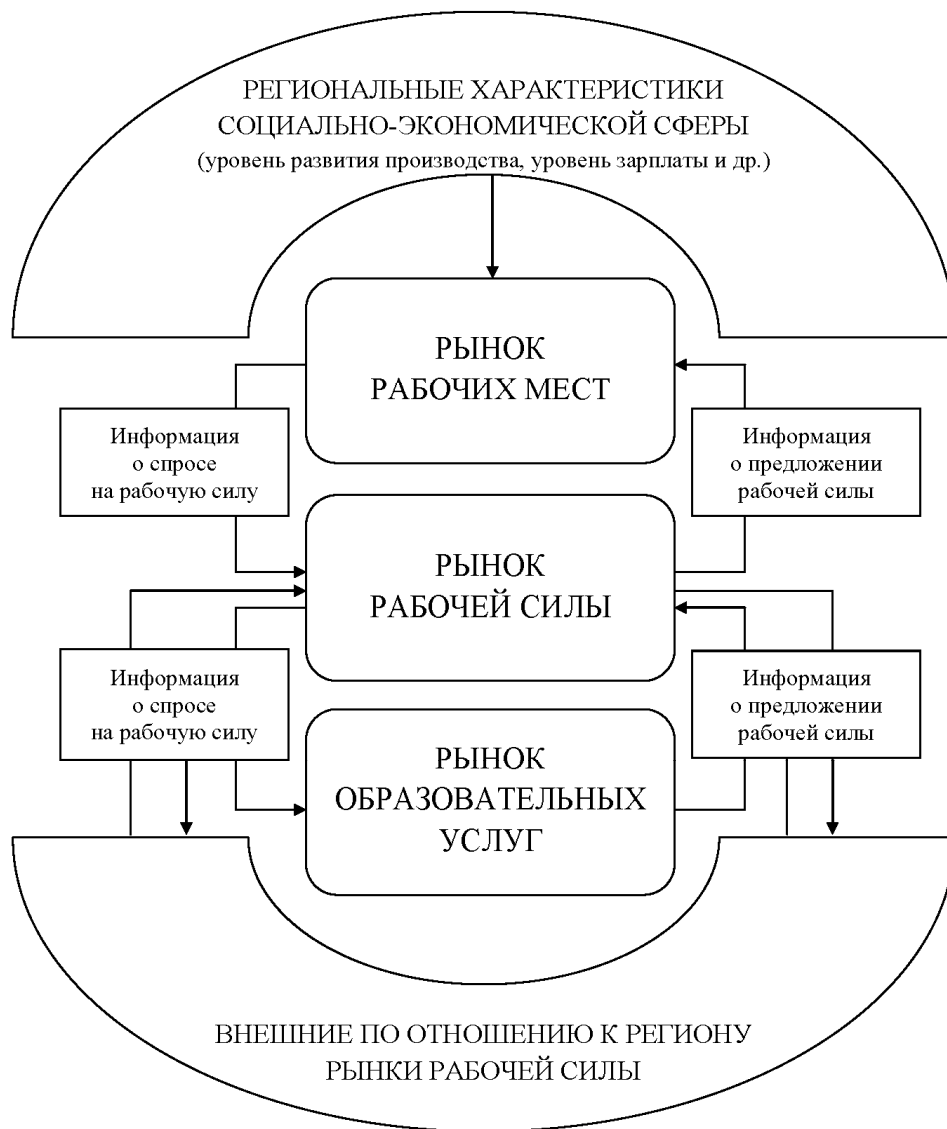


Рис. 2. Схема региональных взаимосвязей по удовлетворению потребностей предприятий и организаций в трудовых ресурсах

Одновременно с распространением информации о наличии вакансий внутри рассматриваемого региона неизбежно появление сведений о развитии рынка рабочих мест в соседних и более отдаленных регионах, т.е. о спросе на рабочую силу. Пропорционально привлекательности этих сведений может развиваться и предложение рабочей силы данного региона соседнему, соответственно, чем более развита социально-экономическая инфраструктура соседних регионов, тем более возможен отток трудового и интеллектуального потенциала за пределы своего региона (эмиграция рабочей силы).

