

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)

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

И.А. Бутаев

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Научный  
руководитель

канд.экон.наук Д.Л. Вавилов

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



Тольятти 2021



**Росдистант**  
ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ ДИСТАНЦИОННО

## Оглавление

Введение.....	3
Глава 1 Теоретические основы государственного управления трудовыми ресурсами .....	7
1.1 Трудовые ресурсы как основа развития области.....	7
1.2 Система государственного управления трудовыми ресурсами .....	11
1.3 Методы государственного управления трудовыми ресурсами.....	16
Глава 2. Анализ государственного управления трудовыми ресурсами в Самарской области.....	16
2.1 Общая характеристика Самарской области .....	20
2.2 Анализ состава и динамики трудовых ресурсов в Самарской области .....	26
2.3 Оценка государственного управления трудовыми ресурсами в Самарской области.....	36
Глава 3. Разработка мероприятий по совершенствованию государственного управления трудовыми ресурсами в Самарской области .....	42
3.1 Выявление проблем государственного управления трудовыми ресурсами в Самарской области.....	42
3.2 Разработка мероприятий, направленных на развитие государственного управления трудовыми ресурсами в Самарской области .....	46
Заключение .....	53
Список используемой литературы .....	67
Приложение А Динамика назначенных пенсий в Самарской области .....	72

## Введение

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что в настоящее время, современные экономические условия требуют поиска новых способов повышения эффективности государственного управления трудовыми ресурсами. 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 государства. Существенное значение приобретает социальная направленность в кадровой политике, изменение приоритетов, учет интересов работника, обеспечение мотивации труда, как способа повышения его результативности.

Объект исследования – государственное управление трудовыми ресурсами в Самарской области.

Предмет исследования – механизм государственного управления трудовыми ресурсами.

Цель работы состоит в совершенствовании государственного управления трудовыми ресурсами на примере Самарской области.

Гипотеза исследования заключается в то, что рекомендованные мероприятия позволят повысить эффективность управления трудовыми ресурсами в Самарской области.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- исследовать понятие государственного управления трудовыми ресурсами;
- раскрыть механизм государственного управления трудовыми ресурсами;
- оценить государственное управление трудовыми ресурсами в Самарской области;

- выявить основные проблемы государственного управления трудовыми ресурсами в Самарской области;
- разработать мероприятия по эффективному управлению трудовыми ресурсами в Самарской области.

Теоретическая основа состоит в исследовании научных трудов в области государственного управления, экономики труда, управлении трудовыми ресурсами.

Базовыми для настоящего исследования явились законодательные акты, регулирующие трудовые отношения, а также вопросы государственного управления, материалы статистических исследований.

Методами исследования являются: диалектика, индукция, дедукция, сравнение, анализ, группировка, графический, статистический анализ.

Опытно-экспериментальная база – Самарская область.

Научная новизна состоит в совершенствовании государственного управления трудовыми ресурсами Самарской области на основе построения комплексного подхода к внедрению социально-ориентированных программ.

К основным научным результатам исследования относятся:

- разработана комплексная система управления эффективностью деятельности для должностей государственной гражданской службы, представляющая многокомпонентную полиструктурную систему с разнообразием составляющих элементов, направленную на повышение эффективности государственного управления трудовыми ресурсами в Самарской области и в целом управлением региона, целью которой является внедрение в государственное управление региона проектно-ориентированной модели управления;
- предложена модель формирования системы показателей и разработки руководителями исполнительных органов государственной власти области персональных карт эффективностей, представляющая собой пошаговую инструкцию разработки для руководителей исполнительных органов государственной власти области

компетенций и карт эффективности с целью последующего определения их рейтинга;

- предложен проект «Развитие кадрового потенциала государственных служащих области», способствующий повысить эффективность управления трудовыми ресурсами в Самарской области.

Теоретическая значимость исследования заключается в систематизации теоретических аспектов механизма государственного управления трудовыми ресурсами уровне области.

