

УДК 33

Анализ трудовых ресурсов на примере Республики Татарстан: оценка и перспективы развития

Шамсутдинова Вероника Вячеславовна

Кандидат экономических наук,
проректор по среднему профессиональному образованию, доцент кафедры менеджмента,
Университет управления «ТИСБИ»,
420012, Российская Федерация, Казань, ул. Муштари, 13;
e-mail: vshamsutdinova@tisbi.ru

Базаров Рустам Торекульевич

Кандидат экономических наук,
доцент кафедры «Ценные бумаги и финансовый инжиниринг»,
Университет управления «ТИСБИ»,
420012, Российская Федерация, Казань, ул. Муштари, 13;
e-mail: rustam.baz.ru@mail.ru

Хасанова Лилия Рафисовна

Старший преподаватель,
кафедра экономической теории и инноватизации,
Университет управления «ТИСБИ»,
420012, Российская Федерация, Казань, ул. Муштари, 13;
e-mail: LRHasanova@tisbi.ru

Ахмирова Римма Шафиковна

Кандидат экономических наук,
доцент факультета среднего профессионального образования,
Университет управления «ТИСБИ»,
420012, Российская Федерация, Казань, ул. Муштари, 13;
e-mail: rimma1958-2007@yandex.ru

Нигматуллина Лилия Габдулахатовна

Кандидат экономических наук,
доцент кафедры таможенного дела,
Казанский кооперативный институт,
420081, Российская Федерация, Казань, ул. Ершова, 58;
e-mail: xatipara@yandex.ru

Аннотация

В данной статье был проведен анализ использования трудовых ресурсов Республики Татарстан, были использованы статистические данные, взятые из открытых источников.

Предложены пути повышения качества и эффективности использования трудовых ресурсов, была обоснована значимость проведения анализа в данной области, была расписана теория о трудовых ресурсах. Предложены активные мероприятия по повышению эффективности использования трудовых ресурсов на региональном уровне. Трудовые ресурсы – это самый главный и ценный ресурс региона, так как без него невозможно функционирование экономики. Именно поэтому необходимо предпринимать действенные мероприятия по улучшению качества жизни и труда, необходимо заботиться и способствовать развитию трудовых ресурсов всеми доступными методами. Также нельзя забывать и о проведении анализа использования и численности трудовых ресурсов региона. Трудовой потенциал работника не является величиной постоянной, он может изменяться как в сторону увеличения, так и уменьшения. Накапливаемые в процессе трудовой деятельности созидательные способности работника повышаются по мере усвоения новых знаний и навыков, укрепления здоровья, улучшения условий труда. Но они могут снижаться при ужесточении режима работы, ухудшении здоровья и т.п.

Для цитирования в научных исследованиях

Шамсутдинова В.В., Базаров Р.Т., Хасанова Л.Р., Ахмирова Р.Ш., Нигматуллина Л.Г. Анализ трудовых ресурсов на примере Республики Татарстан: оценка и перспективы развития // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2018. Том 8. № 5А. С. 48-57.

Ключевые слова

Республика Татарстан, трудовые ресурсы, занятость, население, экономика, мероприятия.

Введение

Трудовые ресурсы – это часть населения государства, которая имеет должный уровень физического, умственного и профессионального развития для того чтобы заниматься общественно полезной деятельностью. К трудовым ресурсам относят занятую работой часть населения и потенциальных работников [Базаров, 2011].

Основная часть

Для того чтобы рассчитать численность трудовых ресурсов, берется общая численность трудоспособного населения по возрасту, к которой прибавляется число работающих пенсионеров и работающих подростков (моложе 16 лет) и исключается количество неработающих инвалидов I и II групп (рабочего возраста), а также численность пенсионеров трудоспособного возраста, получающих пенсию на льготных условиях [Базаров, 2011, 64].

В состав трудовых ресурсов включаются: население в трудоспособном возрасте (мужчины от 16 до 59 лет и женщины от 16 до 54 лет включительно), кроме неработающих инвалидов первой и второй групп и неработающих лиц, которые получают пенсии на льготных условиях, фактически работающие подростки от 16 лет и работающие пенсионного возраста (мужчины старше 59 лет и женщины старше 54 лет).

Возрастные границы и социально-демографический состав трудовых ресурсов определяются системой законодательных актов. Они (границы и состав) менялись в разные периоды истории нашей страны [Базаров, Дашина, 2015, 1726].

