

### Заключение

Прогнозируемый социально-экономический эффект создания Центра кадрового консалтинга и мониторинга заключается в формировании системы диагностики кадрового потенциала регионального АПК по количественным и качественным показателям, разработке и внедрении программного обеспечения, создании системы мониторинга вакансий с соответствующим информационным обеспечением, формировании баз данных выпускников сельскохозяйственных вузов, разработке методических основ оценки трудовых ресурсов, информировании государственных органов управления о результатах кадрового мониторинга, а также регулировании рынка труда аграрной сферы экономики.

Законодательное закрепление механизма взаимодействия работодателей и образовательных учреждений при непосредственном участии предлагаемого Центра кадрового консалтинга и мониторинга в структуре Министерства сельского хозяйства Саратовской области позволит сформировать стабильную ситуацию на рынке труда АПК и обеспечит

отрасль высококвалифицированными молодыми специалистами.

### Библиографический список

1. Инновационная деятельность в аграрном секторе экономики России / под ред. И.Г. Ушачева, И.Т. Трубилина, Е.С. Оглобина, И.С. Санду. – М.: КолосС, 2007. – 636 с.

2. Кузнецова Т.М., Прока Н.И. Формирование региональной кадровой политики АПК в условиях его инновационного развития // Вестник ОрелГАУ. – С. 19.

3. Регионы России. Основные характеристики субъектов РФ 2006: стат. сб. – Росстат. – М., 2010. – 681 с.

4. Российский статистический ежегодник: стат. сб. – Госкомстат Российской Федерации. – М., 2010. – С. 536-544.

5. Игонькин А.В. В области проводится активная работа по привлечению молодых специалистов в сельскохозяйственное производство: <http://www.saratovagro.ru/news>.



УДК 631.158

С.Н. Пенчева

## БАЛАНС ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

**Ключевые слова:** трудовые ресурсы, трудоспособное население, баланс трудовых ресурсов, занятые в экономике, безработные, рынок труда.

### Введение

Сложность и многогранность проблем повышения эффективности использования трудовых ресурсов обусловлены взаимосвязью их со всеми фазами общественного воспроизводства, что предопределяет необходимость их непрерывного изучения как с теоретической, так и с практической точки зрения.

В работе представлены результаты научных исследований, проводимых по теме «Проведение научных исследований и разработка механизма формирования баланса трудовых ресурсов в сельской местности на примере отдельно взятых регионов Российской Федерации».

**Цель исследования** заключалась в изучении некоторых теоретических положений по

трудовым ресурсам, методов и показателей их наличия и использования.

Для достижения цели нами были изучены и проанализированы нормативно-правовые акты РФ, справочные и методические материалы, а также работы ученых по данному вопросу.

Следует отметить, что проблемы формирования и использования трудовых ресурсов исследуются в работах многих российских ученых: Н.А. Волгина, В.Е. Гимпельсона, Б.М. Генкина, Л.А. Костина, Р.И. Капелюшников, А.В. Кашепова, В.Г. Костакова, И.С. Масловой, А.А. Никифоровой, А.Я. Кибанова, Т.И. Заславской, С.Г. Струмилина, В.С. Буланова, А.А. Павленкова, П.М. Першукевича, А.И. Рофе, Э.Р. Саруханова, Г.Э. Слезингера, В.В. Осипова и др.

Несмотря на многочисленный ряд ученых, изучающих трудовые ресурсы, остается немало дискуссионных вопросов, противоречивых толкований, требующих дальнейшего изучения.

**Методика исследования**

В основу исследования положена разработанная Росстатом методика формирования баланса трудовых ресурсов и основные показатели их оценки.

**Результаты исследования**

В соответствии с действующим законодательством к трудовым ресурсам относится население, занятое экономической деятельностью, а также способное трудиться, но не работающее по тем или иным причинам. В состав трудовых ресурсов включается трудоспособное население в трудоспособном возрасте (мужчины – 16-59 лет, женщины – 16-54 года) и работающие лица, находящиеся за пределами трудоспособного возраста (лица пенсионного возраста и подростки), иностранные трудовые мигранты. Их формирование и использование представлены на рисунке.

