

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Институт финансов, экономики и управления

(наименование института полностью)

Департамент магистратуры (бизнес-программ)

(наименование)

38.04.02 Менеджмент

(код и наименование направления подготовки)

Государственное и муниципальное управление

(направленность (профиль))

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ)

на тему: «Государственное управление трудовыми ресурсами (на примере Самарской области)»

Студент

Д.Р. Яхин

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Научный
руководитель

к.э.н., Д.А. Константинович

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)



Тольятти, 2021



Росдистант

ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ ДИСТАНЦИОННО

Оглавление

Введение.....	3
Глава 1 Теоретико-организационные основы государственного управления трудовыми ресурсами	7
1.1 Понятие трудовых ресурсов	7
1.2 Правовые основы государственного управления трудовыми ресурсами.....	9
1.3 Государственная политика в области управления трудовыми ресурсами	14
Глава 2 Анализ государственной политики в области управления трудовыми ресурсами на примере Самарской области.....	18
2.1 Характеристика Самарской области.....	18
2.2 Анализ влияния государственной политики на состав трудовых ресурсов Самарской области	22
2.3 Анализ динамики и структуры трудовых ресурсов Самарской области по отраслям.....	29
Глава 3 Совершенствование государственного управления трудовыми ресурсами в Самарской области	41
3.1 Анализ проблем совершенствования государственного управления трудовыми ресурсами в Самарской области	41
3.2 Разработка рекомендаций по совершенствованию государственного управления трудовыми ресурсами в Самарской области.....	48
Заключение	57
Список используемых источников.....	65
Приложение А Минимальный размер оплаты труда	72
Приложение Б Анализ структуры занятых по видам экономической деятельности и уровню образования в Самарской области в 2019 г.....	73

Введение

Актуальность темы исследования. В настоящее время происходят изменения в системе государственного управления трудовыми ресурсами. Следовательно, необходимы новые подходы к организации и качеству управления трудовыми ресурсам.

В современных условиях особую важность и практическую значимость приобретает эффективное управление трудовыми ресурсами.

В последние годы механизмы управления трудовыми ресурсами стали выделяться в отдельную профессиональную деятельность, а управленческий персонал предстал одной из ключевых составляющих рабочей силы. Обеспечение квалифицированными кадрами, уровень их стимулирования и мотивации, формы оплаты труда определяют степень эффективности использования трудовых ресурсов, становятся важными индикаторами, характеризующими развитие предприятия, области, страны.

В настоящее время большинство муниципальных образований и государственных предприятий столкнулись с проблемой отсутствия эффективных систем управления трудовыми ресурсами.

При этом, управление трудовыми ресурсами предполагают многие составляющие, в том числе: кадровую политику, климат в коллективе, социальные и психологические методы управления. Важным является поиск резервов роста производительности труда, творческой инициативы. Кроме этого, отдельная роль отводится стимулированию и мотивации кадров. Следовательно, разработка мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом является одной из наиболее важных задач современного менеджмента.

В условиях нестабильной внешней среды, возникает необходимость в решении ряда проблем, которые связаны с изменениями в государственном управлении трудовыми ресурсами. В этой связи, особую актуальность приобретает государственное управление трудовыми ресурсами.

В настоящее время для развития государства в целом и отдельных регионов в частности необходима активная политика в области управления трудовыми ресурсами. Данная политика должна обеспечивать их конкурентоспособность и устойчивое социально-экономическое развитие, включающее стимулирование, создания новых рабочих мест, снижение безработицы, удержание кадров в стране, совершенствование системы профессионального образования и переподготовки кадров.

Объектом исследования является государственное управление трудовыми ресурсами.

Предметом исследования является система государственного управления трудовыми ресурсами в Самарской области.

Целью работы является обоснование теоретических положений и разработка практических рекомендаций по совершенствованию государственного управления трудовыми ресурсами.

Гипотеза исследования состоит в том, что повышение эффективности государственного управления трудовыми ресурсами позволит улучшить развитие Самарской области.

Для достижения вышеуказанной цели в работе выделены следующие задачи:

- 1) изучить содержание государственного управления трудовыми ресурсами;
- 2) исследовать методические подходы к государственному управлению трудовыми ресурсами;
- 3) провести анализ государственного управления трудовыми ресурсами на примере Самарской области;
- 4) разработать рекомендации по повышению эффективности государственного управления трудовыми ресурсами на примере Самарской области.

Теоретической основой работы послужили труды ученых, в которых рассматривались вопросы государственного и муниципального управления, управления трудовыми ресурсами.

Базовыми для настоящего исследования явились нормативно-законодательная база, регулирующая предпринимательскую деятельность в Российской Федерации, статистические данные по управлению трудовыми ресурсами в Самарской области.

Методы исследования: анализ, диалектика, системный и комплексный подходы, сравнение, позволяющих экономически обосновать основные выводы и рекомендации.

Опытно-экспериментальной базой исследования выступила Самарская область.

Научная новизна исследования заключается в разработке теоретико-организационных направлений и практических мероприятий по повышению эффективности государственного управления трудовыми ресурсами на примере Самарской области.

К основным научным результатам диссертационного исследования относятся следующие:

1) авторское понятие «государственное управление трудовыми ресурсами» с позиции развития области;

2) тенденции функционирования рынка труда на примере Самарской области, и на этой основе выявленные ключевые направления по совершенствованию государственного управления трудовыми ресурсами в рамках выполнения проекта «Реализация системы эффективной подготовки специалистов через ведущие вузы Самарской области»;

3) модель выполнения проекта «Реализация системы эффективной подготовки специалистов через ведущие вузы Самарской области».

Теоретическая значимость исследования состоит в теоретическом обобщении основных положений, разработке практических рекомендаций в

повышении эффективности государственного управления трудовыми ресурсами.

Практическая значимость исследования заключается в том, что основные результаты могут быть использованы в практик государственного управления трудовыми ресурсами в исследуемой области.

Достоверность и обоснованность результатов исследования обеспечивались целью и задачами исследования, используемыми статистическими данными.

Личное участие автора в организации и проведении исследования состоит в написании научной работы по теме выпускной квалификационной работы и рукописи диссертации.

Апробация и внедрение результатов работы осуществлялись в процессе проведения исследования. Ключевые положения магистерской диссертации получили отражение в 1 работе, общим объемом – 0,3 п.л.

На защиту выносятся:

1) авторское понятие «государственное управление трудовыми ресурсами» с позиции развития области;

2) тенденции функционирования рынка труда на примере Самарской области, и на этой основе выявленные ключевые направления по совершенствованию государственного управления трудовыми ресурсами в рамках выполнения проекта «Реализация системы эффективной подготовки специалистов через ведущие вузы Самарской области»;

3) модель выполнения проекта «Реализация системы эффективной подготовки специалистов через ведущие вузы Самарской области».

Структура магистерской диссертации. Работа состоит из введения, 3 глав, заключения, содержит 18 рисунков, 13 таблиц, список использованной литературы и приложения.

Глава 1 Теоретико-организационные основы государственного управления трудовыми ресурсами

1.1 Понятие трудовых ресурсов

Рыночная экономика в корне изменила концепцию управления персоналом, выбора программ и способов практической реализации задач управления трудовыми ресурсами для роста эффективности деятельности как условия конкурентоспособности организации. Существенное значение приобретает социальная направленность в кадровой политике, изменение приоритетов, учет интересов работника, обеспечение мотивации труда, как способа повышения его результативности.

Трудовые ресурсы представляют собой персонал. «Основная особенность персонала – в том, что помимо выполнения производственных функций, работники предприятия являются составляющей производственного процесса.

Они могут активно способствовать росту эффективности производства, могут относиться безразлично к результатам деятельности предприятия, на котором работают, а могут и противодействовать нововведениям, нарушающим привычный для них ритм работы» [26].

К одному из важных факторов, позволяющих успешно развиваться организации является наличие квалифицированных трудовых ресурсов. При этом, обеспечение предприятия грамотным персоналом, определяет его человеческий потенциал, повышающий конкурентные преимущества компании и отличающий ее от других субъектов хозяйствования.

Исследование показало, что несколько предшествующих лет до пандемии отличались развитием многих секторов экономики, но тем не менее из-за неблагоприятных эпидемиологических условий, в последние время частный бизнес сокращается, что ведет к неизбежному высвобождению трудовых ресурсов. Для выживания в острой конкурентной борьбе

предприятия привлекают высококвалифицированных кадров. Следует подчеркнуть, что трудовые ресурсы, имеющие высокую квалификацию покидают регионы и переезжают в крупные города федерального значения. Следовательно, в регионах возникает дефицит в профессиональных кадрах.

К реальному выходу из проблем недостатка в кадрах относится определенная работа, направленная на развитие работников согласно стратегии предприятия. При этом, развитие необходимо рассматривать как требования к кадрам, необходимые для их эффективной работы в текущем периоде и в перспективе, а также систему критериев и направлений повышения квалификации работников согласно установленным требованиям, контроль за полученными результатами обучения.

В настоящее время в экономической литературе при исследовании вопросов управления трудовыми ресурсами применяются различные термины, такие как: персонал, кадры, трудовой потенциал, человеческие ресурсы и др. [12].

Персонал представляет собой работников, выполняющих определенные операции производственного или управленческого характера, принимающие участие в переработке сырья и материалов посредством средств труда. Персонал является личным составом предприятия, работающим по трудовым договорам и обладающим определенными признаками. Персонал смыкает в себе все элементы трудового коллектива организации.

По мнению Одегова Ю.Г., Руденко Л.С. трудовые ресурсы представляют систему способностей к выполнению трудовых обязанностей всем обществом, то есть всем социально-активным населением [40]

Веснин В.Р. разделяет понятия трудовые ресурсы и человеческие ресурсы [17]. Трудовые ресурсы - это составная часть общества. К общим трудовым ресурсам относится часть населения рабочего возраста. К ним не относятся люди, вышедшие за рамки рабочего возраста и нетрудоспособных.

Человеческие ресурсы характеризуются трудовыми ресурсами, рассматриваемыми как цель экономического развития и фактор, способствующий этому развитию.

Под трудовыми ресурсами понимается все социально активное население.

В настоящее время, система управления трудовыми ресурсами характеризуется развитыми управленческими технологиями, вобравшими в себя практику большинства поколений руководителей и дополнительными информационными возможностями, предоставляемыми научно-техническим прогрессом. В современных условиях в процессе управления трудовыми ресурсами используются разнообразные подходы к развитию персонала, разработанные как западными специалистами, так и отечественными.

«С переходом нашей страны на рыночные отношения большое значение при работе с персоналом приобрел экономический фактор, определяющий основные управленческие задачи в этой области, а также средства и методы их практической реализации, направленные на повышение эффективности производства, рост конкурентоспособности организации, предприятия или фирмы. В этих условиях важно не только сформировать штат персонала, определить его численность, профессиональный и квалификационный состав, но и правильно организовать его труд в непосредственной связи с технологией производства, использовать кадровый потенциал в соответствии с квалификацией и уровнем образования. Моральная и материальная заинтересованность работника, повышение трудовой мотивации выступают в качестве основных составляющих результативности его работы» [28].

1.2 Правовые основы государственного управления трудовыми ресурсами

«Государственное управление трудовыми ресурсами включает совокупность органов государственной законодательной, исполнительной и

судебной власти, которые влияют на формирование и развитие основных социально-экономических отношений в стране и механизм использования и воспроизводства трудовых ресурсов страны.

Основными задачами государственной системы управления трудовыми ресурсами являются: принятие законов, регулирующих трудовые отношения, контроль за их исполнением, выработка и реализация политики в области социально-трудовых отношений в стране, охватывающей вопросы мотивации и оплаты труда регулирования занятости и миграции населения, трудового законодательства, уровня жизни и условий труда, организации труда и методологии разрешения конфликтных ситуаций» [19].

Сегодня в рыночной среде государство очень ограниченно вмешивается и регулирует социально-экономические и трудовые отношения россиян.

В соответствии с Конституцией РФ, регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, осуществляется федеральными законами РФ и законами субъектов РФ.

«Первоначально, необходимо сказать, что Конституция РФ закрепляет за гражданами основные трудовые права, такие как свобода труда, право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, запрещает принудительный труд и дискриминацию» [1].

«В Конституции России содержатся статьи, направленные на организацию труда в нашей стране. В основе статьи 34 Конституции РФ лежит тезис, что каждый человек вправе применять свои способности любой деятельности, не запрещенной законом. Статья 37 Конституции РФ утверждает, что труд свободен. На основе своих предпочтений свободная личность может выбрать любую профессию, использует свои навыки и умения во благо и на свое усмотрение. Подневольный труд не допускается. Любой человек имеет все основания на компенсацию за выполненную им трудовую деятельность» [1].

В таблице 1 проведен аналитически обзор нормативно-правовых актов, регулирующих взаимоотношения с трудовыми ресурсами.

Таблица 1 – Обзор нормативно-правовых актов, регулирующих взаимоотношения с трудовыми ресурсами

№ НПА, дата принятия и дата последней редакции	Название НПА	Предмет регламентирования и порядок решения данной проблемы
Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 (в ред. от 01.07.2020	Конституции РФ	Статья 37 Конституции РФ утверждает, что труд свободен.
Трудовой Кодекс Российской Федерации от 21 декабря 2001 г. Федеральный закон от 30.12.01 № 197-ФЗ (в редакции от 16.12.2019 г. №439-ФЗ)	Трудовой кодекс РФ	В статьях 133-163 ТК РФ установлены нормативы, требуемые для учета заработной плате, указаны сроки выплат при увольнении работников, изложены способы оплаты за сверхурочное время
Семейный кодекс РФ от 29.12.1995 № 223-ФЗ (в ред. от 06.02.2020 г.)	Семейный кодекс РФ	Семейный кодекс РФ в статьях 81-83 семейных отношений отражаются виды заработка и иного дохода, утвержденные к удержанию алиментов
Нормативный документ установивший МРОТ №82-ФЗ от 19.06.2000 (с изм. и доп. от 2019 г. и 2020 г.)	Нормативный документ установивший МРОТ №82-ФЗ от 19.06.2000 ст.1	Нормативный документ установивший МРОТ
Постановление Правительства РФ «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» от 24.12.2007 № 922 (в ред. от 10.12.2016 г.)	Постановление Правительства РФ «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» от 24.12.2007 № 922	Устанавливает порядок исчисления средней заработной платы

«Семейный кодекс РФ в статьях 81-83 семейных отношений отражаются виды заработка и иного дохода, утвержденные к удержанию алиментов» [4].

Размер заработной платы должен быть выше или равен МРОТ. В приложении А представлено изменение размера МРОТ с 2000-2020 гг.

Постановление Правительства РФ «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» от 24.12.2007 № 922 устанавливает порядок исчисления средней заработной платы. Размер средней заработной платы в РФ за 2000-2019 гг. представлен в таблице 2.

Таблица 2 - Величина средней зарплаты по стране за 2000-2019 год

Год	Средняя зарплата в РФ, в руб.	Прирост к предыдущему году (%)
1	2	3
2000г.	2223	
2001г.	3240	45
2002г.	4360	34
2003г.	5499	26
2004г.	6740	22
2005г.	8555	26
2006г.	10634	24
2007г.	13593	28
2008г.	17290	27
2009г.	18638	7,8
2010г.	20952	12,4
2011г.	23359	11,5
2012г.	26629	14
2013г.	29792	11,8
2014г.	32495	9
2015г.	34030	4,7
2016г.	36709	7,8
2017г.	39167	6,7
2018г.	43445	11
2019г.	45000	1,03

Для обеспечения слаженной работы коллектива, в целях регулирования взаимоотношений между работодателем и работниками, разрабатываются и принимаются внутренние нормативные документы. Так, вопросы управления трудовыми ресурсами, могут быть освещены так же в локальных нормативных актах.

К локальным источникам трудового права можно отнести коллективные договоры, правила внутреннего трудового распорядка. Они не должны противоречить Федеральным законам РФ.

Согласно Конституции Российской Федерации, «законодательная власть обеспечивает принятие законов и других нормативных актов, устанавливающих правила в области трудовых отношений, формирования и воспроизводства трудовых ресурсов, и контролирует их выполнение» [1].

«На органы исполнительной власти возлагается исполнительно-распорядительная деятельность. Систему органов исполнительной власти образует Правительство Российской Федерации, обеспечивающее на практике соответствие Конституции Российской Федерации, федеральных законов, указов Президента Российской Федерации в области социально-трудовых отношений. Правительство разрабатывает программы социально-экономического развития страны, формирует федеральные отраслевые министерства, ведомства как специализирующиеся на вопросах труда и управления трудовыми ресурсами, так и обладающие прочими не менее важными полномочиями. Центральным органом федеральной исполнительной власти, осуществляющим руководство проведением единой государственной политики в области труда, занятости и социальных вопросов и одновременно координирующим работу по этим направлениям в стране, является Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации» [46].