К трудовым ресурсам относятся [Базаров, 2011, 17]:

1) население в трудоспособном возрасте за исключением инвалидов войны и труда I и II групп и неработающих лиц, получающих пенсии на льготных условиях;

2) работающие лица пенсионного возраста;

3) работающие подростки в возрасте до 16 лет. По белорусскому законодательству подростки до 16 лет принимаются на работу по достижении ими 15-летнего возраста в исключительных случаях. Допускается также, в целях подготовки молодежи к труду, прием на работу учащихся общеобразовательных школ, профессионально-технических и средних специальных учебных заведений по достижении ими 14-летнего возраста с согласия одного из родителей или заменяющего его лица при условии предоставления им легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не мешающего процессу обучения.

В трудоспособном населении выделяют также экономически активное и пассивное население. Под экономически активным населением понимается та часть трудоспособного населения, которая занято во всех видах деятельности или намерена участвовать в производстве [Ануфриенко и др., 2013, 35].

Численность этой группы включает как занятых, так и безработных, при этом она имеет тенденцию к сокращению. Экономически пассивное население составляет та часть, которая не стремится к трудоустройству, т.е. это та часть населения, которая не входит в состав рабочей силы [Базаров, 2013, 21].

Структура трудовых ресурсов состоит из двух категорий: активные и потенциальные, к активным относятся уже работающие, а к пассивным потенциальные работники [Базаров, Аппалонова, Сюркова, 2016, 88].

Важность исследования трудовых ресурсов для властей заключается в необходимости заранее знать, сколько будет трудовых ресурсов в ближайшие годы. Это необходимо выбора наиболее подходящей политики развития региона [Базаров, 2014, 56].

Именно на трудовых ресурсах в норме держится вся экономика населенного пункта, субъекта РФ и всей страны в целом. Ведь будет очень плохо, если налоговая и пенсионная политика будет оставаться прежней, а трудовые ресурсы за поселение 5 лет упадут в своей численности на 10-20%, в результате оставления политики и снижения трудовых ресурсов мы будем иметь повышенную нагрузку на население, что приведет к снижению качества жизни и снижению скорости экономического роста и развития.

Население можно подразделять на три категории. Первая категория — это граждане до трудоспособного возраста, вторая категория — это граждане трудоспособного возраста, третья категория это граждане старше трудоспособного возраста. Кроме данной системы деления можно применять более детализированную. Деление граждан на возрастные категории: 0 – 14 до трудоспособного возраста, 15 – 29 начало трудового возраста, 30 – 44 середина трудового возраста, 45 – 59 завершение трудового возраста, 60 и более – старше трудового возраста. Таким образом, мы будем иметь 5 категорий граждан: 0 – 14, 15 – 29, 30 – 44, 45 – 59, 60 и более. Каждые 5 лет власти анализируют возрастную статистику и составляют план на 5 лет. В том случае, если возрастная категория 0 – 16 имела высокий прирост, возникнет в будущем потребность в новых рабочих местах, в местах в ВУЗах и в местах в СУЗах, поэтому в случае увеличения данной возрастной категории необходимо будет предпринять мероприятия по развитию сферы образования. Если будет рост в возрастной категории 45 – 60 и 60 и более, то необходимо будет сконцентрироваться на развитии пенсионного, социального обеспечения граждан и доступного медицинского обслуживания. То есть предложенным мной способ

деления граждан на 5 категорий и проведением 5 летнего анализа, власти смогут анализировать, что нужно будет большинству граждан в ближайшее время и сконцентрироваться на развитии данной части.

В таблице 1 представлены статические данные по численности населения республики Татарстан за 2012 – 2017 годы.

Таблица 1 – Все население Республики Татарстан за 2012 – 2017 годы

Наименование показателя	Год					
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Все Татарстана	3803189	3822038	3838230	3855037	3868730	3885253

Проанализировав таблицу 1, можно сделать вывод, что численность населения республики имеет стабильную медленную тенденцию к росту в среднем на 13108 человека в год.

Более наглядно можно посмотреть динамику роста населения Республики на рисунке 1.