Наиболее подробную характеристику наличия и использования трудовых ресурсов получают на основе балансового метода. Баланс трудовых ресурсов (БТР) – это система показателей, отражающих наличие трудовых ресурсов по источникам форми-

рования, а также их распределение по категориям.

Баланс трудовых ресурсов начал разрабатываться статистикой СССР с конца 1950-х годов. Он был одним из важнейших составных частей баланса народного хозяйства СССР и отражал численность трудовых ресурсов, их качественный состав по полу, возрасту, социальным группам, видам занятости и отраслям народного хозяйства и профессиям. В СССР уполномоченным органом по ведению такого баланса был Госплан, по согласованию с которым республиканские и союзные министерства и ведомства ежегодно разрабатывали показатели приема в учебные заведения, в том числе и высшие. При разработке этих показателей использовались сведения о числе рабочих мест в отраслевом разрезе, планы развития экономики в целом и ее отдельных отраслей, а также прогнозы потребности в замещении «естественной убыли» специалистов. Таким образом, в условиях плановой экономики баланс трудовых ресурсов являлся одним из важнейших методов статистического анализа, он играл активную роль в формировании народнохозяйственного плана, а также в решении проблем рационального размещения производительных сил по территории страны и отраслям.



Рис. Формирование и использование трудовых ресурсов

После развала СССР и краха плановой экономики в начале 1990-х годов практического использования баланса трудовых ресурсов не было, кроме единичных попыток Госкомстата (с 2004 г. – Росстата). В связи с переходом экономики России на рыночные методы функционирования показатели статистики рынка труда претерпели коренные изменения. В статистическую практику были внедрены категории и показатели, которые согласуются с международными стандартами, используемыми в международной практике для анализа рынка труда. В этих условиях для того, чтобы баланс трудовых ресурсов продолжал играть роль важного статистического метода, дающего всестороннее представление о рынке труда, нужно было в методологию коррективы, связанные с изменением классификаций форм занятости и статуса занятости, а также появлением новых форм и видов занятости.

Существенно изменились информационные источники, используемые для составления баланса. В условиях плановой экономики данные для построения баланса трудовых ресурсов в основном поступали из форм текущей статистической отчетности предприятий и организаций. Многократное увеличение количества субъектов экономической деятельности потребовало интеграции данных из форм статистической отчетности, выборочных наблюдений населения по проблемам занятости, административной статистики министерств и ведомств, экспертных оценок и расчетов. Так, внедрение в статистическую практику обследования населения по проблемам занятости позволило расширить информационную базу при формировании баланса трудовых ресурсов в части получения данных по таким категориям занятого населения, которые не попадают в отчетность организаций: лица, занятые предпринимательской деятельностью; лица, работающие по найму у физических лиц; помогающие работники домашних хозяйств, работающие без оплаты; лица, занятые в крестьянских (фермерских) хозяйствах; численность лиц старше трудоспособного возраста и подростков, занятых в экономике. С 1999 г. осуществляется расчет по регионам России численности лиц, занятых в домашнем хозяйстве производством продукции, предназначенной для реализации (ранее этот показатель рассчитывался только в целом по России). Для уточнения данных о численности занятых в неформальном секторе занятости, полученных из обследований населения по проблемам занятости, используются данные налоговых органов, материалы обследований индивидуальных предпринимателей, занятых в различных от-

раслях экономики, данные регистров органов, выдающих лицензии на осуществление отдельных видов деятельности.

Исходя из вышесказанного, **современный баланс трудовых ресурсов** представляет собой систему показателей, отражающих численность и состав трудовых ресурсов и их распределение на экономически активное и экономически неактивное население, и благодаря этому служит полезным инструментом для объединения всей имеющейся информации о рынке труда [1]. Баланс трудовых ресурсов ежегодно составляется Росстатом по итогам прошедшего года по стране в целом и по субъектам Российской Федерации.

Баланс трудовых ресурсов состоит из двух разделов – ресурсной и распределительной частей (табл.). Баланс составляется по среднегодовым данным, так как в течение года занятость трудовых ресурсов изменяется.

Информацией для составления первого раздела баланса трудовых ресурсов являются текущие данные демографической статистики о численности населения в трудоспособном возрасте; сведения органов социальной защиты населения о численности неработающих инвалидов и лиц, получающих пенсии на льготных условиях; распространенные данные итогов обследования населения по проблемам занятости о численности лиц старше трудоспособного возраста и подростков, занятых в экономике, данные иммиграционных служб МВД о численности занятых иностранных граждан.