«Судебные органы осуществляют правосудие: наказание нарушителей, разрешение проблем, конфликтов, связанных с применением трудового законодательства. Судебную власть представляют суды: Конституционный, Верховный, Высший, Арбитражный, федеральные суды, Министерство юстиции» [46].

Управление трудовыми ресурсами характеризуется системой связанных организационных и социально-экономических мер по формированию требуемых условий для эффективной работы кадров. Она является

непрерывной составляющей управления и развития любой организации, области и страны. Система управления трудовыми ресурсами - объективна, поскольку возникает с возникновением самого экономического субъекта и не зависит от чьей-то воли. Являясь, по сути, одной из важнейших его подсистем, система управления персоналом определяет успех развития организации, региона, государства, и формирует ее конкурентные преимущества.

Таким образом, по нашему мнению, государственное управление трудовыми ресурсами с позиции развития области характеризуется совокупностью приемов и способов управления рынком труда органами государственной власти субъекта РФ, влияющих на формирование и развитие основных социально-экономических отношений в субъекте РФ и механизм использования и воспроизводства трудовых ресурсов отдельной области.

1.3 Государственная политика в области управления трудовыми ресурсами

В современных условиях принятие участия государства в процессе регулирования воспроизводства рабочей силы, рынка труда и социально-трудовых отношений – это неизбежная мера, обеспечивающая снижение отрицательного влияния различных факторов на жизнедеятельность страны и ее граждан.

Государственную политику в области управления трудовыми ресурсами связывают с необходимостью учета интересов разных социальных групп населения, регионов и отраслей, для поиска оптимальной работы экономических субъектов.

Формирование федеративного государства в России, которое предоставляет регионам, муниципалитетам гораздо больше прав и полномочий, способствовало превращению субъектов РФ в реальных

субъектов экономических отношений. В свою очередь, предоставление регионам самостоятельности, наличие собственных источников денежных ресурсов способствует обозначению четкой роли регионов в социальном и экономическом развитии общества.

В последние периоды регионы были наделены функциями в области занятости населения, поскольку каждый отдельный регион наделен своей спецификой в распределении занятых трудовых ресурсов. Субъекты РФ также наделены ответственностью за реализацию контроля по обеспечению госгарантий и норм законодательства в сфере управления трудовыми ресурсами. Они разрабатывают собственные областные программы, которые предусматривают меры, направленные на содействие занятости трудовых ресурсов. К таким программам относятся и те, которые содействуют занятости лиц, попадающих под увольнение, а также лиц, которые нуждаются в соцзащите и испытывают трудности с поиском работы.

«Практика показывает, что в условиях стихийного регулирования рынка труда, функционирующего на основе конкуренции, не может быть обеспечено эффективное использование трудовых ресурсов. Дисбаланс интересов работодателей и наемных работников приводит к развитию ряда серьезных социально-экономических проблем. Среди них — рост безработицы, дискриминация, ужесточение условий труда, невыплаты зарплаты и т.д. Развитие этих проблем приводит к нарастанию социальной напряженности в обществе, а в итоге — к падению производства. Во всем мире в странах с социально ориентированной экономикой, к числу которых относится и Россия, основная регулирующая роль отводится государству, политика которого направляется на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека» [46].

«Эффективность экономики напрямую зависит от того, каковы ее трудовые ресурсы (по количеству и качеству) и насколько эффективно они используются. Государство оказывает регулирующее воздействие на весь процесс воспроизводства трудовых ресурсов: формирование, распределение и

перераспределение, а также их использование. При таком подходе обеспечивается Целостность регулирующего воздействия — его целевая направленность, преемственность и последовательность.

Целью государственного регулирования в области управления трудовыми ресурсами является эффективная занятость населения, достигаемая на основе роста уровня и качества жизни, повышения качества и конкурентоспособности рабочей силы, стимулирования рационального распределения трудовых ресурсов по секторам и отраслям экономики, а также обеспечения гарантий в области социально-трудовых отношений» [53].

«Механизм государственного управления в социально-трудовой сфере функционирует на основе комбинирования различных форм регулирования.

Защитное регулирование предназначено для недопущения и ограничения действий, которые создают угрозу для социального благополучия различных групп населения. Оно осуществляется через создание и поддержание правовой базы, обеспечивающей реализацию социальных норм, принципов, гарантий и прав граждан страны в сфере социально-трудовых отношений. Мерами защитного регулирования являются запрет дискриминации по любым признакам в сфере занятости, установление квот на трудоустройство инвалидов, запрет увольнения женщин, имеющих маленьких детей или ожидающих рождения ребенка, и др.

Поощрительное регулирование способствует созданию условий, в которых могут существовать и развиваться определенные формы деятельности, например, региональные программы поддержки малого бизнеса.

Ограничительное регулирование имеет целью создать препятствия отдельным лицам или группам людей действовать таким образом, чтобы они могли получить преимущества по сравнению с другими (запрет на совмещение депутатской и предпринимательской деятельности, это распространяется и на госслужащих).

Директивное регулирование предполагает руководство трудящимися в тех направлениях, которые, по мнению правительства или согласно заявлениям трудящихся, могут соответствовать их интересам (трудовое законодательство, тарифные ставки, выходные и праздничные дни и др.)» [56].

«Финансовое регулирование (налоги и субсидии) позволяет стимулировать рост занятости за счет создания новых рабочих мест, выхода предприятий из сферы «теневого» использования рабочей силы, повысить активность граждан по поиску доходного занятия и т.д.

Регулирование на разных уровнях управления — общегосударственном, региональном, отраслевом, внутрифирменном.

Экономическое регулирование занятости реализуется посредством определения экономической стратегии и макроэкономического регулирования. Такое регулирование осуществляется как на федеральном, так и на региональном уровне, что позволяет при подготовке и реализации программ экономического развития в большей мере учесть демографические, социально-экономические, природно-климатические особенности отдельных административных образований.

Специфика политического регулирования всегда связана с особенностями государственного и политического устройства той или иной страны. Влиятельные политические силы формируют и реализуют подходы к регулированию рынка труда на основе социально-экономических приоритетов развития государства. В последнее время в России при формировании политики в области управления трудовыми ресурсами применяется программно-целевой подход, в рамках которого осуществляется анализ и прогнозирование ситуации в той или иной сфере» [46].

К важнейшему фактору социального и экономического развития страны является качество подготовки кадров. Росту производительности труда способствует повышение профессиональных компетенций персонала, уровень его образования, использование передовых технологий, необходимых для роста темпов развития экономики.

Глава 2 Анализ государственной политики в области управления трудовыми ресурсами на примере Самарской области

2.1 Характеристика Самарской области

Самарская область расположена в юго-восточной части европейской территории России в среднем течении крупнейшей в Европе реки Волги и занимает площадь 53,6 тыс. кв. км, что составляет 0,31% территории России. «На севере она граничит с Республикой Татарстан, на юге - с Саратовской областью, на востоке - с Оренбургской областью, на северо-западе - с Ульяновской областью. Область протянулась с севера на юг на 335 км и с запада на восток на 315 км» [75].

«В состав Самарской области входят 10 городов областного значения (Самара, Тольятти, Сызрань, Жигулёвск, Кинель, Новокуйбышевск, Октябрьск, Отрадный, Похвистнево, Чапаевск) и 27 районов.

Местное самоуправление на территории Самарской области осуществляется в городском округе с внутригородским делением Самара и его 9 внутригородских районах, 9 городских округах, 27 муниципальных районах, 12 городских и 284 сельских поселениях» [75].

«В Самарской области проживает более трех миллионов человек. Основная часть городского населения – жители Самары и Тольятти.

Область располагает большим запасом полезных ископаемых. Основные из них - нефть и попутный газ.

Развитие индустрии позволило Самарской области войти в число крупнейших промышленных регионов России. Промышленный комплекс области – это более 450 крупных и средних и около десяти тысяч малых предприятий» [75]. Наибольшее развитие получили такие отрасли промышленности, как машиностроение и металлообработка, топливная, электроэнергетическая, химическая и нефтехимическая, цветная металлургия.

Машиностроение представлено почти полным набором основных отраслей, среди которых ведущая роль принадлежит автомобильной промышленности.

По территории области проходят три крупнейших российских газопровода: Челябинск – Петровск, Уренгой – Петровск, Уренгой - Новоуральск.

Представим в таблице 3 рейтинг Самарской области в Поволжском Федеральном округе по основным показателям социально-экономического развития (январь 2021 г.) [75].

Таблица 3 – Рейтинг Самарской области в Поволжском Федеральном округе (ПФО) по основным показателям социально-экономического развития (январь 2021 г.)

Показатель	Место в ПФО
Объем отгруженных товаров собственного производства, выполненных работ и услуг собственными силами на душу населения	3
Индекс промышленного производства	7
Объем инвестиций в основной капитал (2020 год)	4
Индекс производства валовой продукции сельского хозяйства (2020 г.)	5
Индекс физического объема работ, выполненных по виду деятельности «Строительство»	2
Ввод жилых домов	4
Средняя начисленная заработная плата	3
Оборот розничной торговли на душу населения	5
Объем платных услуг на душу населения	5
Уровень безработицы по методологии МОТ* (в среднем за ноябрь 2020 г.- январь 2021 г.)	3
Регионам с одинаковыми значениями показателей присваивалось одно место. * рейтинг по данному показателю рассчитывался в порядке возрастания значения, т.е. чем меньше значение показателя, тем лучше рейтинг.	

Из таблицы 3 видно, что в январе 2021 г. Самарская область в ПФО занимала:

- 2 место по индексу физического объема работ, выполненных по виду деятельности «Строительство»;

- 3 место по следующим показателям: объему отгруженных товаров собственного производства, выполненных работ и услуг собственными силами на душу населения; средней начисленной заработной плате; уровню безработицы по методологии МОТ;

- 4 место по следующим показателям: объему инвестиций в основной капитал; вводу жилых домов;

- 5 место по показателям, таким как: индекс производства валовой продукции сельского хозяйства; оборот розничной торговли на душу населения; объем платных услуг на душу населения.

Важным показателем является валовой региональный продукт, являющимся обобщающим показателем, который характеризует социально-экономическое развитие региона в целом.

Динамику валового регионального продукта представим в таблице 4. [75].

Таблица 4 – Динамика валового регионального продукта

Показатель	2017	2018	2019	Абсолютное отклонение, +,-	
				2018-2017	2019-2018
1	2	3	4	5	6
Валовой региональный продукт, млрд. руб.	1349,1	1510,5	1596,1	161,4	85,6
в % к предыдущему году, в текущих ценах	106,2	112,0	105,7	5,8	-6,3
в % к предыдущему году, в сопоставимых ценах	100,8	100,5	102,1	-0,3	1,6

Данные таблицы 4 показывают, что в 2018 г. по сравнению с 2017 г. валовой региональный продукт увеличился на 161,4 млрд. руб., а в 2019 г. по сравнению с 2018 г. его рост составил на 85,6 млрд. руб., что является положительной динамикой.

На территории области функционируют более 600 крупных и средних промышленных предприятий. В структуре валового регионального продукта доля промышленности составляет более 42,9%.

На территории области реализуются две государственные программы, направленные на развитие промышленного комплекса и расширение использования природного газа в качестве моторного топлива.

С целью содействия реализации государственной промышленной политики в 2019 году создан «Государственный фонд развития промышленности Самарской области».

В Самарской области около 3,5 млн. га земель сельскохозяйственного назначения. В 2019 году на финансирование сельского хозяйства региона были предусмотрены расходы в объёме 4,7 млрд. рублей, в том числе за счет средств областного бюджета – 3,4 млрд. рублей, за счет федерального бюджета – 1,3 млрд. рублей.

Модернизация системы профессионального образования одним из ключевых моментов включает формирование механизма регулирования структуры и объемов подготовки в соответствии с кадровыми потребностями экономики. В соответствии с планом работ, прогнозное исследование регионального рынка труда было проведено на территории Самарской области, включая все административные образования региона. Уровень детализации прогноза должен обеспечивать оценку потребностей на уровне специальностей (направлений) и профессий начального, среднего и высшего профессионального образования.

Для того чтобы показать основные тенденции на рынке труда региона необходимо понимать специфику экономического развития и структуры занятости территориальных управлений министерства образования и науки Самарской области, поскольку рассчитанные прогнозные показатели характеризуют не только кадровые потребности региона, но рассчитываются для каждого образовательного округа (территориального управления министерства образования и науки Самарской области).

2.2 Анализ влияния государственной политики на состав трудовых ресурсов Самарской области

Численность населения региона по состоянию на начало 2021 года, по предварительным данным, составила 3155,4 тыс. человек - 2,2% населения России и 10,8% населения Приволжского федерального округа. По численности населения Самарская область занимает 11 место среди регионов России и 4 место среди регионов Приволжского федерального округа. Областной центр – городской округ – Самара с численностью населения 1156,7 тыс. человек (по состоянию на 01.01.2020).

Самарская область является высокоурбанизированным регионом, большинство граждан Самарской области проживают в городской местности (79,7% от численности населения области) [75].

На рисунке 1 представим структуру населения Самарской области по месту проживания.



Рисунок 1 – Структура населения Самарской области по месту проживания

Самарская область – многонациональный регион с преобладанием русского населения – 85,6% от общей численности населения, татары – 4,1%, чувашаи - 2,7%, мордва – 2,1% и др. Всего на территории области проживают представители 157 национальностей и 14 входящих в них этнических групп.

Почти 36% населения – это жители Самары, 22% - жители Тольятти, 20, 20% - сельские жители и 21, 40% - жители остальных городских селений.

На рисунке 2 представим возрастную структуру населения Самарской области.

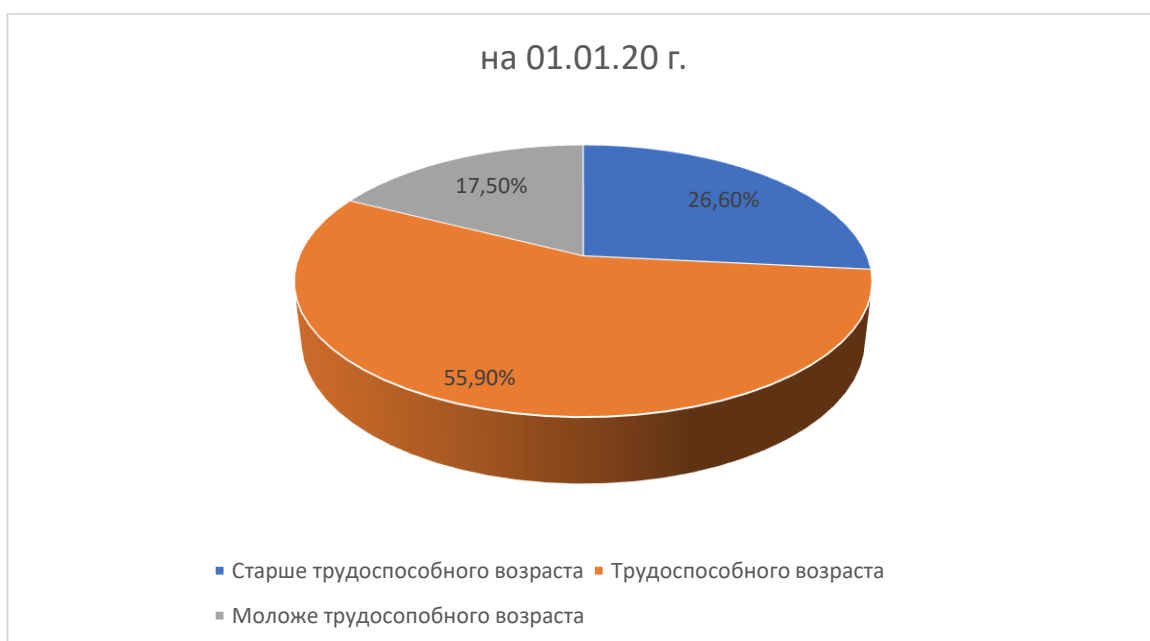


Рисунок 2 - Возрастная структура населения Самарской области

Из рисунка видно, что в Самарской области по состоянию на 01.01.2020 г. 26,60% занимает население старше трудоспособного возраста, 17,50% занимает население моложе трудоспособного возраста. Наибольший удельный вес отводится населению трудоспособного возраста – 55,90%.

В 2020 году в регионе продолжилось снижение рождаемости: родилось 28 тыс. человек – на 5,5% меньше относительно 2019 года. Количество умерших составило 52,7 тыс. человек, что на 25,4% больше предшествующего года, чему способствовало ухудшение эпидемиологической обстановки.