Описанные механизмы динамики в структуре рынка трудовых ресурсов являются наглядным отражением происходящих в промышленности региона и страны в целом трансформационных преобразований. По специфике проис-

ходящих перемен можно определить, с одной стороны, изменяющиеся потребности [5] в рабочей силе, с другой – ее избыток в новых условиях хозяйствования, анализ которых окажет реальную помощь в организации потоков, снижении уровня стихийности в обновлении рынка трудовых ресурсов [6]. Вместе с тем процесс управления трансформацией регионального рынка трудовых ресурсов должен стать структурным компонентом в целостном процессе управления трансформацией всей социально-экономической системы региона [7].

Региональная система обеспечения трудовыми ресурсами предполагает сбалансированное взаимодействие рынка рабочей силы и рынка образовательных услуг [8] с целью подготовки специалистов нового качественного уровня на основе развития региональной образовательной системы в соответствии со структурными и отраслевыми особенностями региона.

По результатам анализа общероссийских тенденций в области образования можно утверждать, что в настоящее время количество учебных заведений значительно возросло, расширился и спектр предлагаемых специальностей разных направлений и статуса. Однако не всегда это характеризует оптимальное состояние системы образования. Свидетельство этому – высокий процент выпускников, прошедших обучение по различным учебным программам и либо нетрудоустроенных, либо работающих не по той специальности, которую получили в учебном заведении. Безусловно, эти явления – определенная дань преобразованиям, происходящим в обществе.

В данном случае буквальной причиной безработицы или работы не по профилю служит смена типа социально-экономических отношений в области распределения молодых специалистов: от распределения обязательного к свободному поиску рабочих мест, от государственной ответственности за трудоустройство выпускников – к их личной ответственности. Тем не менее в этом выражается свобода выбора. Однако быстрый, во многом неожиданный переход к «свободе» породил стихийность, необдуманность принятия решений, следствием чего становится безработица или неудовлетворенность найденной работой. Причиной, как правило, становится неадекватная оценка ряда факторов при выборе учебных программ, что присуще периоду трансформационных преобразований, характеризующемуся низким уровнем определенности [9]. В таких условиях часто выбор образовательных программ основывается на эмоциональных восприятиях и интуиции из-за сложности достоверного прогнозирования востребованности профессии и уровня вознаграждения за труд. Очень часто потенциальный обучаемый делает выбор лишь на основе социальной привлекательности той специальности, работу по которой предусматривает учебная программа после окончания обучения (уровень заработной платы и премий, социальный пакет и т.п.). В то же время он не способен оценить вероятность появления вакансии к моменту окончания обучения, а, как правило, социально привлекательные рабочие места могут быть предоставлены лишь в небольшом количестве. В этом случае выпускнику приходится сталкиваться с процедурами достаточно жесткого конкурсного отбора, и при отрицательном результате он оказывается безработным и вынужден искать работу не по специальности.

С другой стороны, соискатели часто недооценивают те профессии, вакансии по которым находятся в избытке (чаще всего это основано на их низкой социальной привлекательности). В перспективе же такие рабочие места могут стать значительно популярнее из-за сложности подбора специалистов, что может привести и к росту их социальной привлекательности. Все эти проблемы усложняют выбор, но именно они характеризуют складывающуюся систему соответствующих отношений.

Несовершенство взаимодействия региональных рынков рабочей силы и образовательных услуг объясняется следующими обстоятельствами:

- образовательная деятельность сопряжена с продолжительным сроком ожидания и значительным риском неполучения предсказываемого конечного результата, что объясняет запаздывание системы образования в удовлетворении требований регионального производства к подготовке рабочей силы;

- образовательная деятельность требует значительных затрат, отвлечения финансовых ресурсов в виде инвестиций в систему образования.

Взаимодействие региональных рынков рабочей силы и образовательных услуг определяется многообразными группами интересов работника, производства (бизнеса), государства. Сокращению степени неопределенности на рынке трудовых ресурсов способствуют:

- социальный заказ работодателей (производства, бизнеса) на подготовку специалистов, соответствующих текущему состоянию и перспективам развития регионального промышленного производства;

- привлечение вузовских научных работников и преподавательского корпуса к разработке и внедрению новых технологий и продуктов в промышленное производство.

