

## ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ В СИСТЕМЕ КОНКУРЕНТНЫХ ОТНОШЕНИЙ РЕГИОНОВ

Рассмотрены вопросы конкурентоспособности региона. Конкурентоспособность региона рассматривается с трех подходов — положительный, отрицательный, нейтральный. В Республике Бурятия с 2000 по 2014 г. отмечается положительная динамика снижения уровня безработицы, увеличение занятости населения. Но данная тенденция ограничена в своем развитии, поскольку увеличивается спрос на трудовые ресурсы. Предлагается комплексный подход удовлетворения спроса на трудовые ресурсы, учитывающий текущую и перспективную потребность.

**Ключевые слова:** регион, региональная конкуренция, экономические ресурсы, трудовые ресурсы, управление регионом, рынок труда, пространственное распределение.

A. M. Balkhanov, V. G. Bilkov

## HUMAN RESOURCES IN THE COMPETITIVE RELATIONS OF REGIONS

The authors examine the issues of regional competitiveness. The competitiveness of the region is described by the three approaches — positive, negative, neutral. The positive dynamics of reduction in unemployment, an increase in employment registered in the Republic of Buryatia from 2000 to 2014. This trend is limited in its development, as increased demand for labor. The authors propose an integrated approach to meet the demand for labor, taking into account current and future needs.

**Keywords:** region, regional competition, economic resources, human resources, management of the region, labor market, spatial distribution.

Проблема эффективного управления регионами в современных условиях остается приоритетной на различных уровнях — на глобальном, региональном, местном. Это обусловлено происходящими процессами глобализации и регионализации процессов управления, поиска идентичности различных национальных культур, развития и приоритета общественных отношений над личными.

Происходящие процессы обуславливают изменения в системе управления государством, регионами и муниципальными образованиями. Изменяются распределение полномочий между уровнями власти, проявляются проблемы в формировании бюджета, демографические проблемы и т. д. Подготовка и формирование трудовых ресурсов региона и муниципальных образований происходит исключительно на сугубо личных интересах граждан, зачастую не учитывается приоритетное развитие муниципальных образований, регионов, экономического пространства. Существующая система распределения выпускников вузов, после окончания учебных заведений требует в настоящее время усовершенствования. Кроме того к управлению конкурентоспособностью регионом необходимо подходить стратегически, на основе определения перспективной потребности в количественном и качественном составе трудо-

вых ресурсов. Поэтому требуется взаимодействие всех уровней власти, бизнеса и гражданского общества. При формировании, распределении и использовании трудовых ресурсов необходимо подходить с учетом всех фаз воспроизводственного процесса (дотрудового, трудового, послетрудового) и уровня управления (индивидуального, микроуровня, макроуровня).

Рыночные отношения изменили подходы к управлению регионами. В основе управления регионами стал преобладать рыночный подход, основанный на развитии конкуренции. С развитием конкуренции изменились подходы к формированию, использованию трудовых ресурсов и их развитию.

Именно с этих позиций, мы хотим рассмотреть подходы к управлению регионом с учетом пространственного распределения трудовых ресурсов.

Следует различать понятие конкурентных преимуществ и сравнительных преимуществ. Категория «конкурентные преимущества» и его использование пришло на смену традиционному, еще рикардинскому понятию «сравнительных преимуществ».

Конкурентные преимущества субъекта рыночных отношений через определенное время оборачивается системным, синергетическим эффектом экономического пространства, на котором осуществляется деятельность экономического субъекта [2, с. 101]. Экономическим пространством может являться национальная экономика страны, региона. Системный эффект конкурентных преимуществ проявляется в качестве управления на корпоративном и макроэкономическом уровнях, этике рыночных отношений, саморегулировании участников рынка, в качестве рабочей силы, что естественно влияет на приоритеты и средства экономической политики. В случае достижения конкурентных преимуществ субъектом рыночных отношений, результаты конкурентных преимуществ детерминистки не привязаны к отдельному выделенному пространству (стране, региону, территории местного самоуправления), а стохастически распределяются в пространстве как вероятностная величина.