В 2020 году на фоне миграционной убыли в целом по Приволжскому федеральному округу в Самарской области сальдо миграции удалось сохранить положительным: +255 человек по итогам 11-ти месяцев. Это обусловлено положительным обменом населения с другими регионами России (+75 человек), со странами дальнего зарубежья (+165 человек), со странами СНГ (+15 человек).

В таблице 5 представим рейтинг Самарской области по уровню жизни в 2020 г. (январь-июнь).

Таблица 5 – Рейтинг Самарской области по уровню жизни в 2020 г. (январь-июнь).

Показатель	Январь-июнь 2020 г.	Место в РФ	Место в ПФО
Денежные доходы в среднем на душу населения в месяц, рублей	27890	32	3
Реальные доходы населения, % к соответствующему периоду предыдущего года	98,1	31	7
Реальные располагаемые доходы населения, % к соответствующему периоду предыдущего года	97,6	-	-
Потребительские расходы в среднем на душу населения в месяц	22717	31	4
Среднемесячная заработная плата в целом по региону, рублей	37656	39	3
Реальная заработная плата работников в целом по региону, % к соответствующему периоду предыдущего года	102,1	-	-
Среднемесячная заработная плата работников бюджетной сферы, рублей	35399	-	-
Реальная заработная плата работников бюджетной сферы, % к соответствующему периоду предыдущего года	102,9	-	-
Средний размер пенсий по состоянию на 1 июля 2020 года, рублей	14754	39	5
Численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума, в процентах от общей численности населения региона	12,9	27	5

Данные таблицы 5 показывают, что Самарская область по денежным доходам в среднем на душу населения в месяц занимает 32 место в РФ и 3

место в ПФО. По реальным доходам населения Самарская область в РФ занимает 31 место, а в ПФО 7 место. По потребительским расходам в среднем на душу населения Самарская область занимает 31 место в РФ, а в ПФО 4 место. В свою очередь, Самарская область по среднему размеру пенсий по состоянию на 01.06.2020 г. по РФ занимает 39 место, а по ПФО 5 место. По критерию численности населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума в процентах от общей численности населения региона Самарская область занимает 27 место в РФ, а в ПФО 5 место.

Для оценки трудовых ресурсов Самарской области представим данные по численности рабочей силы, занятых и безработных за 2017-2019 гг. (рисунок 3).

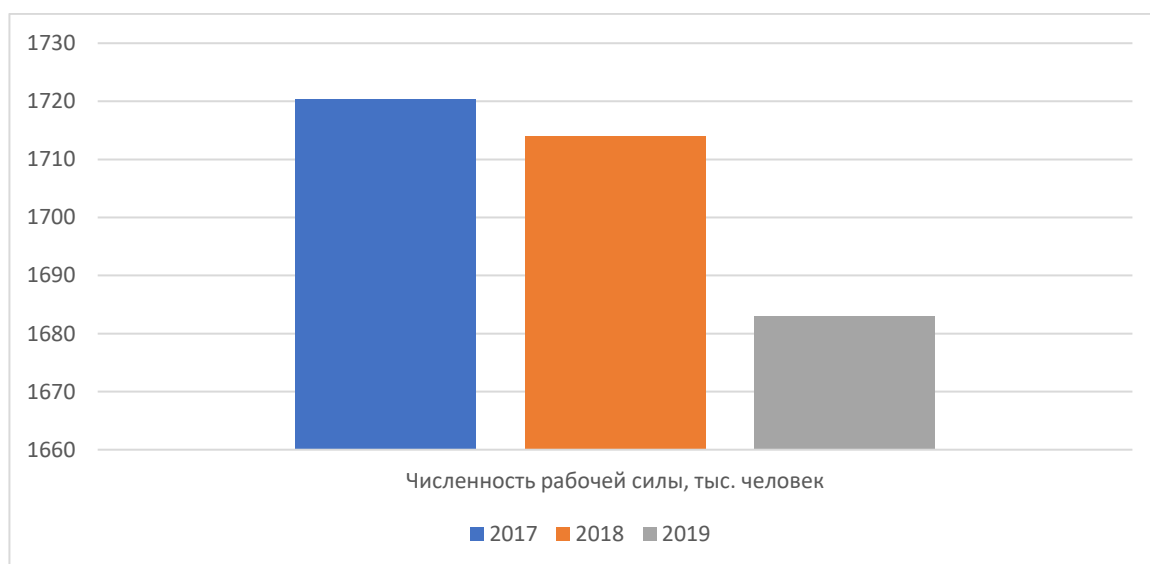


Рисунок 3 – Динамика общей численности рабочей силы Самарской области за 2017-2019 гг.

Данные таблицы показали, что численность рабочей силы в динамике снижается: в 2017 г. по сравнению с 2018 г. на 6,3 тыс. человек, а в 2019 г. по сравнению с 2018 г. на 31 тыс. человек.

Динамика численности занятых и безработных по Самарской области за 2017-2019 гг. представлена на рисунке 4.

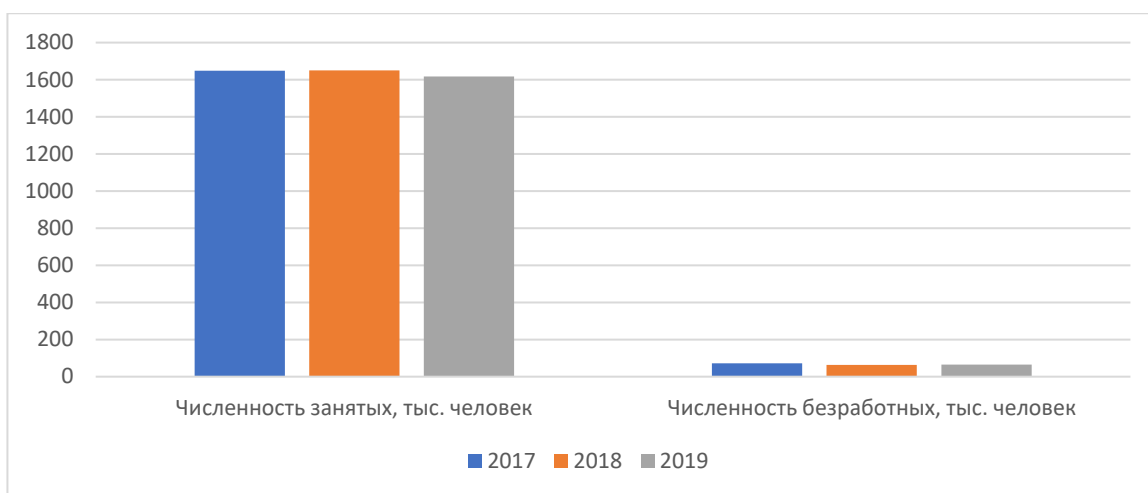


Рисунок 4 – Динамика численности занятых и безработных по Самарской области за 2017-2019 гг.

Анализ данных показал, что занятых в 2019 г. по сравнению с 2018 г. сократилось на 32,8 тыс. человек, а безработных повысилось на 1,8 тыс. человек.

Следует отметить, что численность безработных, зарегистрированных в органах службы занятости и населения в 2018 г. по сравнению с 2017 г. сократилась на 2,6 тыс. человек, а в 2019 г. по сравнению с 2018 г. увеличилась на 0,2 тыс. человек, что является негативной динамикой.

Динамика численности лиц, не входящих в состав рабочей силы Самарской области в 2017-2019 гг. отражена на рисунке 5.



Рисунок 5 – Динамика численности лиц, не входящих в состав рабочей силы Самарской области в 2017-2019 гг.

Данные рисунка показывают, что численность лиц, не входящих в состав рабочей силы в 2018 г. по сравнению с 2017 г. сократилась на 10,2 тыс. человек, а в 2019 г. по сравнению с 2018 г. увеличилась на 15,9 тыс. человек. Представим динамику численности работников государственных органов по ветвям власти Самарской области за 2017-2019 гг. в таблице 6.

Таблица 6 – Динамика численности работников государственных органов по ветвям власти Самарской области за 2017-2019 гг.

Показатель, человек	2017	2018	2019	Абсолютное отклонение, +/-	
				2018-2017	2019-2018
Численность работников в государственных органах Самарской области - всего	4317	4295	4312	-22	17
в том числе в органах					
законодательной власти	256	266	268	10	2
исполнительной власти	3237	3194	3205	-43	11
судебной власти	654	661	667	7	6
других государственных органах	170	174	172	4	-2

Представим динамику общую численности работников в государственных органах Самарской области за 2017-2019 гг. на рисунке 6.

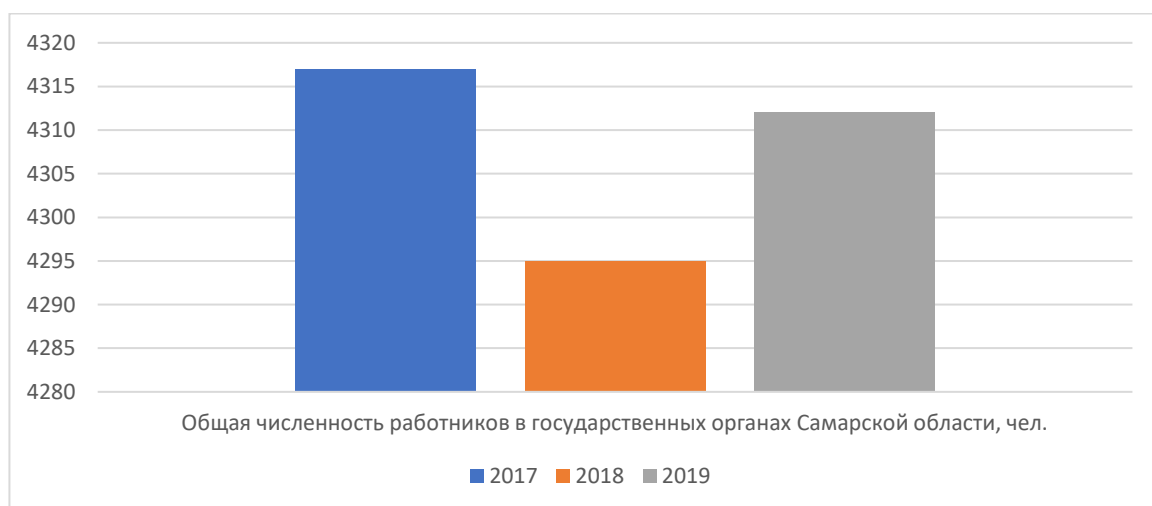


Рисунок 6 – Динамика общей численности работников в государственных органах Самарской области за 2017-2019 гг.

Анализ данных показал, что в 2018 г. по сравнению с 2017 г. общая численность работников в государственных органах власти сократилась на 22 человека, а в 2019 г. по сравнению с 2018 г. выросла на 17 человек.

Динамика численности работников государственных органов по ветвям власти Самарской области за 2017-2019 гг. представлена на рисунке 7.

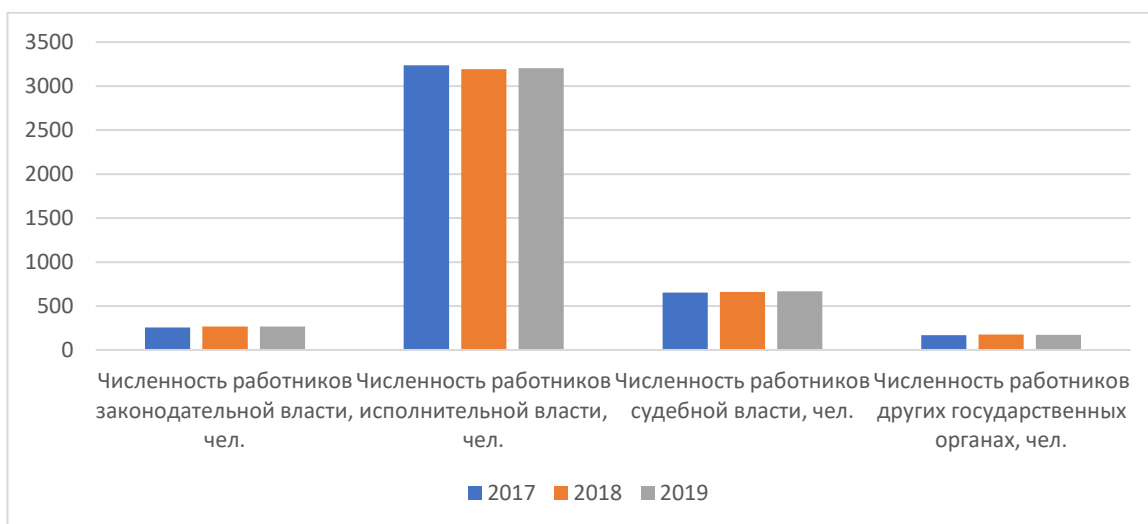


Рисунок 7 – Динамика численности работников государственных органов по ветвям власти Самарской области за 2017-2019 гг.

Проведенные расчеты показали, что численность работников законодательной власти в динамике увеличилась с 256 человек в 2017 г. до 268 человек в 2019 г. Необходимо отметить, что численность работников законодательной власти Самарской области в 2018 г. по сравнению с 2017 г. сократилась на 43 человека, а в 2019 г. по сравнению с 2018 г. увеличилась на 11 человек. Наблюдается рост численности работников судебной власти Самарской области в 2018 г. по сравнению с 2017 г. на 7 человек, а в 2019 г. по сравнению с 2018 г. на 6 человек. Численность работников в других государственных органах Самарской области в 2018 г. по сравнению с 2017 г. увеличилась на 4 человека, а в 2019 г. по сравнению с 2018 г. сократилась на 2 человека.

2.3 Анализ динамики и структуры трудовых ресурсов Самарской области по отраслям

Самарская область является одной из промышленных центров Российской Федерации.

Важнейшим конкурентным преимуществом Самарской области является ее трудовой потенциал.

Трудовые ресурсы Самарской области отличает высокая экономическая активность населения, уровень которой составляет 71% от общей численности населения области (в возрасте 15 - 72 года), что выше средних показателей по России и ПФО.

Рабочая сила Самарской области представляет собой высококвалифицированные, образованные кадры. По удельному весу численности высококвалифицированных работников в общей численности квалифицированных работников и по доле занятого населения, обладающего профессиональным образованием, область занимает 5 - 6 и 8-е места среди субъектов Российской Федерации соответственно. Это обосновывается индустриальной экономикой в области.

Структура экономики Самарской области достаточно диверсифицирована.

На территории Самарской области представлены практически все виды экономической деятельности.

Основными направлениями экономической специализации региона являются производство автомобилей и автокомпонентов, авиакосмическое машиностроение, нефтедобыча и нефтепереработка, цветная металлургия, химия, электроэнергетика, сельское хозяйство.

Основой развития экономики Самарской области является мощный производственный комплекс.

В регионе действует более 500 крупных, средних промышленных организаций и более 5 тысяч малых.

По объему промышленного производства Самарская область занимает 11-е место среди субъектов Российской Федерации и 3-е место среди регионов ПФО.

Удельный вес объема отгруженных промышленных товаров собственного производства, выполненных работ и услуг собственными силами в Самарской области в общем объеме промышленного производства России составляет более 2%.

Особое место в экономике Самарской области занимает сельское хозяйство.

Предприятия региона поддерживают торговые отношения более чем с 110 странами мира.

Самарская область отличается высоким уровнем информационных технологий и связи. По объему услуг связи, оказанных населению, на одного жителя Самарская область занимает 21-е место среди субъектов Российской Федерации и лидирует среди регионов ПФО.

Самарский регион обладает значительным научно-производственным потенциалом, позволяющим разрабатывать новые технологии и конкурентоспособные продукты, является одним из лидирующих регионов по инновационному развитию.

Самарский регион обладает значительным инвестиционным потенциалом. По объему инвестиций в основной капитал область занимает 11-е место среди субъектов Российской Федерации и 3-е место среди регионов ПФО.

Самарская область имеет богатое культурно-историческое наследие, широкую систему объектов образовательного, спортивного, медицинского назначения.

В таблице 7 представим динамику среднегодовой численности по видам экономической деятельности в Самарской области за 2017-2019 гг.

Таблица 7 – Среднегодовая численность по видам экономической деятельности в Самарской области за 2017-2019 гг.