Практическая значимость исследования. Разработанные практические мероприятия могут быть использованы для совершенствования механизма государственного управления трудовыми ресурсами в Самарской области.

Достоверность и обоснованность результатов исследования подтверждена теоретической основой исследования, методами статистической обработки результатов и личным участием автора.

Личное участие автора в организации и проведении исследования состоит в совершенствовании механизма государственного управления трудовыми ресурсами (на примере Самарской области).

Апробация и внедрение результатов работы осуществлялись в процессе проведения исследования. Ключевые положения магистерской диссертации получили отражение в 1 работе, общим объемом – 0,4 п.л.

На защиту выносятся:

- разработанная комплексная система управления эффективностью деятельности для должностей государственной гражданской службы, представляющая многокомпонентную полиструктурную систему с разнообразием составляющих элементов, направленную на повышение эффективности государственного управления трудовыми ресурсами в Самарской области и в целом управлением региона, целью которой является внедрение в государственное управление региона проектно-ориентированной модели управления;

- модель формирования системы показателей и разработки руководителями исполнительных органов государственной власти области персональных карт эффективностей, представляющая собой пошаговую инструкцию разработки для руководителей исполнительных органов государственной власти области компетенций и карт эффективности с целью последующего определения их рейтинга;
- проект «Развитие кадрового потенциала государственных служащих области», способствующий повысить эффективность управления трудовыми ресурсами в Самарской области.

Структура магистерской диссертации. Работа состоит из введения, трёх глав, заключения, списка литературы и приложения.

# **Глава 1 Теоретические основы государственного управления трудовыми ресурсами**

## **1.1 Трудовые ресурсы как основа развития области**

«Трудовые ресурсы представляют собой население страны, обладающее физическим развитием и интеллектуальными (умственными) способностями, необходимыми для трудовой деятельности.

Одной из важнейших составляющих формирования и эффективного функционирования региональных социально-экономических комплексов являются трудовые ресурсы, представляющие собой трудоспособную часть населения, как занятого в общественном производстве, так и находящегося в резерве (учащиеся, безработные, студенты, военнослужащие), количественные и демографические оценки которого зависят от уровня развития производительных сил» [7].

«Основополагающими показателями, используемыми при оценке демографической ситуации в регионе, являются: численность населения; рождаемость; убыль населения; естественный прирост; браки и разводы; миграция населения; показатели изменения численности населения и т.д.» [1].

Оценка вышеуказанных показателей проводится на базе всеобщей переписи населения.

«Основой оздоровления демографической ситуации в регионах, как и в целом по стране, является естественное движение населения, и в первую очередь такой важный фактор, как рождаемость» [8].

«Трудовые ресурсы, как и средства труда, относятся к основным факторам производства, экономический рост в регионах и в стране в целом напрямую зависит от трудового потенциала и эффективности его использования. Прирост же самих трудовых ресурсов определяется динамикой населения и демографическими показателями» [3].

«По своей экономической сущности региональный рынок труда – это совокупность социально-экономических процессов и отношений в сфере обращения товаров и услуг, формируемых под влиянием особенностей спроса и предложения каждого региона с учётом адекватных методов регулирования конъюнктуры рынка и процессов принятия коммерческих решений.

Региональный рынок труда можно определить, как пространство в рамках субъекта Федерации, где цена и количество труда определяются взаимодействием спроса (со стороны работодателей, включая и государство) и предложения (со стороны временно незанятых людей)» [10].

Рассматривая региональный рынок труда, охарактеризуем основные понятия и статистические показатели, относящиеся к трудовым ресурсам.

Занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход.

Гражданам принадлежит исключительное право распоряжаться своими способностями к производительному, творческому труду. Принуждение к труду в какой-либо форме не допускается, если иное не предусмотрено законом. Незанятость граждан не может служить основанием для привлечения их к административной или иной ответственности [20], [22], [24], [25].