Исследованию конкурентных отношений на региональном уровне в настоящее время посвящено достаточно работ. Можно выделить три подхода на конкурентные отношения между регионами [5]. Первый — имеется конкуренция между регионами (Camagni, 1991; Porter, 1999); второе — конкурентные отношения между регионами отсутствуют, имеется конкуренция между странами (Krugman, 1996, 1997; McFetridge, 1995; Yip, 2004), и третье направление — и нейтральный (таблица 1).

Таблица 1

*Основные характеристики трех подходов [5]*

Тема	Защитники	Критический	Нейтральный
Определяющие факторы фирм в экономической деятельности	Внешние по отношению к фирме (Porter, 1999; Gertler, 2001)	Внутренняя к фирме (Krugman, 1996)	Внутренняя к фирме (Bristow, 2005)

Определяющие факторы фирм в инновациях (центральные территориальные конкурентоспособности)	Внешние по отношению к фирме (Capello, 1999)	Внутренняя к фирме (Sternberg, Arndt, 2001)	Внутренняя к фирме (Bristow, 2005)
Территории могут обанкротить	Да (Camagni, 2002)	Нет (Krugman, 1994)	Нет (Bristow, 2005)
Территории конкурируют таким же образом как фирмы	Да (Van den Berg, Braun, 1999) + нет (Turok, 2004)	Нет (Krugman, 1997)	-
Прямым продолжением конкурентоспособности от фирмы к территориям	Право (Courchene, 1999; Donald, 2001)	Ложный (Lofering, 2001)	Ложный (Jessop, 2008)
Территориальная конкурентоспособность — это базовое и размытое понятие	Нет (Chechire, Gordon, 1996; D'Arcy, Keogh, 1999)	Да (Cellini, Soci, 2002)	Да (Fagenberg, 1996)
Территория увеличивает свой рост и производительность	Завершения других (Lever, Turok, 1999)	Его же блага (Krugman, 1997)	Его же блага (Jessop, 2008)
Территориальная конкурентоспособность	Значимо для территориального развития (Reinert, 1995; Storper, 1997)	Бесполезно и бессмысленно (McFetridge, 1995)	Placeless and decontextualised (Bristow, 2010)
Увеличение конкурентоспособности фирм — увеличение уровня жизни	Да (Malecki, 2000; Aiginger, 2006)	Не обязательно (Yap, 2004)	Не обязательно (Lovering, 1999)
Увеличение уровня жизни, роста производительности	Конкурентами (Begg, 1999)	Внутренней производительностью (Krugman, 1994)	-

Несмотря на разнообразие подходов и мнений к конкурентным отношениям как между регионами, так и внутри регионов стоит отметить, что при развитии конкурентных отношений обращается внимание на экономическое, социальное развитие, территориальную целостность и жизнедеятельность жителей.

Таким образом, при рассмотрении исследовании регионов, стоит обратить внимание на трудовые ресурсы, как экономического ресурса, участвующего в развитии регионов и на конкуренцию. Выделяются три подхода в исследовании конкуренции трудовых ресурсов. Первый, конкуренция спроса на труд, конкуренция предложения труда и конкуренция между условиями труда и его оплаты.

Проведенный нами анализ показателей с 2000 по 2014 гг. указывает [1.С.101], на положительную динамику — увеличение занятого населения в Республике Бурятия, снижение уровня безработицы и т. д. Это указывает на увеличение спроса на труд на всем рассматриваемом периоде. Необходимо отметить, что экономическое развитие республики обусловлено ростом за счет экстенсивного использования ресурсов, главным образом трудовых.

Во время проведения круглых столов Гражданского форума участники называли одной из важных проблем — затруднения, обусловленные поиском, подбором, подготовкой и дефицитом кадров. С этой проблемой столкнулись все субъекты отношений: работодатели не могут найти подходящих работников; работники не могут найти достойную работу; органы государственного управления не могут повлиять на складывающуюся ситуацию.