Показатель, тыс. человек	2017	2018	2019	Абсолютное отклонение, +,-	
				2018-2017	2019-2018
1	2	3	4	5	6
Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	88,9	86,2	83,1	-2,7	-3,1
Добыча полезных ископаемых	18,3	19,4	20,3	1,1	0,9
Обрабатывающие производства	318,5	318,9	308,7	0,4	-10,2
Энергетика	42,3	41,0	40,0	-1,3	-1
Водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	20,2	18,6	17,8	-1,6	-0,8
Строительство	139,7	133,3	125,2	-6,4	-8,1
Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	277,1	283,7	281,5	6,6	-2,2
Транспортировка и хранение	136,4	139,5	136,5	3,1	-3
Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	42,9	43,7	43,8	0,8	0,1
Деятельность в области информации и связи	32,4	34,6	36,8	2,2	2,2
Деятельность финансовая и страховая	34,9	34,1	33,5	-0,8	-0,6
Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	45,6	45,3	45,8	-0,3	0,5
Деятельность профессиональная, научная и техническая	67,8	63,5	61,9	-4,3	-1,6
Деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	49,2	49,2	50,3	0	1,1
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение	70,1	70,1	67,1	0	-3
Образование	113,4	112,3	108,1	-1,1	-4,2
Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	98,8	100,0	98,1	1,2	-1,9
Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	23,1	22,8	22,7	-0,3	-0,1
Предоставление прочих видов услуг	36,1	35,8	36,3	-0,3	0,5
Всего в экономике	1656,8	1652,9	1618,5	-3,9	-34,4

Графически динамика среднегодовой численности по видам экономической деятельности в Самарской области за 2017-2019 гг. представлена на рисунке 8.

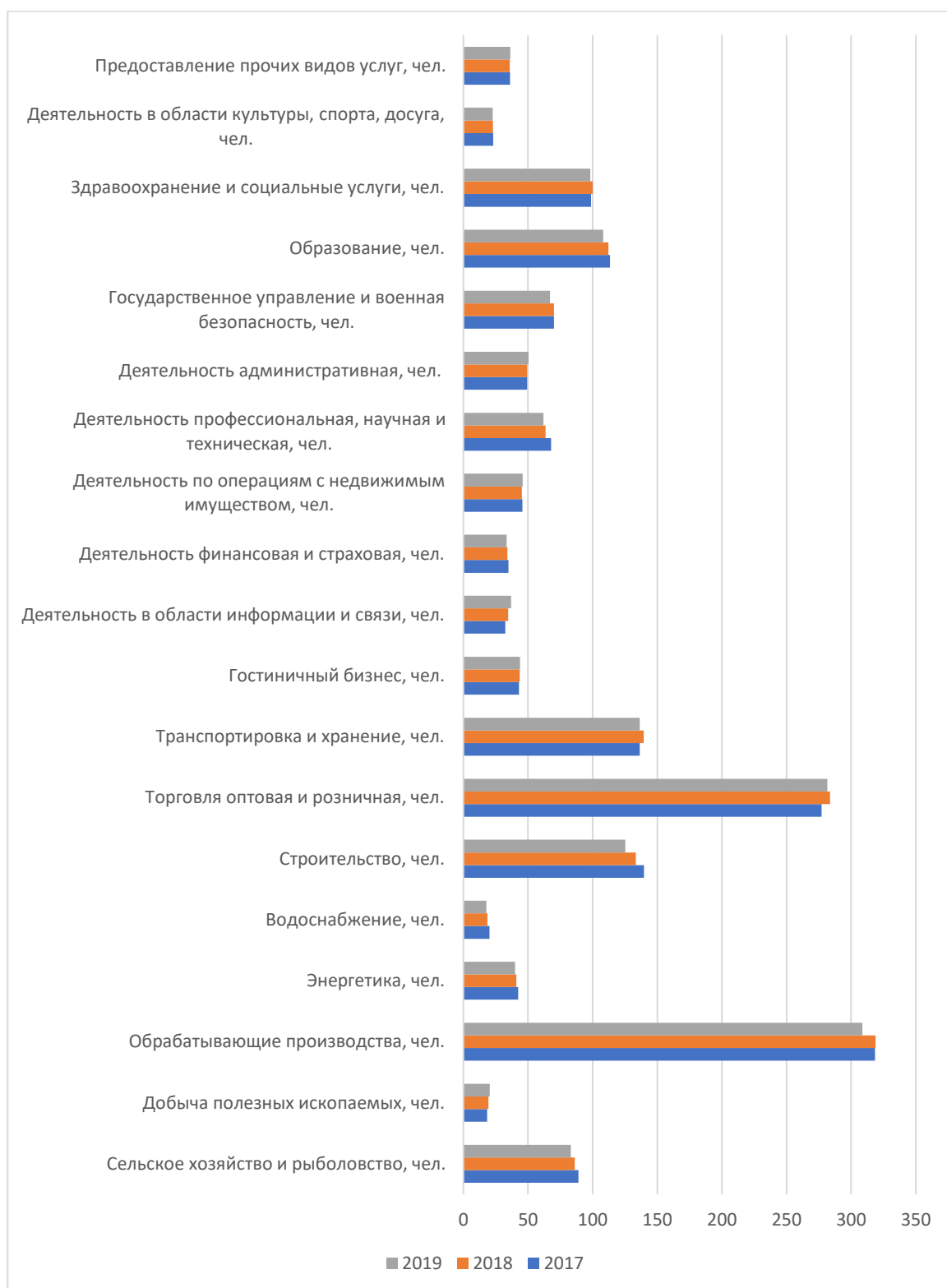


Рисунок 8 – Динамика среднегодовой численности по видам экономической деятельности в Самарской области за 2017-2019 гг.

Проведенный анализ показал, что в 2019 г. по сравнению с 2018 г. среднегодовая численность в Самарской области снизилась по следующим видам экономической деятельности:

- сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство на 3,1 тыс. человек;
- обрабатывающие производства – 10,2 тыс. человек;
- энергетика – 1 тыс. человек;
- водоснабжение – 0,8 тыс. человек;
- строительство – 8,1 тыс. человек;
- торговля оптовая и розничная – 2,2 тыс. человек;
- транспортировка и хранение – на 3 тыс. человек;
- деятельность финансовая и страховая – 0,6 тыс. человек;
- деятельность профессиональная, научная и техническая – 1,6 тыс. человек;
- государственное управление и обеспечение военной безопасности – 3 тыс. человек;
- образование - 4,2 тыс. человек;
- деятельность в области здравоохранения и социальных услуг – 1,9 тыс. человек;
- деятельность в области культуры, спорта, досуга – 0,1 тыс. человек.

Необходимо отметить, что наибольший рост среднесписочной численности в Самарской области в 2019 г. по сравнению с 2018 г. произошел по деятельности в области информации и связи – на 2,2 тыс. человек, а также по деятельности административная и сопутствующие дополнительные услуги – на 1,1 тыс. человек.

В целом, в 2019 г. по сравнению с 2018 г. среднесписочной численности в Самарской области по всем видам экономической деятельности сократилась на 34,4 тыс. человек.

В таблице 8 проведем анализ структуры среднегодовой численности по видам экономической деятельности в Самарской области за 2017-2019 гг.

Таблица 8 - Анализ структуры среднегодовая численность по видам экономической деятельности в Самарской области за 2017-2019 гг.

Показатель, %	2017	2018	2019	Абсолютное отклонение, +,-	
				2018-2017	2019-2018
1	2	3	4	5	6
Всего в экономике, в т.ч.	100	100	100	0	0
Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	5,4	5,2	5,1	-0,2	-0,1
Добыча полезных ископаемых	1,1	1,2	1,3	0,1	0,1
Обрабатывающие производства	19,2	19,3	19,1	0,1	-0,2
Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха	2,6	2,5	2,5	-0,1	0
Водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	1,2	1,1	1,1	-0,1	0
Строительство	8,4	8,1	7,7	-0,3	-0,4
Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	16,7	17,2	17,4	0,5	0,2
Транспортировка и хранение	8,2	8,4	8,4	0,2	0
Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	2,6	2,6	2,7	0	0,1
Деятельность в области информации и связи	2,0	2,1	2,3	0,1	0,2
Деятельность финансовая и страховая	2,1	2,1	2,1	0	0
Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	2,8	2,7	2,8	-0,1	0,1
Деятельность профессиональная, научная и техническая	4,1	3,8	3,8	-0,3	0
Деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	3,0	3,0	3,1	0	0,1
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение	4,2	4,2	4,1	0	-0,1
Образование	6,8	6,8	6,7	0	-0,1
Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	6,0	6,1	6,1	0,1	0
Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	1,4	1,4	1,4	0	0
Предоставление прочих видов услуг	2,2	2,2	2,2	0	0

Графически структура среднегодовая численность по видам экономической деятельности в Самарской области за 2017-2019 гг. представлена на рисунках 9-11.

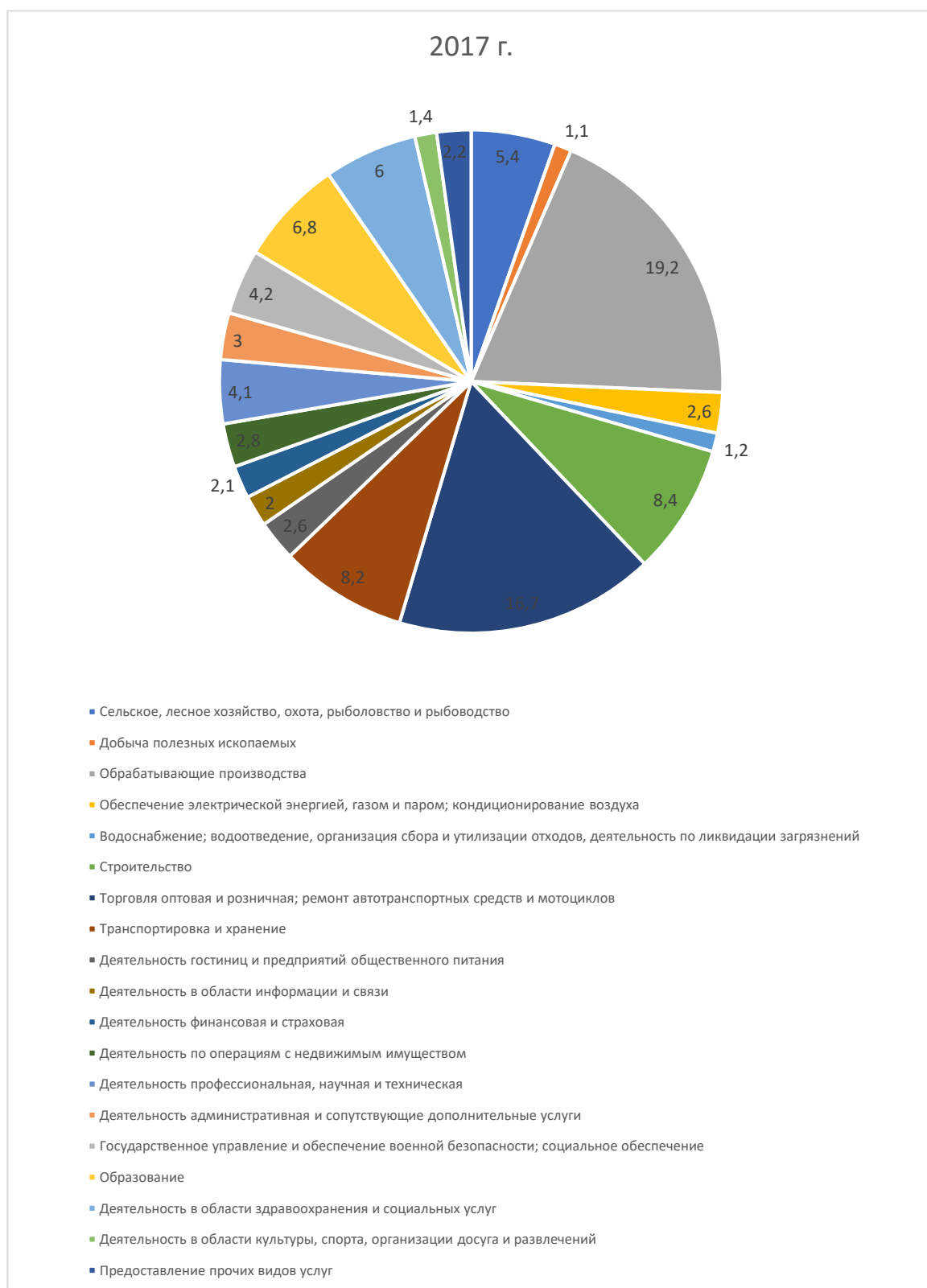


Рисунок 9 – Структура среднегодовая численность по видам экономической деятельности в Самарской области за 2017 г., %

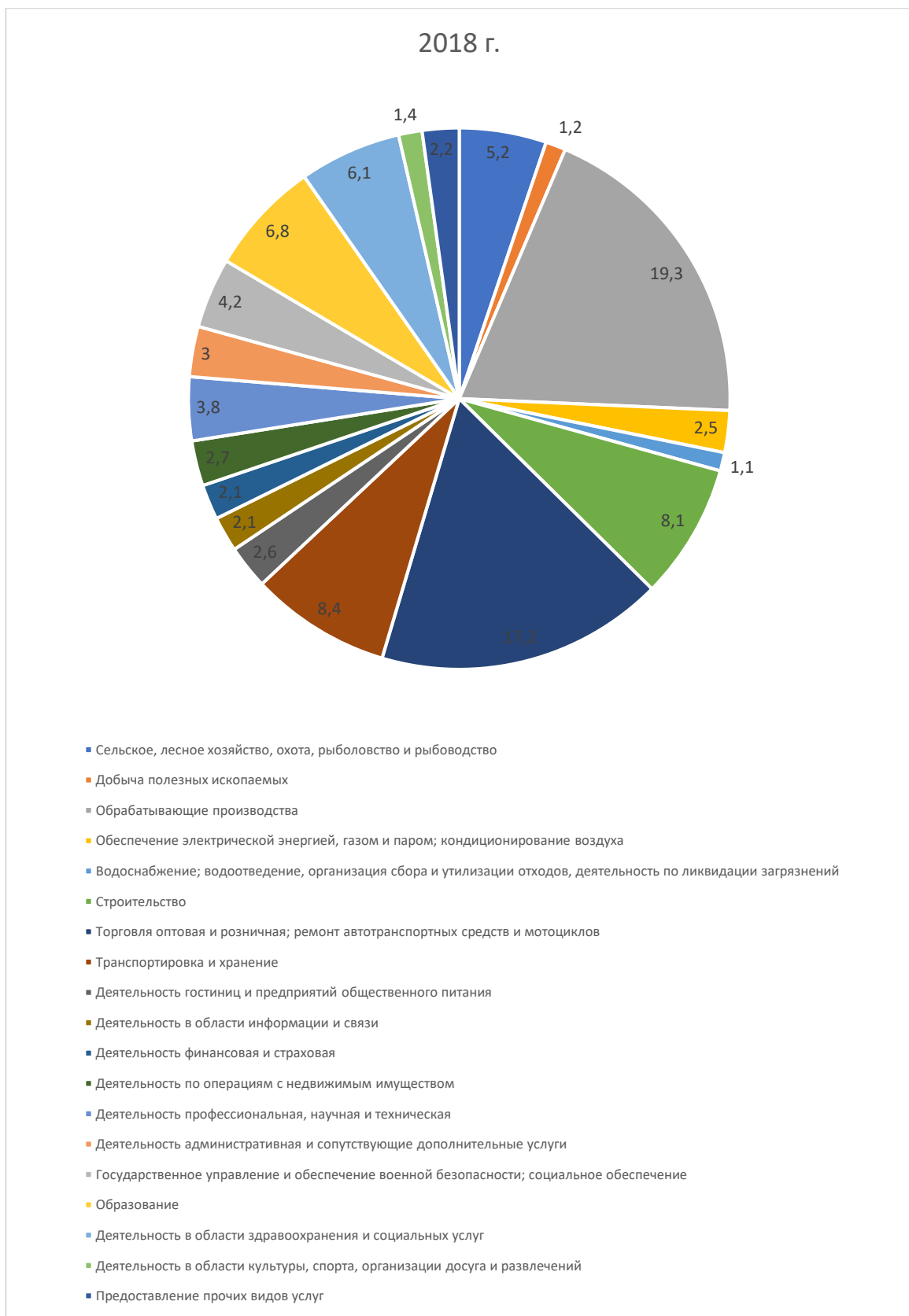


Рисунок 10 – Структура среднегодовая численность по видам экономической деятельности в Самарской области за 2018 г., %