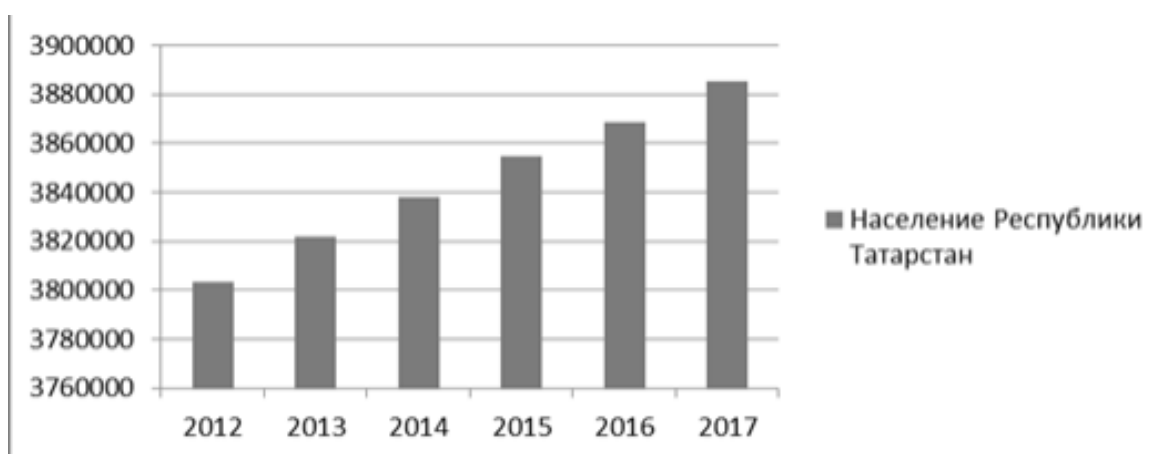


Рисунок 1 – Динамика населения Республики Татарстан

В таблице 2 приведены данные о численности населения Республики Татарстан в возрастной структуре. По следующим категориям 0 – 14 лет до трудового возраста, 15 – 29 лет начало трудового возраста, 30 – 44 года середина трудового возраста, 45 – 59 лет завершение трудового возраста, 60 – и более старше трудового возраста.

Таблица 2 – Возрастная структура населения Республики Татарстан за 2012 – 2017 годы

Наименование показателя	Год					
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
0 - 14	605850	624654	643567	664624	683877	703628
15 - 29	876199	857049	829926	801632	770775	737144
30 - 44	777194	786436	802801	819957	836547	858917
45 - 59	862498	856386	848960	834676	822649	810348
60 и более	681448	697513	712976	734148	754882	775216

Изучив таблицу 2, можно посмотреть какая возрастная категория граждан преобладает в общей численности населения Республики. В целом все распределено поровну, но все же граждан 30 – 44 и 45 – 59 лет в Республике чуть больше, чем остальных. Меньше всего граждан, относящихся к до трудового возраста, от 0 до 14 лет.

Чтобы грамотнее можно было оценить какая же категории преобладает в большей степени был проведен тот же самый расчет, что и в таблице 2, но в процентном соотношении.

Более наглядно численность населения по возрастам можно увидеть на рисунке 2.

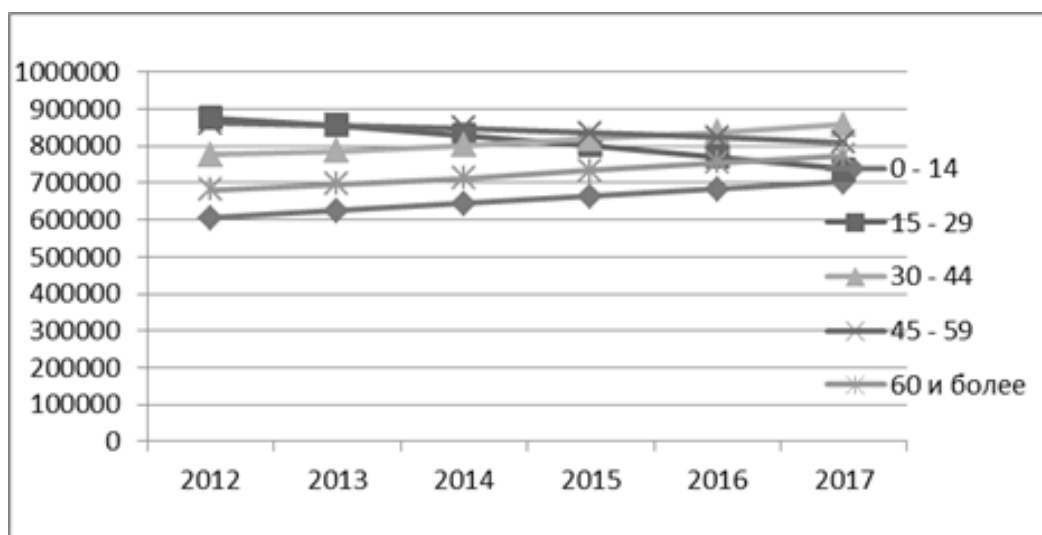


Рисунок 2 – Численность населения по возрастной категории в Республике Татарстан с 2012–2017 годы