Региональная система образования – система, обеспечивающая расширенное воспроизводство совокупного личностного и интеллектуального потенциала общества на региональном уровне. Распад системы образования сегодня означает неудовлетворительно построенные отношения воспроизводства трудового потенциала в будущем. Для результативного удовлетворения потребности в образовательных услугах необходимо снизить влияние на рынок образовательных услуг следующих факторов, характеризующих сегодня проблемы образования России [10]:

- социальной, политической и экономической нестабильности в обществе;

- неудовлетворительного государственного финансирования образования;

- слабой нормативно-правовой базы, систематического неисполнения норм законодательства в области образования;

- низкого уровня защиты прав субъектов образовательного процесса, соблюдения гарантий государства и прав личности в области образования;

- слабой материально-технической базы образовательных учреждений, сокращения капитальных вложений, высоких темпов износа зданий и сооружений образовательных учреждений;

- сохранения тенденции старения работников образования из-за низкого притока молодых работников по причине низкой оплаты труда и слабой социальной защищенности;



– «утечки умов» лучших ученых и педагогов за границу, из периферийных вузов – в столичные и т.д.

На рис. 3 представлена структура рынка образовательных услуг региона. Как видим, информация о спросе на рабочую силу (региональном или внерегиональном) вызывает заинтересованность субъектов рынка образовательных услуг, и, с одной стороны, возрастает спрос на учебные программы, потенциально удовлетворяющие потребность регионов в специалистах, с другой – на разработку и предложение образовательными учреждениями названных учебных программ. Заметим, что в настоящее время заинтересованность в определенной специализации [11] обучения часто возникает уже заранее, в дошкольной и школьной системах образования. Что касается начального, среднего и высшего профессионального образования, то, поскольку подготовка специалистов в этой сфере происходит в большинстве случаев уже для конкретного направления практической деятельности, а не для продолжения обучения, выбор учебных программ осуществляется более скрупулезно, однако, как мы уже отмечали, не всегда критерии отбора учебных программ являются объективными, и в этом случае, возможно, обучаемый вернется вновь в то же учебное заведение, где обучался ранее, или будет зачислен в иное для повышения квалификации либо на переподготовку. Результатом работы системы образования региона является региональное предложение рабочей силы – молодых специалистов.

От качества построения системы образования и ее адекватности изменяющимся условиям во многом зависит эффективность осуществляемой научной деятельности, интенсивность которой в трансформационный период претерпевает, как правило, значительное снижение (особенно фундаментальной ее доли).

Наиболее полно современные тенденции развития образования отразились в концепции «образование в течение жизни» (lifelong learning). Непрерывное образование было вызвано необходимостью приспособления человека к быстро меняющимся технологиям [12]. Традиционное образование заменяется образованием, которое предполагает приобретение профессиональных знаний в течение всей активной жизни человека и охватывает общее образование, начальное, среднее и высшее профессиональное образование, послевузовское образование, повышение квалификации и переподготовку кадров, корпоративное обучение. Любое дополнительное обучение, опыт, различные специализации будут надстраиваться над основной базой знаний.

Рост требований к современному работнику ведет к тому, что рынок рабочей силы и рынок образовательных услуг не могут больше эффективно развиваться и адаптироваться к изменениям независимо друг от друга. Необходимы взаимодействующие институты и структуры, в рамках которых совместными усилиями ученых, преподавателей и производителей будут создаваться новые продукты и технологии, определяющие лицо новой экономики: партнерство «образование – наука – бизнес»; формирование региональных исследовательских университетов; создание бизнес-инкубаторов, технопарков, образовательных комплексов и кластеров.