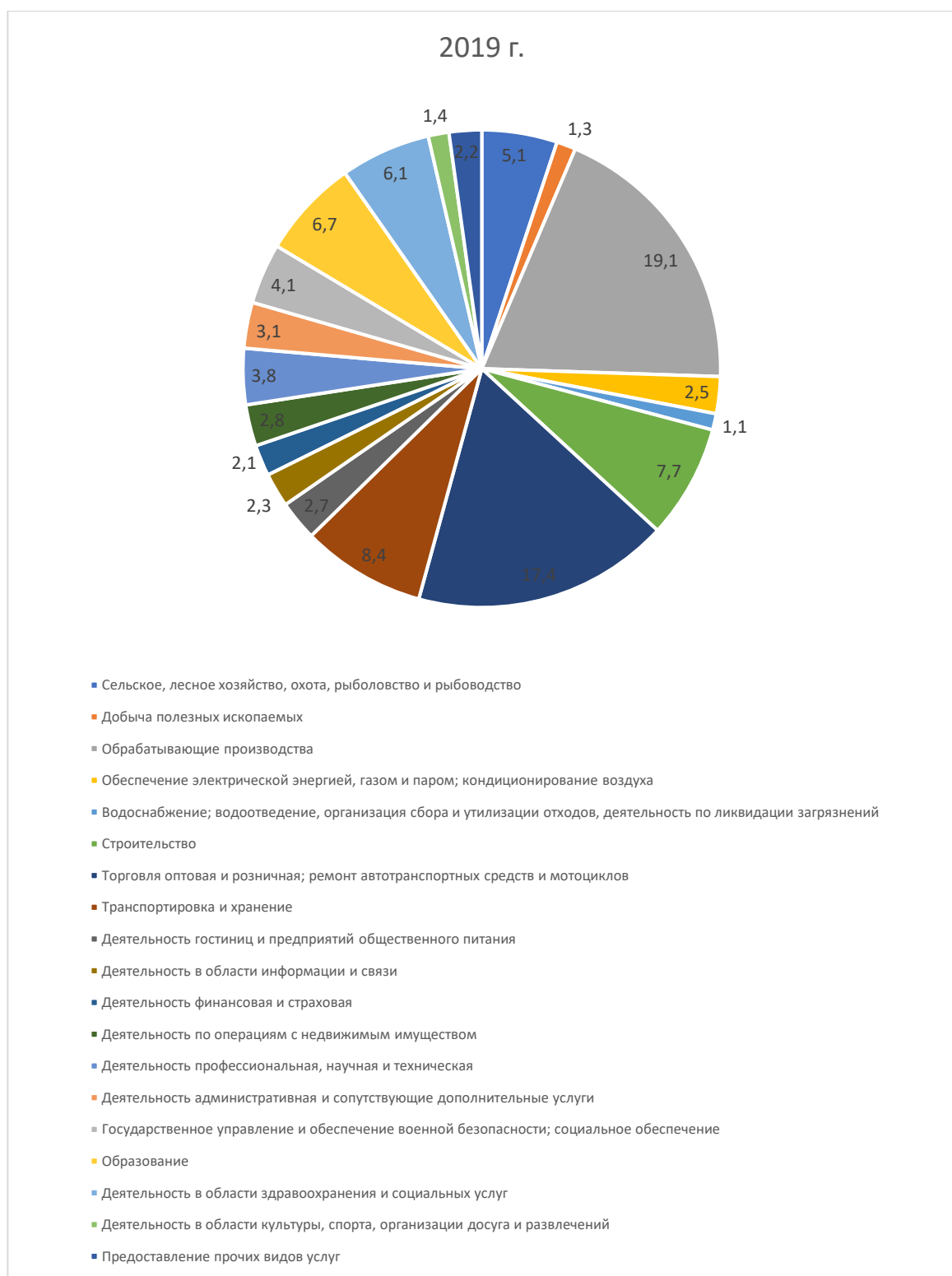


Рисунок 11 – Структура среднегодовая численность по видам экономической деятельности в Самарской области за 2019 г., %

Анализ показал, что наибольший удельный вес среднесписочной численности в Самарской области в 2019 гг. приходился на обрабатывающие производства – 19,1% и торговлю оптовую и розничную – 17,4%,

транспортировку и хранение – 8,4%, строительство – 7,7%, образование – 6,7%, деятельность в области здравоохранения и социальных услуг – 6,1.

Необходимо отметить, что в 2017-2019 гг. структура среднесписочной численности по многим видам экономической деятельности оставалась практически неизменной.

Проведем анализ среднегодовой численности работников организаций по формам собственности в Самарской области за 2017-2019 гг. в таблице 9.

Таблица 9 - Анализ среднегодовой численности работников организаций по формам собственности в Самарской области за 2017-2019 гг.

Показатель, тыс. человек	2017	2018	2019	Абсолютное отклонение, +/-	
				2018-2017	2019-2018
Всего, в том числе по формам собственности:	1055,3	1041,4	1021,9	-13,9	-19,5
государственная	240,2	233,1	231,2	-7,1	-1,9
муниципальная	84,1	81,8	80,5	-2,3	-1,3
собственность общественных и религиозных организаций	4,1	3,7	2,9	-0,4	-0,8
частная	559,1	557,8	548,6	-1,3	-9,2
смешанная российская	50,9	49,5	63,0	-1,4	13,5
иностранная, совместная российская и иностранная	95,0	94,5	92,3	-0,5	-2,2

Графически динамика среднегодовой численности работников организаций по формам собственности в Самарской области за 2017-2019 гг. представлена на рисунке 12.

Проведенный анализ показал, что в 2019 г. по сравнению с 2018 г. происходило наибольшее снижение среднегодовой численности работников организаций по следующим формам собственности: частная – 9,2 тыс. человек, иностранная, совместная российская и иностранная на 2,2 тыс. человек, государственная на 1,9 тыс. человек.



Рисунок 12 - Динамика среднегодовой численности работников организаций по формам собственности в Самарской области за 2017-2019 гг.

В целом в данный период произошло снижение среднегодовой численности работников организаций по всем формам собственности на 19,9 тыс. человек.

В таблице 10 проведем анализ структуры среднегодовой численности работников организаций по всем формам собственности в Самарской области за 2017-2019 гг.

Таблица 10 - Анализ структуры среднегодовой численности работников организаций по всем формам собственности в Самарской области за 2017-2019 гг.

Показатель, тыс. человек	2017	2018	2019	Абсолютное отклонение, +,-	
				2018-2017	2019-2018
Всего,					
в том числе по формам собственности:	100	100	100	0	0
государственная	22,8	22,4	22,6	-0,4	0,2
муниципальная	8,0	7,9	7,9	-0,1	0
собственность общественных и религиозных организаций	0,4	0,4	0,3	0	-0,1
частная	53,0	53,6	53,7	0,6	0,1
смешанная российская	4,8	4,8	6,2	0	1,4
иностранная, совместная российская и иностранная	9,0	9,1	9,0	0,1	-0,1

Графически структура среднегодовой численности работников организаций по всем формам собственности в Самарской области за 2019 г. представлена на рисунке 13.

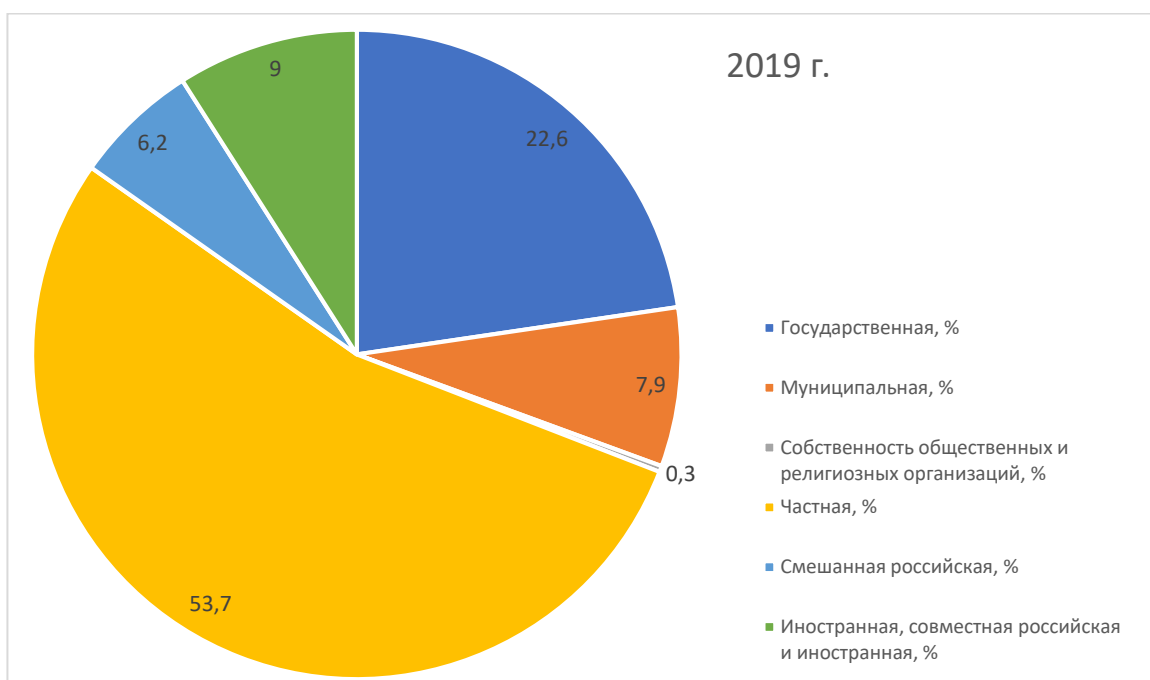


Рисунок 13 – Структура среднегодовой численности работников организаций по всем формам собственности в Самарской области за 2019 г.

Проведенный анализ показал, что в 2019 г. основной удельный вес среднесписочной численности работников приходится на частную собственность – 53,7%, на государственную собственность – 22,6%.

Необходимо отметить, что эффективное государственное управление трудовыми ресурсами будет способствовать удержанию специалистов в регионе, а также благоприятному развитию области.

Глава 3 Совершенствование государственного управления трудовыми ресурсами в Самарской области

3.1 Анализ проблем совершенствования государственного управления трудовыми ресурсами в Самарской области

Совершенствование государственного управления должно быть связано с:

- совершенствованием систем и структур федеральных органов исполнительной власти, четким распределением функций среди них;
- повышением открытости органов исполнительной власти;
- ростом эффективности методов государственного управления;
- упрощением законодательства;
- методами борьбы с коррупцией в сфере государственного управления;
- оценкой эффективности государственного управления;
- внедрением в системы управления новых технологий;
- оптимизацией численности государственных служащих;
- упрощением административных процедур;
- оптимальным распределением полномочий между федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления и др.

Рассмотрим отдельные направления по совершенствованию государственного управления и раскроем применение новых информационных технологий инструмента роста эффективности государственного управления в области трудовых ресурсов.

Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации на 2017—2030 годы, утвержденная Указом Президента РФ от 9 мая 2017 г. № 203, призвана способствовать, наряду с обеспечением таких национальных интересов, как развитие человеческого потенциала; обеспечение безопасности граждан и государства; формирование цифровой

экономики и других, также повышению эффективности государственного управления.

Выделим основные задачи по применению информационных и коммуникационных технологий для совершенствования государственного управления. К ним относятся:

а) выполнение программ в области повышения доступности медицины высокого качества;

б) формирование разных программных платформ по дистанционному обучению, способствующих повышению доступности к качественным образовательным услугам;

в) совершенствование механизмов предоставления финансовых услуг в электронной форме и обеспечение их информационной безопасности;

г) стимулирование российских организаций в целях обеспечения работникам условий для дистанционной занятости;

д) развитие технологий электронного взаимодействия граждан, организаций, государственных органов, органов местного самоуправления наряду с сохранением возможности такого взаимодействия без применения информационных технологий;

е) применение в органах государственной власти новых технологий, обеспечивающих повышение качества государственного управления;

ж) совершенствование механизмов электронной демократии;

з) обеспечение возможности использования информационных и коммуникационных технологий при проведении опросов и переписи населения;

и) создание основанных на информационных и коммуникационных технологиях систем управления и мониторинга во всех сферах общественной жизни.

Термин «качество государственного управления» широко встречается в официальных документах и юридической литературе. Например, в Прогнозе

долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2030 года.

Результатом ее выполнения будет являться:

— увеличение к 2020 г. до 70 % доли граждан, использующих механизм получения государственных и муниципальных услуг в электронной форме;

— осуществление взаимодействия государства, граждан и бизнеса преимущественно на основе применения информационных и телекоммуникационных технологий;

— принципиальный рост качества и доступности услуг почтовой связи, а также создание спектра новых услуг для населения на всей территории страны на базе почтовых отделений;

— обеспечение роста производительности труда и сокращения транзакционных издержек в экономике за счет стандартизации процессов, среды взаимодействия и внедрения информационных и телекоммуникационных технологий;

— обеспечение высокой степени интеграции Российской Федерации в мировое информационное общество;

— осуществление большинства юридически значимых действий в электронном виде;

— создание на всей территории РФ современной информационной и телекоммуникационной инфраструктуры, обеспечивающей доступность качественных услуг связи, в том числе услуг по предоставлению широкополосного доступа к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», не менее чем для 95 % граждан страны;

— сокращение дифференциации субъектов РФ по уровню развития информационных технологий более чем в два раза;

— обеспечение прав и основных свобод человека в информационном обществе;

— предупреждение информационной изолированности отдельных граждан и социальных групп и др.

Организационные условия создания и функционирования рынка труда - это инфраструктура рынка труда, включающая организации и учреждения, обеспечивающие его развитие.

К инфраструктуре рынка труда относятся организации и учреждения, обеспечивающие его развитие и включающие: Минтруда и соцзащиты РФ, Федеральную службу по труду и занятости, региональные и местные органы исполнительной власти.

В настоящее время имеющиеся организационные условия не реализовывают всех интересов субъектов рынка труда, включающих органы власти и управления, органы местного самоуправления, представителей работников, вузы и т.д.

Следовательно, заинтересованность в создании благоприятного рынка труда и эффективности государственного управления трудовыми ресурсами есть у всех субъектов все субъекты такого рынка.

«Во многих работах поднимаются вопросы совершенствования, упрощения законодательства. Так, многие авторы обращаются к обсуждению возможностей использования такого технического приема в совершенствовании экологического законодательства, как конкретизация правовых норм.

Они акцентируют внимание на особенности правового регулирования экологических отношений, которые требуют учета естественнонаучных, технических и социально-экономических знаний. Объективно существующая в некоторых случаях неопределенность и неточность этих знаний способна привести к неопределенности правовых норм и снизить общую эффективность правового регулирования» [47].

В работе П. В. Самолысова раскрываются этапы по совершенствованию законодательных норм по административно-правовому предупреждению и пресечению монополистической деятельности, и усовершенствованию ответственности за такие нарушения [51].

В работе Е. С. Крюковой анализируются направления по совершенствованию жилищного законодательства. Труды Попондопуло В. Ф. посвящены проблемам по совершенствованию законодательства о банкротстве и т. д. [48].

Можно назвать следующие основные недостатки российского законодательства.

1. Федеральное законодательство зачастую не успевает за быстро меняющимися реалиями государственной и общественной жизни.

2. Отличается незавершенностью система законодательных актов об органах исполнительной власти, о государственной службе, о целевых и функционально-юридических режимах (пограничный, военный, таможенный, режим отдельных территорий, режим использования энергоресурсов и т. п.).

3. В настоящее время из-за интенсивного и зачастую хищнического использования природных ресурсов для развития экономики, оборонных, энергетических и иных нужд усиливается необходимость четкого и детализированного правового регулирования экологических отношений. Необходима целостная система нормативных правовых актов различной юридической силы всех уровней, начиная с законов и кончая муниципальными актами о защите земли, воздуха, недр, об атомной энергетике, о защите населения от радиационного облучения, о борьбе с экологическими катастрофами и т. д.

4. Следует отметить бессистемность и хаотичность в формировании массива нормативных правовых актов: нарушение приоритетов в правовом регулировании; погоню за количеством законов как самоцель; принятие новых законов без увязки их с уже действующими, нарушение системных связей между законами и подзаконными актами; отсутствие единства терминологии; неоправданную поспешность принятия важнейших правовых решений; несоблюдение законодательной техники.

Слишком часто вносятся изменения и дополнения в недавно принятые законы. Так, с момента вступления в силу КоАП РФ в него было внесено около

3000 изменений и дополнений. То же происходит с текстом ГК РФ, УК РФ. Все это снижает престиж федеральных законов. Частота их изменений и практика введения их в действие с момента опубликования не оставляют времени на приведение в соответствие с ними законов субъектов РФ.

5. Отсутствует достаточная нормативно-правовая база, обеспечивающая качественную подготовку и принятие проектов нормативных правовых актов. До сих пор не принят закон о нормативных правовых актах РФ, хотя его проект уже давно подготовлен и несколько лет тому назад прошел первое чтение в Государственной Думе.

6. Анализ федерального законодательства выявляет тенденцию неравномерного развития его отраслей, что затрудняет установление их сбалансированного соотношения. Заметно, как быстро в последние годы развивается конституционное, гражданское, уголовное, налоговое законодательство. Внутри отраслей наблюдается отсутствие регулирования отдельных институтов, так и, напротив, чрезмерное дробление правовых актов и норм, регулирующих отдельные виды отношений.