Таблица 3 – Возрастная структура населения Республики Татарстан за 2012 – 2017 годы, в процентном соотношении

Наименование показателя	Год					
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
0 - 14	15,93	16,34	16,77	17,24	17,68	18,11
15 - 29	23,03	22,42	21,62	20,79	19,92	18,97
30 - 44	20,43	20,58	20,92	21,27	21,62	22,11
45 - 59	22,67	22,41	22,12	21,65	21,26	20,86
60 и более	17,91	18,25	18,58	19,04	19,51	19,95

Проанализировав таблицу 3 можно составить общую картину возраста населения Республики Татарстан. Так в 2012 году больше всего было граждан 15 – 29 лет – это начало трудового возраста их было 23,03% от общей численности населения, а меньше всего было граждан до трудового возраста 15,93%. В 2013 году больше всего было опять же граждан 15 – 29 лет – начало трудового возраста их было 22,42% от общей численности населения, а меньше граждан до трудового возраста – 16,34%. В 2014 больше всего было граждан 45 – 59 лет, их было 22,12%, а меньше всего 0 – 14 лет, их было 16,77%. В 2015 году больше всего было все также граждан 45 – 59 лет – численность которых составляла 21,65%, а меньше всего было граждан 0 – 14 лет, их было всего 17,24%. В 2016 году больше было граждан возрастной категории 30 – 44 лет, число которых равнялось 21,62%, а меньше всего было до трудового возраста 17,68%. В 2017 году больше всего было граждан 30 – 44 лет их было 22,11, а меньше всего было 0 – 14 лет – 18,11. В долгосрочном анализе таблицы можно было заметить тенденцию к росту среди категории граждан 0 – 14, 30 – 44, 60 и более лет, и тенденцию к падению среди граждан 15 – 29 и 45 – 59 лет.

Более наглядно данные тенденции можно отследить по рисунку 3.