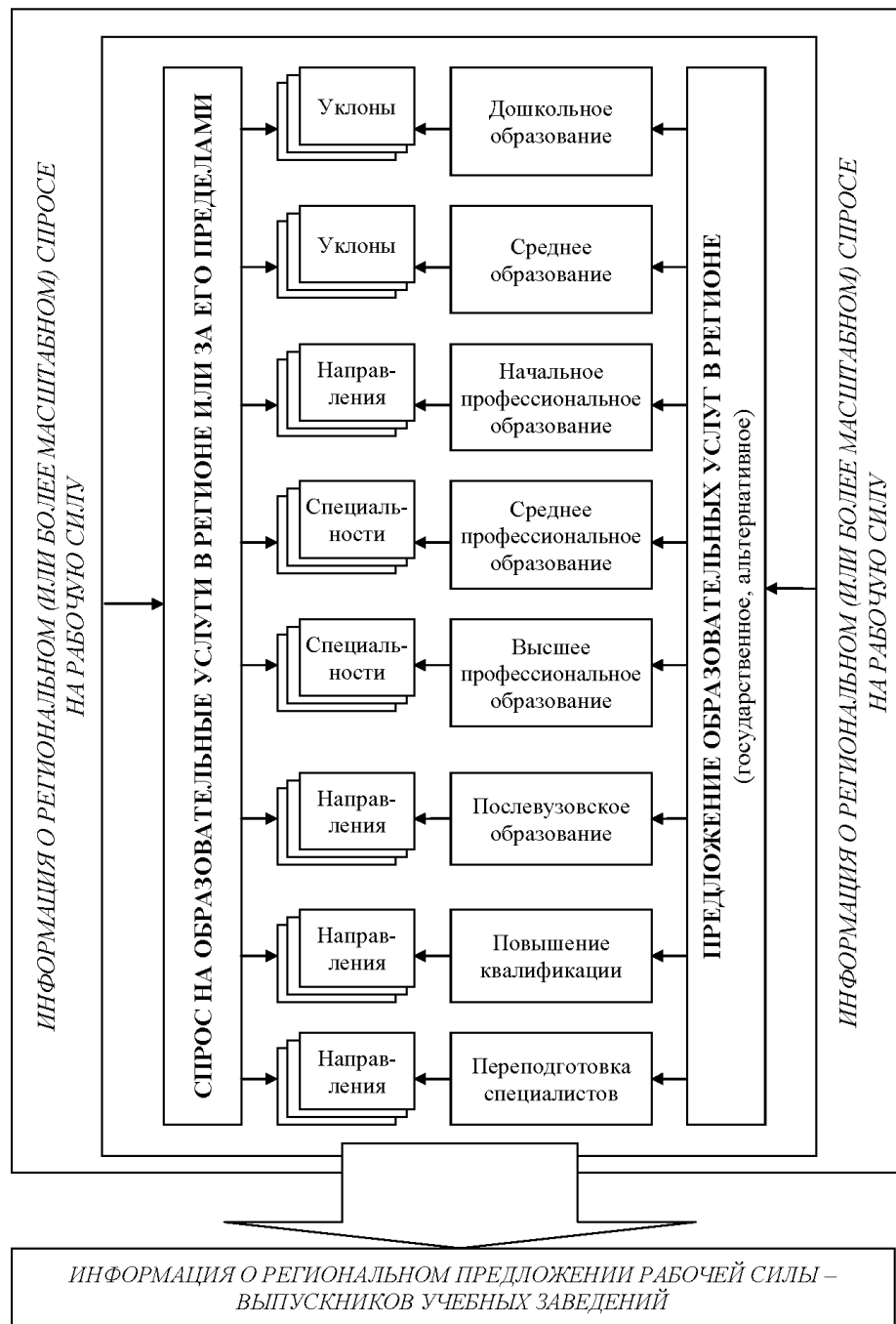


Рис. 3. Структура рынка образовательных услуг

## Список литературы

1. **Васин, С. М.** Модель удовлетворения стратегических потребностей территории в трудовых ресурсах / С. М. Васин, А. Д. Бычков // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2010. – № 1. – С. 134–142.
2. **Oechsler, W. A.** Workplace and Workforce 2000+ – the Future of Our Work Environment / W. A. Oechsler // International Archives of Occupational and Environmental Health. – 2000. – Т. 73, № 9. – P. S28–S32.
3. **Скворцова, В. А.** Интеллектуальный капитал в России: проблемы формирования и использования / В. А. Скворцова, А. О. Скворцов // Известия Пензенского государственного педагогического университета им. В. Г. Белинского. – 2012. – № 28. – С. 554–561.
4. **Shore, M. F.** Training the Existing Workforce / M. F. Shore // Administration and Policy in Mental Health. – 1997. – Т. 25, № 1. – P. 11–26.
5. **Probert, S. K.** Requirement Engineering, Soft Systems Methodology and Workforce Empowerment / S. K. Probert // Requirements Engineering. – 1999. – Т. 4, № 2. – P. 85–91.
6. **Morgan, A.** Workforce Planning in a Changing Environment: How Much is Enough? / A. Morgan // Cardiac Electrophysiology Review. – 1998. – Т. 2, № 1. – P. 99–100.
7. **Васин, С. М.** Проблемы региональной трансформации в России / С. М. Васин // Известия Пензенского государственного педагогического университета им. В. Г. Белинского. – 2009. – № 16. – С. 52–55.
8. **Скворцова, В. А.** Роль образования в экономике: становление системы категорий / В. А. Скворцова, Л. Е. Шарыпина // Известия Пензенского государственного педагогического университета им. В. Г. Белинского. – 2012. – № 28. – С. 566–568.
9. **Scheffler, R. M.** Changing Supply and Earning Patterns of the Mental Health Workforce / R. M. Scheffler, S. L. Ivey, A. B. Garrett // Administration and Policy in Mental Health. – 1998. – Т. 26, № 2. – С. 85–99.
10. Менеджмент, маркетинг и экономика образования : учеб. пособие / под ред. А. П. Егоршина. – Нижний Новгород : НИМБ, 2001.
11. **Dietz, D. C.** Optimal Specialization of a Maintenance Workforce / D. C. Dietz, M. Rosenshine // IIE Transactions. – 1997. – Т. 29, № 5. – P. 423–433.
12. **Fonash, S. J.** Education and Training of the Nanotechnology Workforce / S. J. Fonash // Journal of Nanoparticle Research. – 2001. – Т. 3, № 1. – P. 79–82.