В этих условиях необходимо конструктивное взаимодействие всех участников процесса, осуществляющего кадровую политику в регионе, а именно бизнеса, власти и институтов гражданского общества. Данная система должна учитывать все фазы общественного воспроизводства трудовых ресурсов — до трудовую, трудовую и после трудовую; уровни управления трудовыми ресурсами региона — индивидуальный, микроуровень, макроуровень. Данное взаимодействие должно основываться на использовании рыночных механизмов управления и регулирования, на основе конкурентных отношений.

К настоящему времени в стране и в регионе создана система повышения конкурентоспособности региона с учетом потенциала трудовых ресурсов. В этой системе участвуют все субъекты общественных отношений — государство, бизнес и общество. Граждане общества участвуют в управлении государством, регионами и муниципальными образованиями посредством работы в Общественной палате и ее региональных отделений, Общественных советах при органах исполнительной власти, территориально-общественными самоуправлениями, законодательных (представительных) органах и др. Но эти организации не учитывают прогноз развития, перспективное, стратегическое развитие общества, регионов, местного самоуправления.

Различные объединения работодателей, в лице Торгово-промышленной палаты и Союза промышленников и предпринимателей и др., пытаются воздействовать на складывающуюся ситуацию в сфере подготовки кадров, обеспечение кадрами работодателей, но это не способствует изменению ситуации. Учебные заведения ведут подготовку кадров, опираясь на образовательные стандарты.

Все перечисленные проблемы указывают на необходимость проведения работы по подготовке кадров для экономики республики на основе комплексного подхода, учитывающего интересы всех общественных групп и прогноз изменения спроса на трудовые ресурсы региона. Это способствует экономическому росту, основой которого являются два фактора — труд и капитал (рис. 1).

Назрела необходимость проводить работу по развитию трудовых ресурсов с использованием рыночного механизма. Среди разнообразия методов государственного регулирования экономических процессов, для повышения кон-

курентоспособности трудовых ресурсов региона можно использовать механизм государственно-частного партнерства. Общественные организации, представляющие различные стороны — объединения работодателей, бизнеса, общественные организации, государственные органы управления представители учебных заведений участвуют в функционировании региональной системы повышения конкурентоспособности с учетом уровня (индивидуальный, микроуровень, макроуровень) и спроса на труд (рис. 2). Спрос на труд основывается на 2-х направлениях — текущий и перспективный. Текущая потребность экономики в необходимых трудовых ресурсах обеспечивается работниками, находящимися в трудовой и после трудовой фазах. Перспективная (прогнозная) потребность обеспечивается эффективным взаимодействием всех субъектов — общественные организации, представители бизнеса и государство.



Рис. 1. Концептуальная модель составляющих экономического роста [3, с. 32] [6]