7. Встречаются случаи, когда нормативные правовые акты принимаются в пользу отдельных корпоративных интересов. Это противоречит конституционным предписаниям о том, что закон должен быть выразителем общей воли народа, а не интересов отдельных социальных категорий.

8. Большое место в юридической практике продолжает занимать ведомственное нормотворчество. Без законодательной основы оно создает психологический настрой на то, что в первую очередь следует руководствоваться не законами, а ведомственными актами.

Однако полностью ликвидировать ведомственное нормотворчество нельзя. Главное, чтобы ведомственные акты принимались на основании и во исполнение закона, служили средством его конкретизации и реализации.

9. Серьезным недостатком законодательства является слабая практическая реализация положений законов. Принятие нового закона зачастую не влечет реальных перемен в деятельности экономических

структур. Граждане по-прежнему плохо информированы о принимаемых законах и не всегда готовы к осуществлению своих прав и выполнению обязанностей.

10. Малоэффективное правовое обеспечение некоторых отраслей экономики и социальной сферы. Это чревато срывом текущих и перспективных социально-экономических программ.

11. Необходимо унифицировать законодательство об административных процедурах и т. д.

«Упрощение законодательства считается одним из действенных способов и эффективных инструментов решения проблемы избыточности правового регулирования посредством сокращения количества нормативно-правовых актов с параллельным повышением их качества, а также согласованности, единства и гибкости всей системы законодательства государства.

Упрощение законодательства — это отсеивание лишнего в общем объеме законодательных норм посредством неукоснительного применения принципов необходимости и соразмерности. Выделяют два направления упрощения законодательства:

а) его систематизация при соблюдении принципов необходимости и соразмерности;

б) существенное снижение роста количества принимаемых законов. В идеале — следование правилу «нулевой рост законодательства», при акцентировании внимания на инвентаризации и совершенствовании уже существующих законов» [47].

«В нормотворческой деятельности органов государственного управления правовые риски могут появляться вследствие:

1) недостаточной обоснованности и проработанности правовых актов управления, их несоответствием законодательным актам, постановлениям Правительства РФ, указам Президента РФ;

2) противоречий, возникающих в нормативных правовых актах, принимаемых федеральными органами государственной власти и органами исполнительной власти субъектов РФ;

3) наличия у должностного лица уполномоченного органа исполнительной власти права принимать решение в рамках «административного усмотрения». То есть у него имеется возможность выбрать вариант решения в границах правового предписания нормы. И не всегда выбирается оптимальный вариант управленческого решения, что не исключает негативных последствий» [48].

«Риски правоприменительной практики обуславливают необходимость улучшения правотворческой деятельности. Одним из условий этого является проведение в отношении проектов нормативных правовых актов экспертизы. Важная роль в ее проведении отводится федеральным органам исполнительной власти.

При разработке проектов документов необходимо анализировать каждое новое правовое предписание с точки зрения его последствий для жизни людей. Ведь возложение новых обязанностей и издержек должно иметь обоснование. Поэтому в РФ законодательные инициативы и проекты других нормативных правовых актов должны проходить публичное обсуждение и общественную экспертизу» [53].

3.2 Разработка рекомендаций по совершенствованию государственного управления трудовыми ресурсами в Самарской области

В современных условиях более сложным экономическим механизмом согласования интересов наемных работников и работодателей выступает региональный рынок труда. А основным инструментом для управления трудовыми ресурсами области является государственная политика.

Нестабильные внешние условия, усложняют возможность применения отдельных методов государственного управления трудовыми ресурсами. Кроме этого, рынок труда становится непредсказуемым из-за нарастающей безработицы на фоне снижения производства и потребления, закрытия многих частных организаций из-за условий пандемии.

Следует отметить, что эффективная государственная политика в области управления трудовыми ресурсами способствует развитию не только отраслей экономики, но и в целом региона.

Проведенный анализ во второй главе показал, что за последние годы в Самарской области наблюдается снижение численности персонала по всем экономическим видам деятельности, что является негативной тенденцией. Происходит утечка квалифицированных кадров, что также негативно может повлиять на развитие области.

В таблице 11 представим анализ структуры занятых по уровню образования в Самарской области за 2017-2019 гг.

Таблица 11 – Анализ структуры занятых по уровню образования в Самарской области за 2017-2019 гг.

	Занятые - всего	в том числе имеют образование					
		высшее	среднее профессиональное		среднее общее	основное общее	не имеют основного общего образования
			по программе подготовки специалистов среднего звена	по программе подготовки квалифициро- ванных рабочих (служащих)			
Всего							
2017	100	38,4	27,3	18,7	13,0	2,3	0,3
2018	100	37,3	29,8	17,2	12,8	2,5	0,4
2019	100	36,3	29,2	18,9	12,4	3,1	0,2
Мужчины							
2017	100	35,9	23,6	22,7	14,6	2,8	0,4
2018	100	34,5	25,3	22,8	13,7	3,1	0,6
2019	100	33,5	24,8	24,1	13,4	3,9	0,3
Женщины							
2017	100	40,9	31,2	14,6	11,3	1,8	0,2
2018	100	40,1	34,4	11,6	11,9	1,8	0,2
2019	100	39,1	33,6	13,7	11,3	2,2	0,1

По данным таблицы видно, что наибольший удельный вес занимают работники с высшим образованием: в 2017 г. – 38,4%, в 2018 г. – 37,3%, а в 2019 г. – 36,3%.

В 2019 г. удельный вес работников со средним профессиональным образованием по программе подготовки специалистов среднего звена составлял 29,2%, а по программе подготовки квалифицированных рабочих (служащих) – 18,9%.

В 2019 г. удельный вес работников со средним общим образованием составлял 12,4%, с основным общим – 3,1%, и не имеющим основного общего образования – 0,2%.

Графически структура занятых по уровню образования в Самарской области за 2017-2019 гг. представлена на рисунках 14-16.

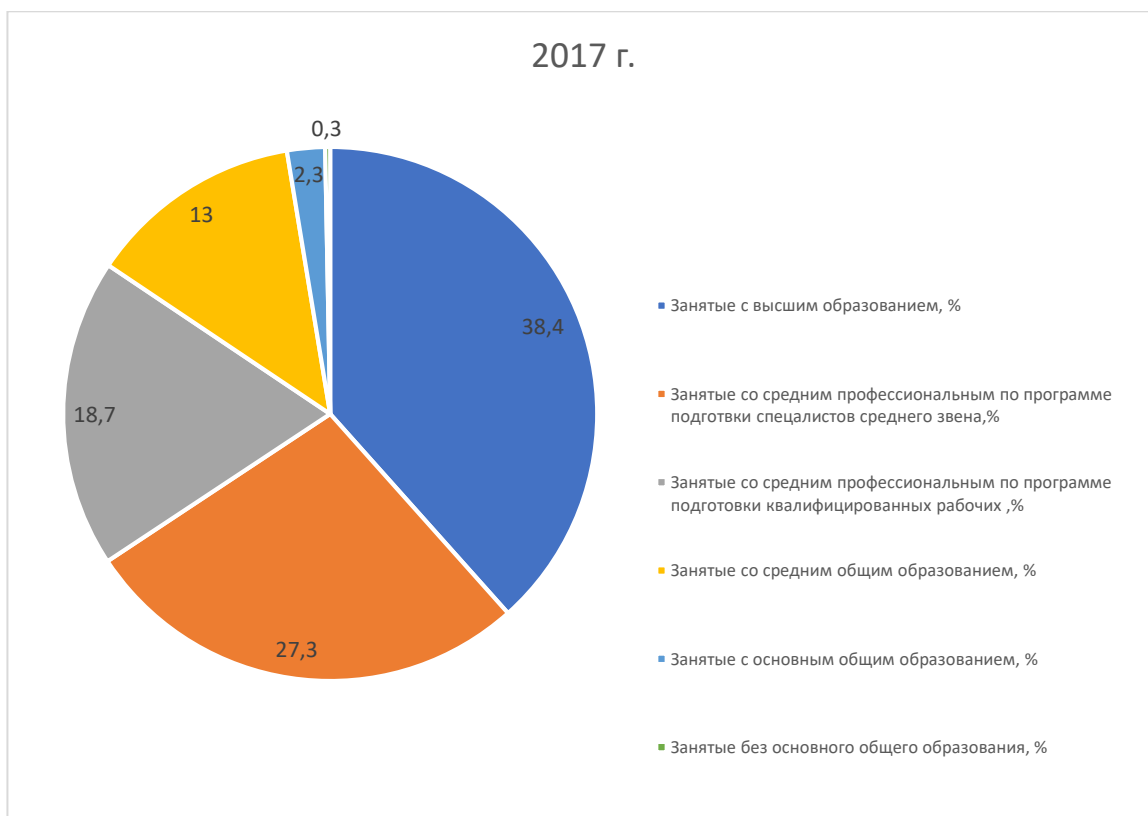


Рисунок 14 – Структура занятых по уровню образования в Самарской области за 2017 г.

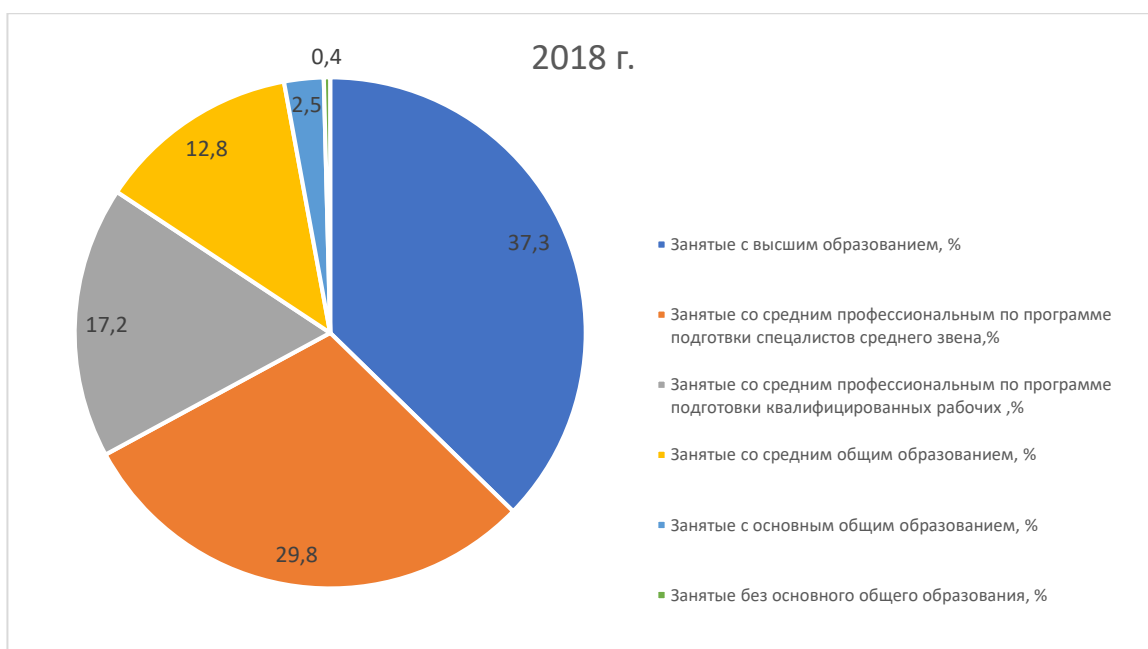


Рисунок 15 – Структура занятых по уровню образования в Самарской области за 2018 г.

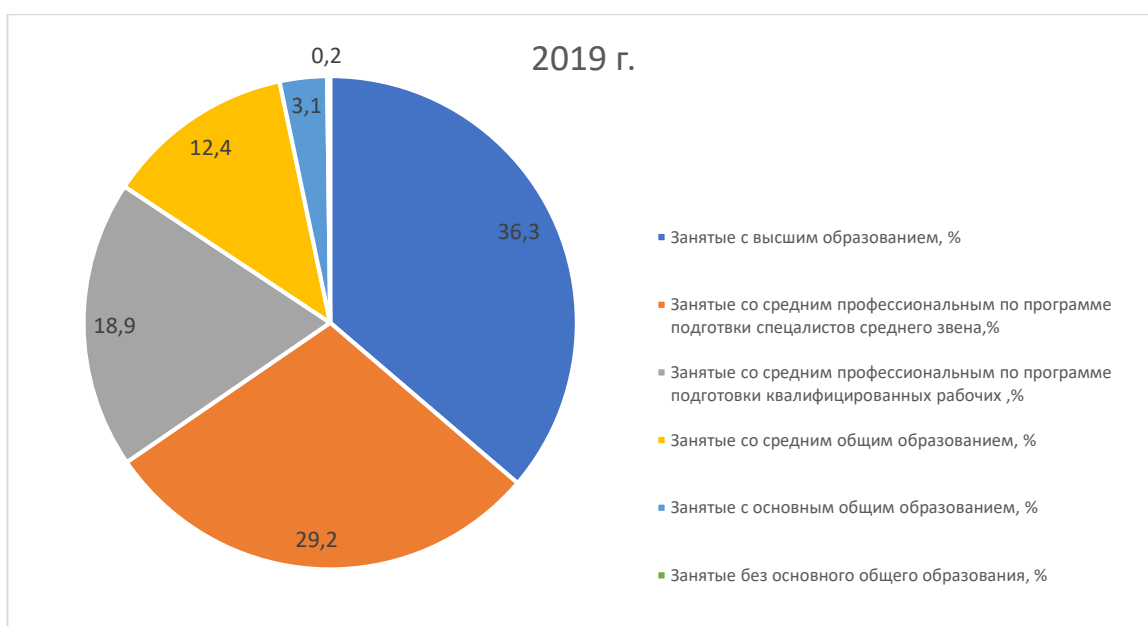


Рисунок 16 – Структура занятых по уровню образования в Самарской области за 2019 г.

Анализ структуры занятых по видам экономической деятельности и уровню образования в Самарской области в 2019 г. проведен в Приложении Б.

Результаты анализа показали, что практически по всем видам экономической деятельности наибольший удельный вес занимают работники с высшим образованием. Исключение составляют такие виды деятельности как: торговля оптовая и розничная, деятельность гостиничного бизнеса, деятельность в области здравоохранения и социальных услуг, а также деятельность административная и сопутствующих дополнительных услуг. По данным видам деятельности преобладает удельный вес работников со средним профессиональным образованием по программе подготовки специалистов среднего звена.

Представим в таблице 12 анализ структуры безработных по обстоятельствам незанятости в Самарской области за 2017-2019 гг.

Таблица 12 - Анализ структуры безработных по обстоятельствам незанятости в Самарской области за 2017-2019 гг.

	Безработные - всего	в том числе			
		ранее имели работу	из них оставили прежнее место работы в связи		ранее не имели работы
			с высвобождением, сокращением штатов, ликвидацией предприятия, собственного дела	с увольнением по собственному желанию	
Всего					
2017	100	69,3	26,2	15,8	30,7
2018	100	74,3	27,6	15,2	25,7
2019	100	90,6	38,2	32,5	9,5
Мужчины					
2017	100	71,2	28,7	15,7	28,8
2018	100	74,9	26,7	19,2	25,1
2019	100	91,7	39,4	34,0	8,3
Женщины					
2017	100	67,3	23,7	15,9	32,7
2018	100	73,7	28,6	11,4	26,3
2019	100	89,1	36,7	30,7	10,9

Проведенный анализ показал, что наибольший удельный вес занимают безработные, ранее имеющие работу: в 2017 г. – 69,3%, 2018 г. – 74,3%, а в 2019 г. – 90,6%. Среди них оставили работу в связи с сокращением штатов, ликвидацией предприятия: в 2017 г. – 26,2%, 2018 г. – 27,6%, а в 2019 г. –

38,2%. Удельный вес безработных, ранее не имевших работу в 2019 г. по сравнению с 2017 г. значительно сократился и составил 9,5%.

Решение проблемы разбалансированности рынка труда предусматривает подход, который предполагает развитие кадрового потенциала рынка труда за счет увеличения численности квалифицированных работников и совершенствования структуры и качественного состава рабочей силы.

Для совершенствования государственного управления трудовыми ресурсами предлагаем реализацию проекта «Реализация системы эффективной подготовки специалистов через ведущие вузы Самарской области». Проект направлен на опережающую профессиональную переподготовку кадров Самарской области.

Основной целью проекта является снижение социальной напряженности, возникшей в следствие значительный увольнений в условиях пандемии, а также оптимизация занятости на рынке труда путем оперативной переподготовки кадров, повышения квалификации трудовых ресурсов.

Предполагается, что данный проект направлен на следующие категории граждан:

- сокращаемые работники, то есть работники, попадающие под сокращение;
- безработные граждане;
- социально-незащищенные слои населения (инвалиды, пенсионеры, матери-одиночки и др.);
- граждане, ищущие работу (выпускники школ, вузов, колледжей и др.).