Источниками информации для составления второго раздела баланса трудовых ресурсов являются расчеты среднесписочной численности работников по данным годовой отчетности предприятий и организаций; данные обследования населения по проблемам занятости; дополнительные источники для более полного измерения занятых в неформальном секторе экономики; экспертные оценки и досчеты на основе административной статистики; данные статистической отчетности учебных заведений о численности обучающихся дневной формы обучения.

Расчет баланса трудовых ресурсов предусмотрен с использованием программного продукта EXCEL. Для расчета баланса трудовых ресурсов разработано 24 основных и вспомогательных таблицы, в которых отражены источники информации, алгоритмы расчета и межтабличная увязка [2].

Итоги балансовых расчетов разрабатываются по России в целом, федеральным округам и субъектам РФ, отраслям экономики, отраслям материального производства и непромышленным отраслям, формам собственности.

Баланс трудовых ресурсов

№ строки	Наименование показателя	Тыс. чел.
<i>Формирование трудовых ресурсов</i>		
01	<b>Численность трудовых ресурсов, всего</b>	
	в том числе:	
02	трудоспособное население в трудоспособном возрасте	
03	из него работающие граждане других государств	
04	лица старше трудоспособного возраста, занятые в экономике	
05	подростки, занятые в экономике	
<i>Распределение трудовых ресурсов</i>		
06	<b>I. Среднегодовая численность занятых в экономике на основной работе, всего<sup>1</sup></b>	
	в том числе по формам собственности <sup>1</sup> :	
07	государственная	
08	муниципальная	
09	собственность общественных и религиозных организаций	
10	смешанная российская	
11	иностранная, совместная российская и иностранная	
12	частная	
	из нее:	
13	крестьянские (фермерские) хозяйства	
14	частные организации	
15	лица, занятые индивидуальным трудом и по найму у отдельных граждан	
16	лица, занятые в домашнем хозяйстве производством товаров и услуг для реализации <sup>2</sup>	
	<b>II. Население, не занятое в экономике</b>	
17	Учащиеся в трудоспособном возрасте, обучающиеся с отрывом от работы	
18	Трудоспособное население в трудоспособном возрасте, не занятое в экономике и обучением с отрывом от работы	

<sup>1</sup> Данные разрабатываются по отраслям экономики в соответствии с ОКОНХ.

<sup>2</sup> Данные за 2001 г. отдельно не разрабатывались, а включались в строку 15.

Таким образом, сведения, получаемые на основе баланса трудовых ресурсов, позволяют формулировать выводы об источниках формирования и использовании трудового потенциала общества, рассчитывать показатели занятости и безработицы трудовых ресурсов, а также анализировать распределение занятого населения в региональном, отраслевом и других аспектах.

Тем не менее, как отмечает А.Д. Попов [3], с позиции использования баланса трудовых ресурсов как базы для оценки положения в социально-трудовой сфере и прогноза его перспективы информации, содержащейся в балансе, пока недостаточно. Кроме того, нами было выявлено, что показатели баланса трудовых ресурсов получают на основе интеграции данных из различных источников, в которых методология расчета показателей не всегда совпадает. Существуют методологические различия в формировании численности занятых при составлении баланса трудовых ресурсов и при проведении обследований населения по проблемам занятости. Вот некоторые из них:

1. При расчете численности занятых в экономике используют показатель среднегодовой численности работников. Для пред-

приятий и организаций формального сектора экономики эта величина получается на основе расчета среднесписочной численности работников. При проведении обследований по проблемам занятости населения данные о численности занятых получают один раз в квартал на обследуемую неделю, и средняя численность относится к периоду за февраль-ноябрь.

2. В среднесписочной численности занятых предприятий и организаций формального сектора: 1) не учитываются лица, отсутствующие на работе в связи с отпуском по беременности и родам и уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; 2) учитываются лица, находящиеся в административных отпусках. По методологии обследования по проблемам занятости в численность занятого населения: а) включаются лица, отсутствующие на работе в связи с отпуском по беременности и родам и уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 года; б) не включаются лица, находящиеся в неоплачиваемом отпуске по инициативе администрации.