## References

1. Vasin S. M., Bychkov A. D. *Izvestiya vysshikh uchebnykh zavedeniy. Povolzhskiy region. Obshchestvennye nauki* [University proceedings. Volga region. Social sciences]. 2010, no. 1, pp. 134–142.
2. Oechsler W. A. *International Archives of Occupational and Environmental Health*. 2000, vol. 73, no. 9, pp. S28–S32.
3. Skvortsova V. A., Skvortsov A. O. *Izvestiya Penzenskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta im. V. G. Belinskogo* [Proceedings of Penza State Pedagogical University named after V. G. Belinsky]. 2012, no. 28, pp. 554–561.
4. Shore M. F. *Administration and Policy in Mental Health*. 1997, vol. 25, no. 1, pp. 11–26.
5. Probert S. K. *Requirements Engineering*. 1999, vol. 4, no. 2, pp. 85–91.
6. Morgan A. *Cardiac Electrophysiology Review*. 1998, vol. 2, no. 1, pp. 99–100.
7. Vasin S. M. *Izvestiya Penzenskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta im. V. G. Belinskogo* [Proceedings of Penza State Pedagogical University named after V. G. Belinsky]. 2009, no. 16, pp. 52–55.
8. Skvortsova V. A. *Izvestiya Penzenskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta im. V. G. Belinskogo* [Proceedings of Penza State Pedagogical University named after V. G. Belinsky]. 2012, no. 28, pp. 566–568.

9. Scheffler R. M., Ivey S. L., Garrett A. B. *Administration and Policy in Mental Health*. 1998, vol. 26, no. 2, pp. 85–99.
10. *Menedzhment, marketing i ekonomika obrazovaniya: ucheb. posobie* [Management, marketing and economics of education: tutorial]. Ed. by A. P. Egorshin. Nizhniy Novgorod: NIMB, 2001.
11. Dietz D. C., Rosenshine M. *IIE Transactions*. 1997, vol. 29, no. 5, pp. 423–433.
12. Fonash S. J. *Journal of Nanoparticle Research*. 2001, vol. 3, no. 1, pp. 79–82.

---

***Васин Сергей Михайлович***

доктор экономических наук, профессор,  
кафедра экономической теории  
и международных отношений, проректор  
по международной деятельности,  
Пензенский государственный  
университет  
(Россия, г. Пенза, ул. Красная, 40)

E-mail: pspu-met@mail.ru

***Vasin Sergey Mikhaylovich***

Doctor of economic sciences, professor,  
sub-department of economics  
and international relations, vice-rector  
for international affairs, Penza State  
University  
(40 Krasnaya street, Penza, Russia)

***Скворцова Валентина Алексеевна***

доктор экономических наук, профессор,  
кафедра экономической теории  
и международных отношений,  
Пензенский государственный  
университет  
(Россия, г. Пенза, ул. Красная, 40)

E-mail: va\_skvortsova@mail.ru

***Skvortsova Valentina Alekseevna***

Doctor of economic sciences, professor,  
sub-department of economics  
and international relations, Penza  
State University  
(40 Krasnaya street, Penza, Russia)

---

УДК 378

**Васин, С. М.**

**Система обеспечения промышленности региона трудовыми ресурсами / С. М. Васин, В. А. Скворцова // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2016. – № 1 (37). – С. 173–184.**