Проект направлен на реализацию опережающей профессиональной:

- подготовки по новой профессии;
- переподготовки по профильной профессии;
- программе повышения квалификации.

Осуществление проекта «Реализация системы эффективной подготовки специалистов через ведущие вузы Самарской области» должно проходить

поэтапно. Рекомендуемая модель выполнения проекта «Реализация системы эффективной подготовки специалистов через ведущие вузы Самарской области» представлена на рисунке 17.



Рисунок 17 – Рекомендуемая модель выполнения проекта «Реализация системы эффективной подготовки специалистов через ведущие вузы Самарской области»

Необходимо отметить, что рекомендуемая модель выполнения проекта «Реализация системы эффективной подготовки специалистов через ведущие вузы Самарской области» охватывает все ключевые этапы и требует взаимодействия таких субъектов как: администрация города и области, центры занятости, высшие учебные заведения Самарской области.

Источники финансирования проекта «Реализация системы эффективной подготовки специалистов через ведущие вузы Самарской области» представим в таблице 13.

Таблица 13 – Источники финансирования проекта «Реализация системы эффективной подготовки специалистов через ведущие вузы Самарской области»

№ п/п	Источник финансирования	Удельный вес, %
1	Региональный бюджет	60%
2	Муниципальный бюджет	30%
3	Спонсоры	10%

Графически представим источники финансирования проекта «Реализация системы эффективной подготовки специалистов через ведущие вузы Самарской области» на рисунке 18.

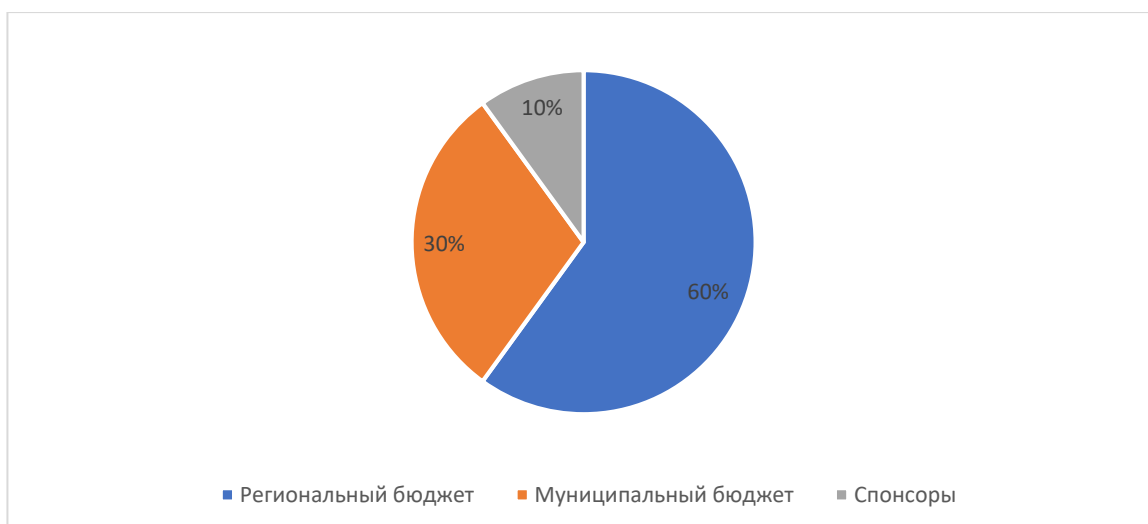


Рисунок 18 - Источники финансирования проекта «Реализация системы эффективной подготовки специалистов через ведущие вузы Самарской области»

К источникам финансирования проекта «Реализация системы эффективной подготовки специалистов через ведущие вузы Самарской области» относятся:

- региональный бюджет в размере 60%;
- муниципальный бюджет в размере 30%;
- спонсоры в размере 10%.

Общая сумма финансирования должна определяться ежегодно по результатам проведенного исследования по этапам, указанным в рекомендованной модели.

Необходимо подчеркнуть, что выполнение проекта «Реализация системы эффективной подготовки специалистов через ведущие вузы Самарской области» имеет высокий социальный эффект, выраженный в следующем:

- снижении безработицы в Самарской области;
- повышении уровня квалификации трудовых ресурсов;
- обеспечении работодателей требуемыми кадрами;
- удержании трудоспособного населения в Самарской области;
- повышении эффективности государственного управления трудовыми ресурсами;
- расширении системы дополнительного образования в высших учебных заведениях Самарской области.

Все вышеперечисленное доказывает целесообразность выполнения на региональном уровне проекта «Реализация системы эффективной подготовки специалистов через ведущие вузы Самарской области».

Заключение

Первая глава магистерской диссертации посвящена исследованию теоретико-организационным основам государственного управления трудовыми ресурсами.

Условия рынка в корне изменили концепцию управления персоналом, выбора программ и способов практической реализации задач управления трудовыми ресурсами для роста эффективности деятельности как условия конкурентоспособности организации. Существенное значение приобретает социальная направленность в кадровой политике, изменение приоритетов, учет интересов работника, обеспечение мотивации труда, как способа повышения его результативности.

Персонал представляет собой совокупность юридически оформленных в организации физических лиц, участвующих в реализации хозяйственной деятельности.

Проведенное исследование позволило уточнить определение государственного управления трудовыми ресурсами с позиции развития области.

Считаем, что государственное управление трудовыми ресурсами с позиции развития области характеризуется совокупностью приемов и способов управления рынком труда органами государственной власти субъекта РФ, влияющих на формирование и развитие основных социально-экономических отношений в субъекте РФ и механизм использования и воспроизводства трудовых ресурсов отдельной области.

Во второй главе магистерской диссертации проведен анализ государственной политики в области управления трудовыми ресурсами на примере Самарской области.

Самарская область расположена в юго-восточной части европейской территории России в среднем течении крупнейшей в Европе реки Волги и занимает площадь 53,6 тыс. кв. км, что составляет 0,31% территории России.

В состав Самарской области входят 10 городов областного значения (Самара, Тольятти, Сызрань, Жигулёвск, Кинель, Новокуйбышевск, Октябрьск, Отрадный, Похвистнево, Чапаевск) и 27 районов.

Модернизацию систем дополнительного образования можно отнести к одному из важных направлений, включающих разработку механизмов по регулированию структур и объема подготовки персонала согласно требованиям экономики региона.

Динамику рынка труда отдельного субъекта Федерации можно исследовать, если владеть спецификой социально-экономического развития региона, структурой занятости и программами, реализуемыми территориальными управлениями министерства образования и науки Самарской области. Это связано с тем, что прогнозы должны характеризовать потребности области в кадрах в разрезе опыта, стажа, профессий, а также содержать расчеты для отдельных образовательных округов региона.

Проведенный анализ показал, что в Самарской области по состоянию на 01.01.2020 г. 26,60% занимает население старше трудоспособного возраста, 17,50% занимает население моложе трудоспособного возраста. Наибольший удельный вес отводится населению трудоспособного возраста – 55,90%.

В 2020 году в регионе продолжилось снижение рождаемости: родилось 28 тыс. человек – на 5,5% меньше относительно 2019 года. Количество умерших составило 52,7 тыс. человек, что на 25,4% больше предшествующего года, чему способствовало ухудшение эпидемиологической обстановки.

В 2020 году на фоне миграционной убыли в целом по Приволжскому федеральному округу в Самарской области сальдо миграции удалось сохранить положительным: +255 человек по итогам 11-ти месяцев. Это обусловлено положительным обменом населения с другими регионами России (+75 человек), со странами дальнего зарубежья (+165 человек), со странами СНГ (+15 человек).

Проведенный анализ показал, что Самарская область по денежным доходам в среднем на душу населения в месяц занимает 32 место в РФ и 3 место в ПФО. По реальным доходам населения Самарская область в РФ занимает 31 место, а в ПФО 7 место. По потребительским расходам в среднем на душу населения Самарская область занимает 31 место в РФ, а в ПФО 4 место. В свою очередь, Самарская область по среднему размеру пенсий по состоянию на 01.06.2020 г. по РФ занимает 39 место, а по ПФО 5 место. По критерию численности населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума в процентах от общей численности населения региона Самарская область занимает 27 место в РФ, а в ПФО 5 место.

В самарской области численность рабочей силы в динамике снижается: в 2017 г. по сравнению с 2018 г. на 6,3 тыс. человек, а в 2019 г. по сравнению с 2018 г. на 31 тыс. человек. Занятых в 2019 г. по сравнению с 2018 г. сократилось на 32,8 тыс. человек, а безработных повысилось на 1,8 тыс. человек.

Следует отметить, что численность безработных, зарегистрированных в органах службы занятости и населения в 2018 г. по сравнению с 2017 г. сократилась на 2,6 тыс. человек, а в 2019 г. по сравнению с 2018 г. увеличилась на 0,2 тыс. человек, что является негативной динамикой. Численность лиц, не входящих в состав рабочей силы в 2018 г. по сравнению с 2017 г. сократилась на 10,2 тыс. человек, а в 2019 г. по сравнению с 2018 г. увеличилась на 15,9 тыс. человек.

Анализ данных показал, что в 2018 г. по сравнению с 2017 г. общая численность работников в государственных органах власти сократилась на 22 человека, а в 2019 г. по сравнению с 2018 г. выросла на 17 человек.

Проведенные расчеты показали, что численность работников законодательной власти в динамике увеличилась с 256 человек в 2017 г. до 268 человек в 2019 г. Необходимо отметить, что численность работников законодательной власти Самарской области в 2018 г. по сравнению с 2017 г. сократилась на 43 человека, а в 2019 г. по сравнению с 2018 г. увеличилась на

11 человек. Наблюдается рост численности работников судебной власти Самарской области в 2018 г. по сравнению с 2017 г. на 7 человек, а в 2019 г. по сравнению с 2018 г. на 6 человек. Численность работников в других государственных органах Самарской области в 2018 г. по сравнению с 2017 г. увеличилась на 4 человека, а в 2019 г. по сравнению с 2018 г. сократилась на 2 человека.

Проведенный анализ показал, что в 2019 г. по сравнению с 2018 г. среднегодовая численность в Самарской области снизилась по следующим видам экономической деятельности:

- сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство на 3,1 тыс. человек;

- обрабатывающие производства – 10,2 тыс. человек;

- энергетика – 1 тыс. человек;

- водоснабжение – 0,8 тыс. человек;

- строительство – 8,1 тыс. человек;

- торговля оптовая и розничная – 2,2 тыс. человек;

- транспортировка и хранение – на 3 тыс. человек;

- деятельность финансовая и страховая – 0,6 тыс. человек;

- деятельность профессиональная, научная и техническая – 1,6 тыс. человек;

- государственное управление и обеспечение военной безопасности – 3 тыс. человек;

- образование - 4,2 тыс. человек;

- деятельность в области здравоохранения и социальных услуг – 1,9 тыс. человек;

- деятельность в области культуры, спорта, досуга – 0,1 тыс. человек.

Необходимо отметить, что наибольший рост среднесписочной численности в Самарской области в 2019 г. по сравнению с 2018 г. произошел по деятельности в области информации и связи – на 2,2 тыс. человек, а также

по деятельности административная и сопутствующие дополнительные услуги – на 1,1 тыс. человек.

В целом, в 2019 г. по сравнению с 2018 г. среднесписочной численности в Самарской области по всем видам экономической деятельности сократилась на 34,4 тыс. человек.

Необходимо отметить, что в 2017-2019 гг. структура среднесписочной численности по многим видам экономической деятельности оставалась практически неизменной.

Проведенный анализ показал, что в 2019 г. по сравнению с 2018 г. происходило наибольшее снижение среднегодовой численности работников организаций по следующим формам собственности: частная – 9,2 тыс. человек, иностранная, совместная российская и иностранная на 2,2 тыс. человек, государственная на 1,9 тыс. человек. В целом в данный период произошло снижение среднегодовой численности работников организаций по всем формам собственности на 19,9 тыс. человек.

Проведенный анализ показал, что в 2019 г. основной удельный вес среднесписочной численности работников приходится на частную собственность – 53,7%, на государственную собственность – 22,6%.

Необходимо отметить, что эффективное государственное управление трудовыми ресурсами будет способствовать удержанию специалистов в регионе, а также благоприятному развитию области.

Третья глава магистерской диссертации посвящена совершенствованию государственного управления трудовыми ресурсами в Самарской области.

В современных условиях более сложным экономическим механизмом согласования интересов наемных работников и работодателей выступает региональный рынок труда. А основным инструментом для управления трудовыми ресурсами области является государственная политика.

Нестабильные внешние условия, усложняют возможность применения отдельных методов государственного управления трудовыми ресурсами. Кроме этого, рынок труда становится непредсказуемым из-за нарастающей

безработицы на фоне снижения производства и потребления, закрытия многих частных организаций из-за условий пандемии.

Следует отметить, что эффективная государственная политика в области управления трудовыми ресурсами способствует развитию не только отраслей экономики, но и в целом региона.

Проведенный анализ во второй главе показал, что за последние годы в Самарской области наблюдается снижение численности персонала по всем экономическим видам деятельности, что является негативной тенденцией. Происходит утечка квалифицированных кадров, что также негативно может повлиять на развитие области.

В Самарской области наибольший удельный вес занимают работники с высшим образованием: в 2017 г. – 38,4%, в 2018 г. – 37,3%, а в 2019 г. – 36,3%. В 2019 г. удельный вес работников со средним профессиональным образованием по программе подготовки специалистов среднего звена составлял 29,2%, а по программе подготовки квалифицированных рабочих (служащих) – 18,9%. В 2019 г. удельный вес работников со средним общим образованием составлял 12,4%, с основным общим – 3,1%, и не имеющим основного общего образования – 0,2%.

Анализ структуры занятых по видам экономической деятельности и уровню образования в Самарской области в 2019 г. проведен в Приложении Б.

Результаты анализа показали, что практически по всем видам экономической деятельности наибольший удельный вес занимают работники с высшим образованием. Исключение составляют такие виды деятельности как: торговля оптовая и розничная, деятельность гостиничного бизнеса, деятельность в области здравоохранения и социальных услуг, а также деятельность административная и сопутствующих дополнительных услуг. По данным видам деятельности преобладает удельный вес работников со средним профессиональным образованием по программе подготовки специалистов среднего звена.

Проведенный анализ показал, что наибольший удельный вес занимают безработные, ранее имеющие работу: в 2017 г. – 69,3%, 2018 г. – 74,3%, а в 2019 г. – 90,6%. Среди них оставили работу в связи с сокращением штатов, ликвидацией предприятия: в 2017 г. – 26,2%, 2018 г. – 27,6%, а в 2019 г. – 38,2%. Удельный вес безработных, ранее не имевших работу в 2019 г. по сравнению с 2017 г. значительно сократился и составил 9,5%.

Решение проблемы разбалансированности рынка труда предусматривает подход, который предполагает развитие кадрового потенциала рынка труда за счет увеличения численности квалифицированных работников и совершенствования структуры и качественного состава рабочей силы. Для совершенствования государственного управления трудовыми ресурсами предлагаем реализацию проекта «Реализация системы эффективной подготовки специалистов через ведущие вузы Самарской области». Проект направлен на опережающую профессиональную переподготовку кадров Самарской области.

В магистерской диссертации установлено, что осуществление проекта «Реализация системы эффективной подготовки специалистов через ведущие вузы Самарской области» должно проходить поэтапно.

Проведенное исследование позволило разработать модель выполнения проекта «Реализация системы эффективной подготовки специалистов через ведущие вузы Самарской области».

Необходимо отметить, что рекомендуемая модель выполнения проекта «Реализация системы эффективной подготовки специалистов через ведущие вузы Самарской области» охватывает все ключевые этапы и требует взаимодействия таких субъектов как: администрация города и области, центры занятости, высшие учебные заведения Самарской области.

К источникам финансирования проекта «Реализация системы эффективной подготовки специалистов через ведущие вузы Самарской области» относятся:

- региональный бюджет в размере 60%;

- муниципальный бюджет в размере 30%;
- спонсоры в размере 10%.

Общая сумма финансирования должна определяться ежегодно по результатам проведенного исследования по этапам, указанным в рекомендованной модели.

Выполнение проекта «Реализация системы эффективной подготовки специалистов через ведущие вузы Самарской области» имеет высокий социальный эффект, выраженный в следующем:

- снижении безработицы в Самарской области;
- повышении уровня квалификации трудовых ресурсов;
- обеспечении работодателей требуемыми кадрами;
- удержании трудоспособного населения в Самарской области;
- повышении эффективности государственного управления трудовыми ресурсами.;
- расширении системы дополнительного образования в высших учебных заведениях Самарской области.