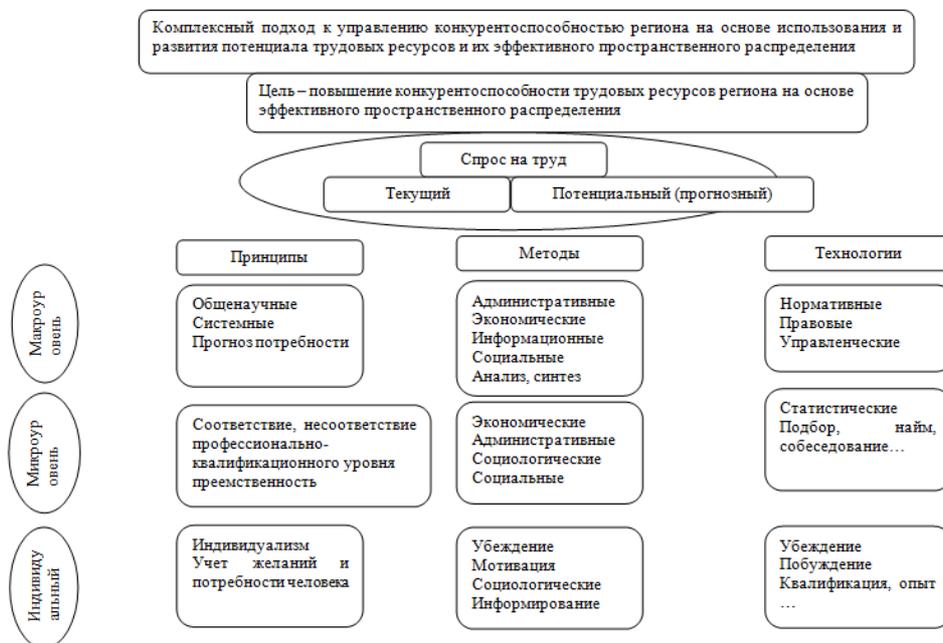


Рис.2. Модель конкурентоспособности экономического пространства на основе потенциала трудовых ресурсов

Принципы, методы и технологии формирования конкурентных преимуществ трудовых ресурсов отличаются в зависимости от уровня. На индивидуальном уровне учитываются индивидуальные потребности и мотивация сотрудников, на микроуровне учитываются профессионально-квалификационные характеристик трудовых ресурсов. Обращается внимание технико-трудовые, организационно-трудовые и социально-трудовые характеристики микроуровня. На макроуровне учитывается социально-экономические условия жизнедеятельности человека.

Отличия проявляются не только в принципах реализации, но и применяемых методах и технологиях. На индивидуальном уровне используются методы и технологии, основанные на побуждении, убеждении, информировании, профориентационной работе; на микроуровне используются административные, экономические, социологические; на макроуровне — социально-демографические, нормативные, правовые, управленческие.

В процессе исследования определено, что при развитии конкурентных отношений между регионами определяющим фактором являются трудовые ресурсы и их конкурентоспособность. В республике Бурятия при положительной динамике снижения уровня безработицы и увеличения занятости населения развитие происходит экстенсивным путем. Дальнейшее снижение уровня безработицы и положительная динамика увеличения занятого населения возможно только за счет повышения конкурентоспособности трудовых ресур-

сов. К повышению конкурентоспособности трудовых ресурсов необходимо с учетом индивидуального, микро и макроуровней и исходя из удовлетворения текущей и перспективной потребности.

#### **Литература**

1. Балханов А. М. Анализ конкурентоспособности трудовых ресурсов на факторах экономического пространства: монография. Улан-Удэ: Изд-во БГСХА им. В. Р. Филиппова, 2015. 139 с.
2. Конкурентоспособность России в глобальной экономике. М.: Междунар. отношения, 2003. 376 с.
3. Развитие навыков для инновационного роста в России. М.: Алекс, 2015. 172 с.
4. Цыренов Д. Д. Институт образования и рынок труда: качественное и количественное взаимодействие // Вестник Бурятского государственного университета. Экономика и менеджмент. 2014. № 1. С. 42–55.
5. Kapitsinis Nikos, Metaxas Theodore, Duguenne Marie Noelle. Title: "Territorial units' competitiveness: A self-reliant concept or a derivative concept of firms' competitijon?"
6. Rodriguez A. Knowledge and Innovaton for Competitiveness in Brazil. Washington, DC: WorldBank, 2008.

*Балханов Александр Матвеевич*, кандидат экономических наук, доцент, заведующий кафедрой управления персоналом, Бурятский государственный университет, Россия, 670000, г. Улан-Удэ, ул. Смолина, 24а, e-mail: balhanov2007@mail.ru

*Былков Владимир Георгиевич*, доктор экономических наук, профессор, декан факультета Управление человеческими ресурсами, Байкальский государственный университет, Россия, 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, 11. E-mail: pers@isea.ru

*Balkhanov Alexandr Matveevich*, candidate of economic sciences, assistant professor, Head of Department of Personnel Management, Buryat State University, 24a Smolina st., Ulan-Ude, 670000 Russia, E-mail: balhanov2007@mail.ru.

*Bilkov Vladimir Georgievich*, doctor of economic sciences, professor, Dean of the Faculty of Human Resource Management, Baikal State University, 11 Lenin st., Irkutsk, 664003 Russia, E-mail: pers@isea.ru