3. В отличие от методологии, принятой в обследовании населения по проблемам занятости, при расчете среднегодовой числен-

ности занятых в экономике по методологии баланса трудовых ресурсов не учитываются военнослужащие.

4. При проведении обследований населения по проблемам занятости данные о численности занятых относятся к месту их проживания, а по методологии баланса трудовых ресурсов – по их основному месту работы, при этом не учитывается вторичная занятость части занятого населения.

Исходя из этого существующая методология расчета баланса трудовых ресурсов, разработанная главным статистическим органом государственной статистики России, требует определенной корректировки.

Модернизация и технологическое развитие экономики России невозможны без прогнозирования рационального использования и развития трудовых ресурсов. Рынок труда, не отвечающий современным требованиям, становится тормозом на пути развития инновационной экономики в результате отсутствия необходимого кадрового состава, способного обеспечить инновационную составляющую. Решить эти проблемы можно путем прогнозирования баланса трудовых ресурсов.

Поэтому, начиная с 2012 г. правительство намерено перейти на новые принципы регулирования рынка труда – через формирование общероссийского баланса трудовых ресурсов. Такое долгосрочное планирование, внедренное в 50-е годы Госпланом СССР и забытое в 1991 г. с развалом СССР, должно со временем заменить антикризисные программы снижения напряженности на рынке труда. По планам правительства разработка прогноза баланса трудовых ресурсов «позволит оценить уровень сбалансированности потенциального предложения на рынке труда (исходя из прогноза демографической ситуации); оценить уровень потенциального спроса на рабочую силу в части занятых рабочих мест (исходя из программы социально-экономического развития Российской Федерации на долгосрочную перспективу); определить структурные пропорции предложения и спроса на рынке труда по видам экономической деятельности; повысить эффективность регулирования процессов формирования и использования трудовых ресурсов».

Разрабатывать прогноз баланса трудовых ресурсов Правительство РФ в марте 2011 г. поручило Министерству здравоохранения и социального развития Российской Федерации. Прогноз будет составляться совместно с другими министерствами, государственными внебюджетными фондами и Центральным банком РФ ежегодно, на очередной год и плановый 2-летний период. Органам исполнительной власти субъектов РФ

рекомендовано разрабатывать прогноз баланса трудовых ресурсов по субъектам РФ [4].

В то же время ученые-экономисты, интересующиеся вопросами трудовых ресурсов, в том числе и наши авторы, также работают над методикой формирования баланса трудовых ресурсов, которая позволит более адекватно оценивать и прогнозировать процессы формирования, распределения и использования трудовых ресурсов, а также более эффективно управлять ими.

### Заключение

Баланс трудовых ресурсов представляет собой систему статистических показателей, отражающих количественные характеристики двух важнейших составляющих использования трудовых ресурсов: формирования (наличие и источники воспроизводства) и распределения трудовых ресурсов по сферам и видам экономической деятельности, а также служит полезным инструментом для объединения всей имеющейся информации о рынке труда.

На сегодняшний день по всей территории России используется единая схема построения баланса трудовых ресурсов, разработанная органами государственной статистики. Но она имеет определенные недостатки и требует корректировки. Методология составления прогнозного баланса трудовых ресурсов на государственном уровне и вовсе забыта. Именно поэтому представляется актуальным выработка методических подходов прогнозирования баланса трудовых ресурсов, позволяющих учитывать необходимые взаимосвязи в рыночной экономике и базироваться на основе традиционных данных статистического учета.

### Библиографический список

1. Гуртов В.А., Питухин Е.А., Серова Л.М., Сигова С.В. Прогнозирование динамики спроса на рынке труда на различных фазах развития кризисных процессов в российской экономике // Проблемы прогнозирования. – 2010. – № 2. – С. 84-98.
2. Методология разработки баланса трудовых ресурсов. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики РФ. – Режим доступа: <http://www.gks.ru>.
3. Попов А.Д. Баланс трудовых ресурсов как источник информации о положении в социально-трудовой сфере российской экономики // Вопросы статистики. – 2010. – № 8. – С. 51-54.
4. Бюджетное послание Президента Российской Федерации о бюджетной политике в 2011-2013 гг. 29 июня 2010 г. – Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/news/8192>.