Все вышеперечисленное доказывает целесообразность выполнения на региональном уровне проекта «Реализация системы эффективной подготовки специалистов через ведущие вузы Самарской области».

Список используемых источников

1. Конституция Российской Федерации : (ред. от 01.07.2020) [Электрон.ресурс]: // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30 нояб. 1994 г. № 51-ФЗ (ред. от 16.12.2019) [Электрон.ресурс]: // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>.
3. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 № 117-ФЗ (ред. 24.04.2020) [Электрон.ресурс]: // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>.
4. Семейный кодекс РФ от 29.12.1995 № 223-ФЗ (в ред. 06.02.2020).
5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. 29.12.2020) [Электрон.ресурс]: // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>.
6. Постановление Правительства Самарской области «О стратегии социально-экономического развития Самарской области на период до 2030 года» от 12.07.2017 г. № 441 (в редакции от 17.09.2019) [Электрон.ресурс]: // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>.
7. Антонова О.В. Экономика фирмы (организации, предприятия): Учебник / О.В. Антонова, В.Я. Горфинкель, И.Н. Васильева. - М.: Вузовский учебник, 2019. - 320 с.
8. Балабанов И. Т. Финансовый менеджмент [Текст]. – М.: Финансы и статистика, 2016. – С. 224.
9. Беляцкий Н.П. Управление персоналом : учебное пособие / Н.П. Беляцкий, С.Е. Велеско. – М.: Интерпрессервис, 2016. – 428 с.

10. Бланк И.А. Менеджмент / И.А. Бланк. Киев: Эльга: Ника-Центр, 2017. 784 с.
11. Бланк И.А. Управление денежными потоками / И.А. Бланк. – Научное издание. Киев: Ника-Центр Эльга, 2018. – 736с.
12. Блинов А.О. Искусство управления персоналом: учебное пособие / А.О. Блинов, О.В. Василевская. – М.: ГЕЛАН, 2017. – 379 с.
13. Блинов А.О. Управленческое консультирование: учебник для магистров / В.А. Дресвянников, А.О. Блинов — М. : ИТК «Дашков и К», 2017 .- 212 с.
14. Богданов Ю. Н. , Зорин Ю. В., Шмонин Д. А., Ярыгин В. Т. Мотивация персонала./Богданов Ю.Н.// Методы менеджмента качества.- 2017.- № 11. - 14-19 с.
15. Болтырева А.С., Шикунова Л.Н. Управленческий анализ в системе управления организацией //Международный журнал «Символ науки». - №3, 2016. – С. 31-35.
16. Буланже М. Развитие персонала на предприятии//Служба кадров. – 2018. - №10.-С.23-26.
17. Веснин В.Р. Основы менеджмента./Веснин В.Р. Москва: Трианда-ЛТД, 2018. - 384 с.
18. Виханский О.С. Менеджмент / О.С. Виханский, А.И. Наумов. — М.: Дело, 2018.- 425с.
19. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс: учебное пособие./Виханский О.С. Москва: МГУ, 2017. – 125 с.
20. Войко А.В. Разработка системы материального стимулирования персонала// Управление персоналом.- 2018.- №23.-С.46-51.
21. Герсонская Т.Г., Титова О.В. Роль анализа в управлении трудовыми ресурсами фирмы. Постулат. 2018. № 12-1 (38). С. 60. 11. Головкина А.И. Проблема адаптации персонала в современной организации//Полиматис. 2018. № 10. С. 20-26.

22. Грибов В.Д. Экономика организации (предприятия): Учебник / В.Д. Грибов, В.П. Грузинов, В.А. Кузьменко. - М.: КноРус, 2019. - 368 с.
23. Григоренко О.В. Экономика предприятия и управление организацией: Учебное пособие / О.В. Григоренко, А.Н. Мыльникова, И.О. Садовничая. - М.: Русайнс, 2017. - 48 с.
24. Девяткин О.В. Экономика предприятия (организации, фирмы): Учебник / О.В. Девяткин, Л.Г. Паштова, Н.Б. Акуленко. - М.: Инфра-М, 2018. - 848 с.
25. Дейнека, А.В. Управление персоналом организации : учебник / А.В. Дейнека. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. - 288 с
26. Зайцев Г.Г. Управление кадрами на предприятии: персональный менеджмент: учебное пособие / Г.Г. Зайцев, С.И. Файбушевич. – СПб.: Изд-во Санкт-Петербургского университета экономики, 2018. – 459 с.
27. Ивановская Л.В. Обеспечение системы управления персоналом на предприятии: учебное пособие / Л.В. Ивановская, В.М. Свистунов. – М.: МИУ, 2017. – 278 с.
28. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы: Учеб. пособие для вузов./Ильин Е.П. СПб. и др.: Питер, 2018.- 508 с.
29. Каверин С. Б. Мотивация труда./Каверин С.Б. Москва: Ин-т психологии РАН, 2018.- 224 с.
30. Кадровая политика и кадровое планирование : учебник для вузов / Ю.Г. Одегов, М.Г. Лабаджян. — М. : Издательство Юрайт, 2019. – 444 с. – Серия : Бакалавр. Углубленный курс.
31. Кафидов В.В. Управление персоналом: Учебное пособие. – СПб.: Питер, 2019. – 240 с.
32. Кибанов А.Я., Ворожейкин И.Е., Захаров Д.К., Коновалова В.Г. Конфликтология: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. – 2-изд., перераб. и доп. – М.:ИНФПА_М, 2017. – 301 с.

33. Кибанов А.Я., Гагаринская Г.П., Калмыкова О.Ю., Мюллер Е.В. Управление персоналом: Учебник. - М.: Инфра-М, 2019 – 320 с.
34. Кибанов А.Я. Управление персоналом: Учебник. - М.: Инфра-М, 2017. – 256 с.
35. Ким А. В. Правовая и антикоррупционная экспертиза нормативных правовых актов и их проектов: к вопросу о соотношении понятий // Административное право и процесс. 2017. № 5. С. 78—85.
36. Краснова И. О. Конкретизация как способ совершенствования законодательства //Lex russica. 2016. № 6. С. 146—157.
37. Лагина Е.Р. Организация работы с кадрами и её совершенствовании: учебное пособие / Е.Р. Лагина. – М.: ВНИИЭгазпром, 2018. – 374 с.
38. Лукасевич И.Я. Финансовый менеджмент.- М.: Эксмо, 2016. – 768 с.
39. Мелехина А. В. Проблемы обеспечения законности в современной России : Управление экономикой и финансами: организационно-правовое исследование : монография /под ред. М. А. Эскиндарова, М. А. Лапиной. М. : Русайнс, 2016. – 246 с.
40. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Бабынина Л.С. Экономика труда: Учебник. В 2 т. Т.1. – М. : Издательство «Альфа-Пресс», 2017. – 760 с.
41. Одегов, Ю. Г. Экономика труда : учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 387 с.
42. Омошева Б.И., Кенешбаева З.М. Занятость молодежи как фактор социально-экономического развития региона//Вестник филиала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования "Российский государственный социальный университет" в г. Ош Киргизской Республики. 2017. Т. 16. № 2. С. 95-99.
43. Организационный стресс: учеб. пособие / О.Ю. Калмыкова , Н.В. Соловова, А.В. Гагаринский. – Самара: Самар. гос. техн. ун-т, 2018. – 117с.

44. Питерс Т. В поисках эффективного управления: учебное пособие / Т. Питерс, Р. Уотерман. – М.: Прогресс, 2019. – 529 с.
45. Попова Л. В. Современный управленческий анализ. Теория и практика контроллинга: учебное пособие / Л.В. Попова, Т.А. Головина, И.А. Маслова. - М.: Дело и сервис, 2016. - 272 с.
46. Попова Н. Ф. Влияние упрощения законодательства на повышение эффективности и качества государственного управления // Административное право и процесс. 2018.№ 1. С. 22—26.
47. Попова Н. Ф. Современная стратегия развития государственного управления // Современный юрист. 2017. № 3(20). С 48—62.
48. Попондопуло В. Ф. Некоторые проблемы совершенствования законодательства о банкротстве // Журнал предпринимательского и корпоративного права. 2016. № 1.С. 44—52.
49. Пришляк Е.А. Компетентностный подход в управлении трудовыми ресурсами. В сборнике: Дизайн, технологии и инновации в текстильной и легкой промышленности (ИННОВАЦИИ-2018). Сборник 70 материалов Международной научно-технической конференции. 2018. С. 235-239. 37.
50. Пугачев В.П. Руководство персоналом организации: Учебник. – М., 2019.-С.201
51. Самолысов П. В. О некоторых аспектах новейшего законодательства в сфере конкуренции // Юрист. 2016. № 16. С. 4—8.
52. Самыгин С.И. Управление персоналом. – Ростов/Н/Д.: Феникс, 2018. - 118 с.
53. Стадник А.М., Смирнов С.Н. Проектный подход в управлении трудовыми ресурсами региона. В сборнике: Цифровой регион: опыт, компетенции, проекты. Сборник статей Международной научнопрактической конференции. 2018. С. 463-465.
54. Талапина Э. В. Государственное управление в информационном обществе (правовой аспект) : монография.М. : Юриспруденция, 2016. – 210 с.

55. Травин В.В. Менеджмент персонала: учебник / В.В. Травин – М.: Дело, 2016. – 164 с.
56. Турдубаев С.К., Кадыров Ш.Г. Прогнозирование расходов государственного бюджета на социальную защиту населения на основе моделирования/Ежеквартальный научно-информационный журнал "Экономический вестник". 2018. № 2. С. 28-33.
57. Турдубаев С.К., Кенешбаева З.М. Некоторые проблемы государственного регулирования и повышения уровня занятости населения страны/Современные гуманитарные исследования. 2018. № 2 (81). С. 36-41. 45.
58. Турдубаев С.К., Кенешбаева З.М., Давыдов И.У. Возможности рационального использования трудовых ресурсов на основе прогнозов. Международное научное издание Современные фундаментальные и прикладные исследования. 2015. № 4 (19). С. 178-190. 46.
59. Турдубаев С.К., Кенешбаева З.М., Давыдов И.У. Занятость населения и усиление гибкости социально-трудовых отношений. Международное научное издание Современные фундаментальные и прикладные исследования. 2015. № Специальный выпуск. С. 88-95.
60. Управление персоналом / Под ред. Попова С.Г. - М.: БИНОМ, 2016г. – 370с.
61. Уткин Э.А. Основы мотивационного менеджмента. - М.: ЭКМОС, 2019. С. 41.
62. Филина Ф.Н. Все сложные кадровые вопросы / Ф.Н. Филина. М.: Экзамен, 2018. – с. 39.
63. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность: учебник / Х. Хекхаузен. – М.: Инфра-М., 2017. – 225 с.
64. Хусьяйнова С. Г. Совершенствование законодательства в сфере жилищно-коммунального хозяйства как способ обеспечения законности // Российская юстиция. 2016. № 4. С. 19—23
65. Шапиро С.А. Мотивация и стимулирование персонала: С. А. Шапиро. – М.: Дело, 2017. – 145 с.

66. Шекшня С.В. Управление персоналом: учебник / С.В. Шекшня. – М. : Бизнес - школа «Интел- Синтез», 2020. – 274 с.
67. Шепелев М.И., Сериков В.В. Инновационно-ориентированный подход к управлению трудовыми ресурсами. Экономика труда. 2019. Т. 6. № 1. С. 113-124.
68. Экономика труда : учебник / И.М. Алиев [и др.]. – Ростов н/Д : Феникс, 2018. – 393, [1] с.
69. Яковлев Е. П. Современные тенденции в развитии форм оплаты труда персонала. // Экономика. – 2017. - № 7. – с. 22 – 24.
70. Armstrong, M. Handbook of Human Resource Management. 12-th Edition. 2017.
71. Hidi S., Harackiewicz J.M. Motivating the corporately unmotivated: A critical issue for the 21st century // Review of Educational Research, №70(2), 2013, p. 151-179.
72. Robbins S.P. Organizational Behavior. Concepts and controversies - NY.:Prentice-Hall, 2016. з. 66.
73. Shahnawaz Saqib. Impact of Tangible and Intangible Rewardson Organizational Commitment: Evidence from the Textile Sector of Pakistan // American Journal of Industrial and Business Management №5, 2015, p. 138-147
74. Yakubovich V. Weak Ties, Information, and Influence: How Workers Find Jobs in a Local Russian Labor Market // American Sociological Review June 2014, -pp. 408-421
75. www.samregion.ru

Приложение А

Минимальный размер оплаты труда

Дата принятия МРОТ	Сумма МРОТ, в руб.	Процент роста МРОТ к предыдущему периоду	Нормативный документ установивший МРОТ
1	2	3	4
с 01.07.2000г.	132	-	№82 ФЗ от 19.06.2000 ст.1
с 01.01.2001г.	200	51	№82 ФЗ от 19.06.2000 ст.1
с 01.07.2001г.	300	50	№82 ФЗ от 19.06.2000 ст.1
с 01.11.2002г.	450	50	№42 ФЗ от 29.04.2002 ст.1
с 01.10.2003г.	600	33	№127 ФЗ от 01.10.2003 ст.1
с 01.01.2005г.	720	20	№198 ФЗ от 29.12.2004 ст.1
с 01.09.2005г.	800	11	№198 ФЗ от 29.12.2004 ст.1
с 01.05.2006г.	1100	37,5	№198 ФЗ от 29.12.2004 ст.1
с 01.09.2007г.	2300	209	№54 ФЗ от 20.04.2007 ст.1
с 01.01.2009г.	4330	188	№91 ФЗ от 24.06.2008 ст.1
с 01.06.2011г.	4811	6	№106 ФЗ от 01.06.2011 ст.1
с 01.01.2013г.	5205	12	№232ФЗ от 03.12.2012 ст.1
с 01.01.2014г.	5554	6	№336ФЗ от 02.12.2013 ст.1
с 01.01.2015г.	5965	7	№408 ФЗ от 01.12.2014 ст.1
с 01.01.2016г.	6204	4	№306 ФЗ от 14.12.2015 ст.1
с 01.07.2016г.	7500	21	№ 164 ФЗ от 02.06.2016
с 01.07.2017г.	7800	4	№ 460 ФЗ от 19.12.2016
с 01.01.2018 г	9489	21	№421 ФЗ от 28.12.2017 ст.3
с 01.05.2018г.	11163	17	№41ФЗ от 07.03.2018 ст.2
с 01.01.2019г.	11280	1	№82-ФЗ от 19.06.2000 ст.1
с 01.01.2020г.	12130	7,5	

Приложение Б

Анализ структуры занятых по видам экономической деятельности и уровню образования в Самарской области в 2019 г.

(в среднем за год, в процентах)

Показатель	Занятые - всего	в том числе имеют образование					
		высшее	среднее профессиональное		среднее общее	основное общее	не имеют основного общего образования
			по программе подготовки специалистов среднего звена	по программе подготовки квалифицирова нных рабочих (служащих)			
1	2	3	4	5	6	7	8
Всего	100	36,3	29,2	18,9	12,4	3,1	0,2
Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	100	10,3	19,9	29,7	27,5	10,6	1,9
Добыча полезных ископаемых	100	39,7	25,5	20,8	11,7	2,3	-
Обрабатывающ ие производства	100	34,1	27,1	24,7	11,1	2,8	0,1
Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондициониров ание воздуха	100	34,1	33,8	21,8	7,2	2,7	0,3
Водоснабжение , водоотведение, организация сбора и утилизация отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	100	30,6	26,4	23,7	16,3	2,9	-
Строительство	100	31,0	25,4	25,6	14,7	3,1	0,3
Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортн ых средств и мотоциклов	100	29,2	32,6	18,4	16,6	2,9	0,2
Транспортиров ка и хранение	100	22,1	28,0	25,2	20,0	4,3	0,3

Продолжение приложения Б

1	2	3	4	5	6	7	8
Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	100	23,8	25,0	30,9	17,4	3,0	-
Деятельность в области информации и связи	100	61,2	23,3	7,7	5,8	2,1	-
Деятельность финансовая и страховая	100	71,3	25,3	1,7	1,7	-	-
Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	100	29,6	21,5	28,9	11,8	8,2	-
Деятельность профессиональная, научная и техническая	100	76,7	19,9	2,2	0,9	-	0,3
Деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	100	28,0	38,4	18,9	12,6	2,0	-
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение	100	59,1	22,2	10,2	5,6	2,9	-
Образование	100	54,2	28,5	10,0	5,0	2,4	-
Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	100	34,1	47,4	8,4	8,3	1,7	-
Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	100	41,4	30,0	10,0	16,3	2,3	-
Предоставление прочих видов услуг	100	33,5	25,3	23,9	14,7	2,5	-