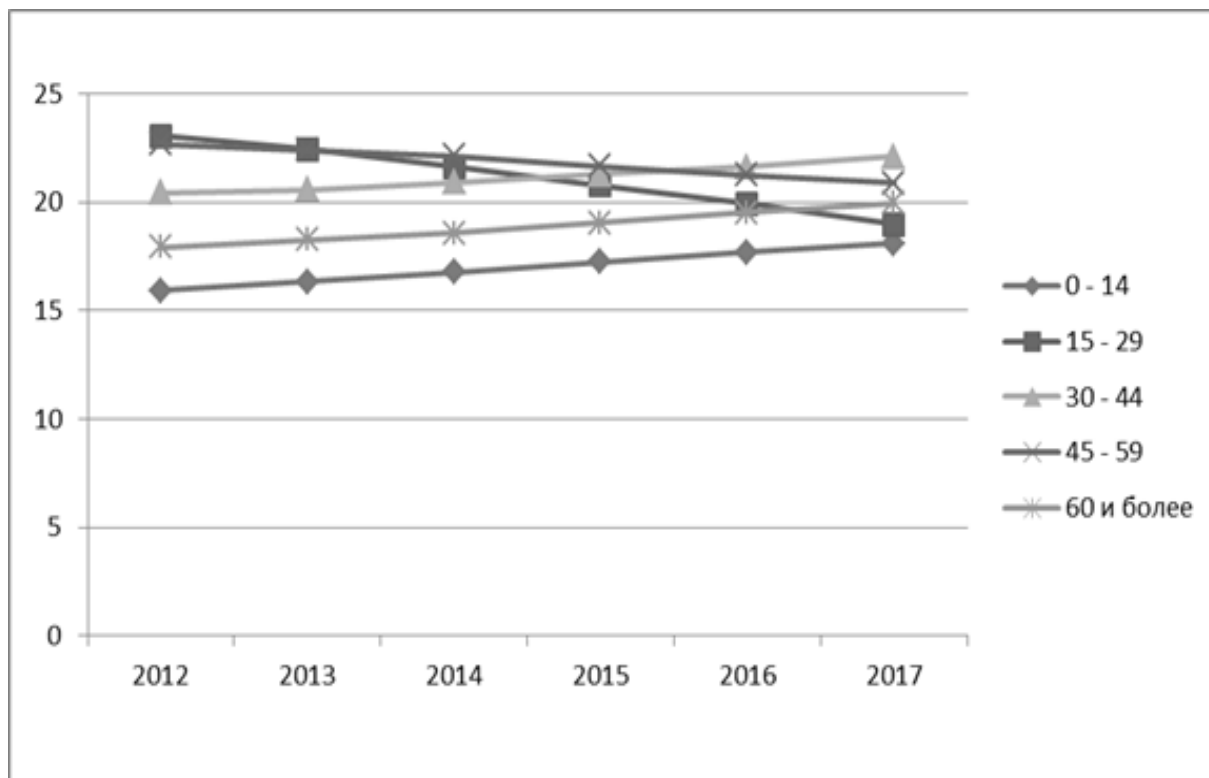


Рисунок 3 – Тенденции изменения числа граждан по возрастной категории в Республике Татарстан с 2012–2017 годы

Проводя ежегодные анализы для создания более благоприятных условий работы и жизни граждан, каждые 5 лет менять стратегию развития Республики и проведение реформ по следующим сферам: образование, медицина, банковская сфера, налоговая нагрузка на население по региональным и муниципальным налогам, пенсионная сфера.

Мероприятия по повышению качества использования трудовых ресурсов республики.

Так, например, в случае наличия положительной тенденции роста числа граждан в возрасте от 0 до 14 лет, проводить реформы образования, для создания благоприятных условия к получению образования, увеличивать число учебных мест в ВУЗах и СУЗах республики, увеличить финансирование грантов, стипендий, повышение заработных плат преподавателей. Развития молодежного спорта, повсеместным строительством спортивных комплексов и площадок. В случае убывающей тенденции численности граждан от 0 до 14 лет, наоборот, сокращать данные программы, для экономии республиканского бюджета и использования средств в более нужных направлениях.

В случае роста числа граждан 15 – 29 лет и 30 – 44 лет, приоритетными направлениями развития, сделать доступное кредитование населению, так как именно в этом возрасте граждане особенно активно покупают ипотечную недвижимость и покупают автомобили в кредит. Создать благоприятные условия для привлечения специалистов из других регионов. Выдавать льготные кредиты на развитие производства, малого бизнеса и сельского хозяйства. Также в случае увеличения числа данной категории граждан допустимо будет снизить налоговую нагрузку по региональным и муниципальным налогам, так как именно данная категория граждан платит больше всего налогов, и если граждан этой возрастной категории будет много то налоговые доходы будут высоки, а чрезмерная налоговая нагрузка может плохо повлиять на

развития малого бизнеса и общему снижению доходов населения. Напомню, к региональным налогам относятся налоги на имущество организаций, транспортный налог и налог на игорный бизнес, к муниципальным налогам относятся налог на имущество физических лиц, Земельный налог и торговый сбор. В случае снижения данной категории граждан, допустимо повышение налоговой нагрузки, для повышения налоговых доходов бюджета.

В случае роста числа граждан возрастных категорий 45 – 59, 60 и более. Целесообразным будет сделать приоритетным развития медицины, пенсионного и социального обеспечения. По очевидной причине того, что именно в этом возрасте граждане особенно остро начинают надеяться в медицинском обслуживании и в этом возрасте население начинает уходить на пенсию. Создавать благоприятные условия для трудоустройства пенсионеров, создавая рабочие места.

Выше мной были предложены мероприятия для повышения качества жизни населения, так как именно от качества жизни будет зависеть качество трудовых ресурсов.

Производительность труда – это показатель использования трудовых ресурсов, выраженный в эффективности труда в процессе производства продукции и услуги. Производительность труда является важнейшим экономическим показателем, который служит для определения результативности (продуктивности) трудовой деятельности, как отдельного работника, так и коллектива предприятия. Наиболее часто встречаемым показателем производительности труда является выработка, которая бывает часовой, дневной, месячной, квартальной или годовой.

Выработка — это количество произведенных товаров и услуг – Q , за рабочее время – T , это отношение количества произведенных товаров и услуг к затраченному времени на их производство Q/T .

Помимо терминов «трудовые ресурсы» и «персонал» в науке и практике экономики, социологии, управления с 1980-х гг. стал применяться термин «трудовой потенциал» общества, отдельного работника. Это понятие является более объемным, разносторонним, его основой является термин «потенциал», источник возможностей, средств, запаса.

Трудовой потенциал работника — это совокупность физических и духовных качеств человека, определяющих возможность и границы его участия в трудовой деятельности, способность достигать в заданных условиях определенных результатов, а также совершенствоваться в процессе труда.

Основными компонентами трудового потенциала работника являются:

- психофизиологическая составляющая: состояние здоровья, работоспособность, выносливость, способности и склонности человека, тип нервной системы и др.;
- социально-демографическая составляющая: возраст, пол, семейное положение и др.;
- квалификационная составляющая: уровень образования, объем специальных знаний, трудовых навыков, способность к инновациям, интеллект, творческие способности, профессионализм;
- личностная составляющая: отношение к труду, дисциплинированность, активность, ценностные ориентации, мотивированность, нравственность и др.

Трудовой потенциал работника не является величиной постоянной, он может изменяться как в сторону увеличения, так и уменьшения. Накапливаемые в процессе трудовой деятельности созидательные способности работника повышаются по мере усвоения новых знаний и навыков, укрепления здоровья, улучшения условий труда. Но они могут снижаться при ужесточении режима работы, ухудшении здоровья и т.п.

Заклучение

В заключение можно сказать, что трудовые ресурсы – это самый главный и ценный ресурс региона, так как без него невозможно функционирование экономики. Именно поэтому необходимо предпринимать действенные мероприятия по улучшению качества жизни и труда, необходимо заботиться и способствовать развитию трудовых ресурсов всеми доступными методами. Также нельзя забывать и о проведении анализа использования и численности трудовых ресурсов региона.

Библиография

1. Ануфриенко С.В. и др. Проблемы международных отношений и глобального развития. Новосибирск, 2013. 258 с.
2. Базаров Р.Т. Роль некоммерческого сектора в социально-экономическом развитии России // Вестник экономики, права и социологии. 2011. С. 19.
3. Базаров Р.Т. Некоторые аспекты реализации принципов менеджмента качества в некоммерческих организациях // Сегодня и завтра Российской экономики. 2011. № 49. С. 63-65.
4. Базаров Р.Т., Дашина Е.И. Проблемы финансирования некоммерческих организаций на примере Республики Татарстан // Фундаментальные исследования. 2015. № 2-8. С. 1725-1729.
5. Базаров Р.Т. Роль и значение некоммерческого сектора в социально-экономическом развитии России // Вестник экономики, права и социологии. 2011. С. 17.
6. Базаров Р.Т. Совершенствование процессов некоммерческими организациями на примере образовательной среды. Казань, 2013. 153 с.
7. Базаров Р.Т., Аппалонина Н.А., Сюркова С.М. Инвестиционные вложения в некоммерческие организации на примере Республики Татарстан // Фундаментальные исследования. 2016. № 8-1. С. 87-91.
8. Базаров Р.Т. К вопросу о совершенствовании процессов управления развитием инновационной экономики в России // Экономический анализ: теория и практика. 2014. № 14 (365). С. 55-60.

Analysis of labor resources on the example of the Republic of Tatarstan: assessment and development prospects

Veronika V. Shamsutdinova

PhD in Economics,
Vice-rector for secondary vocational education,
Associate Professor,
University of Management "TISBI",
420012, 13, Mushtari st., Kazan, Russian Federation;
e-mail: vshamsutdinova@tisbi.ru

Rustam T. Bazarov

PhD in Economics,
Associate Professor of Securities and Financial Engineering,
University of Management "TISBI",
420012, 13, Mushtari st., Kazan, Russian Federation;
e-mail: rustam.baz.ru@mail.ru

Liliya R. Khasanova

Senior Lecturer of the Department of Economic Theory and Innovation,
University of Management "TISBI",
420012, 13, Mushtari st., Kazan, Russian Federation;
e-mail: LRHasanova@tisbi.ru

Rimma Sh. Akhmirova

PhD in Economics, Associate Professor,
Department of secondary vocational education,
University of Management "TISBI",
420012, 13, Mushtari st., Kazan, Russian Federation;
e-mail: rimma1958-2007@yandex.ru

Liliya G. Nigmatullina

Senior Lecturer, Associate Professor,
Department of Customs Duties,
Kazan Institute of Cooperation,
420081, 58, Ershova st., Kazan, Russian Federation;
e-mail: xatipara@yandex.ru

Abstract

This article analyzed the use of the labor resources of the Republic of Tatarstan and used statistical data taken from open sources. Ways to improve the quality and efficiency of the use of labor resources are suggested, the importance of conducting analysis in this field was justified, the theory of labor resources was written. Active measures are proposed to increase the efficiency of the use of labor resources at the regional level. Labor resources are the most important and valuable resource of the region, since without it the functioning of the economy is not possible. That is why it is necessary to take effective measures to improve the quality of life and work, it is necessary to care and promote the development of labor resources by all available methods. Also, one should not forget about the analysis of the use and the number of labor resources in the region. The labor potential of the employee is not a constant, it can change both in the direction of increase and decrease. The creative abilities of the worker accumulated in the course of labor activity increase as new knowledge and skills are acquired, health is strengthened, and working conditions are improved. But they can decrease with tougher working conditions, worse health, etc.

For citation

Shamsutdinova V.V., Bazarov R.T., Khasanova L.R., Akhmirova R.Sh., Nigmatullina L.G. (2018) Analiz trudovykh resursov na primere Respubliki Tatarstan: otsenka i perspektivy razvitiya [Analysis of labor resources on the example of the Republic of Tatarstan: assessment and development prospects]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 8 (5A), pp. 48-57.

Keywords

Republic of Tatarstan, labor resources, employment, population, economy, events.

References

1. Anufrienko S.V. et al. (2013) *Problemy mezhdunarodnykh otnoshenii i global'nogo razvitiya* [Problems of international relations and global development]. Novosibirsk.
2. Bazarov R.T. (2011) Rol' nekommercheskogo sektora v sotsial'no-ekonomicheskom razvitii Rossii [Role of the non-profit sector in the socio-economic development of Russia]. *Vestnik ekonomiki, prava i sotsiologii* [Bulletin of Economics, Law and Sociology], p. 19.
3. Bazarov R.T. (2011) Nekotorye aspekty realizatsii printsipov menedzhmenta kachestva v nekommercheskikh organizatsiyakh [Some aspects of the implementation of the principles of quality management in non-profit organizations]. *Segodnya i zavtra Rossiiskoi ekonomiki* [Today and tomorrow of the Russian economy], 49, pp. 63-65.
4. Bazarov R.T., Dashina E.I. (2015) Problemy finansirovaniya nekommercheskikh organizatsii na primere Respubliki Tatarstan [Problems of Financing of Non-Commercial Organizations on the Example of the Republic of Tatarstan]. *Fundamental'nye issledovaniya* [Fundamental Research], 2-8, pp. 1725-1729.
5. Bazarov R.T. (2011) Rol' i znachenie nekommercheskogo sektora v sotsial'no-ekonomicheskom razvitii Rossii [Role and significance of the non-profit sector in the socio-economic development of Russia]. *Vestnik ekonomiki, prava i sotsiologii* [Bulletin of Economics, Law and Sociology], p. 17.
6. Bazarov R.T. (2013) *Sovershenstvovanie protsessov nekommercheskimi organizatsiyami na primere obrazovatel'noi sredy* [Perfection of processes by non-profit organizations on the example of the educational environment]. Kazan.
7. Bazarov R.T., Appalonova N.A., Syurkova S.M. (2016) Investitsionnye vlozheniya v nekommercheskie organizatsii na primere Respubliki Tatarstan [Investment Investments in Non-profit Organizations on the Example of the Republic of Tatarstan]. *Fundamental'nye issledovaniya* [Fundamental Research], 8-1, pp. 87-91.
8. Bazarov R.T. (2014) K voprosu o sovershenstvovanii protsessov upravleniya razvitiem innovatsionnoi ekonomiki v Rossii [On the issue of improving the management processes of the development of innovative economy in Russia]. *Ekonomicheskii analiz: teoriya i praktika* [Economic analysis: theory and practice], 14 (365), pp. 55-60.