Занятыми считаются граждане:

- работающие по трудовому договору (контракту), в том числе выполняющие работу за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также имеющие иную оплачиваемую работу (службу), включая сезонные, временные работы;
- занимающиеся предпринимательской деятельностью;
- самостоятельно обеспечивающие себя работой;
- занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;



- выполняющие работы по гражданско-правовым договорам (договорам подряда), а также члены производственных кооперативов (артелей);
- избранные, назначенные или утверждённые на оплачиваемую должность;
- проходящие военную службу, а также службу в органах внутренних дел;
- проходящие очный курс обучения в общеобразовательных учреждениях;
- временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой или иными причинами [26], [27], [31], [36], [41], [44].

«Неполная видимая занятость определяется количеством лиц наёмного труда, вынужденных работать меньше установленной законом нормальной продолжительности рабочего времени в рассматриваемый период времени» [12].

«Классификация по статусу в занятости осуществляется исходя из следующих положений:

- наёмные работники – это лица, которые заключили письменный трудовой договор, контракт или устное соглашение с руководителями предприятия любой формы собственности или отдельным лицом об условиях трудовой деятельности, за которую они получают оговоренную при найме оплату наличными деньгами или натурой;
- лица, работающие на индивидуальной основе, – это лица, самостоятельно осуществляющие деятельность, приносящую доход, не использующие труд наёмных работников или привлекающие отдельных работников на короткий срок (сезонные или случайные работы);

- работодатели – это лица, управляющие собственным частным (семейным) предприятием, фирмой, а также лица, занятые профессиональной деятельностью или ремеслом на самостоятельной работе и постоянно использующие труд наёмных работников;
- неоплачиваемые работники семейных предприятий – это лица, работающие без оплаты на частном семейном предприятии, которым владеет родственник;
- члены производственных кооперативов и партнёры – это лица, работающие на данных предприятиях и являющиеся членами коллектива собственников, владеющих этими предприятиями;
- лица, не входящие в классификацию по статусу – это безработные, ранее не занятые трудовой деятельностью, приносящей доход, или лица, информация о которых не даёт возможности отнести их к тому или иному статусу по занятости» [21].

Наёмные работники распределяются на две подгруппы: гражданское население и военнослужащие. По длительности найма наёмных работников можно подразделить на временных, сезонных работников, нанятых на случайные работы [14].

«Отметим ещё одно понятие – «баланс трудовых ресурсов». Это система показателей, отражающая наличие трудовых ресурсов и их распределение по сферам и видам деятельности. Баланс составляется ежегодно по стране в целом, субъектам РФ с распределением на городскую и сельскую местности» [39].

Основными показателями, характеризующими безработицу на региональном рынке труда, являются: уровень регистрируемой безработицы (в процентах к экономически активному населению), показатель возможности трудоустройства (соотношение количества безработных и вакантных рабочих мест), уровень застойности безработицы (удельный вес безработных, состоящих на учёте более года) и т.п. [15], [16], [30], [34]

«Безработица бывает циклической (в результате коренного технологического обновления производства по прошествии долговременного цикла), структурной (вследствие крупных сдвигов в структуре хозяйства, например сокращения ОПК) и фрикционной (из-за слабой адаптации населения к условиям трудоустройства)» [5].

Ежегодно регионами разрабатываются региональные программы, а затем разрабатывается и утверждается федеральная программа занятости.

## **1.2 Система государственного управления трудовыми ресурсами**

«Систему государственного управления трудовыми ресурсами Российской Федерации можно охарактеризовать совокупностью органов государственной законодательной, исполнительной и судебной власти и управления, которые централизованно регулируют социально-трудовые взаимоотношения, способы управления» [6].

«В задачи системы государственного управления входят:

- разработка законов,
- контроль за исполнением разработанных законов,
- разработка и выполнение политики в области социально-трудовых отношений в государстве, которые охватывают вопросы заработной платы и мотивации труда, регулирования занятости и миграции населения, трудового законодательства, уровня жизни и условий труда, организации труда и конфликтных ситуаций и т.д.» [2].

«В условиях рыночных отношений государственное регулирование социально-трудовых отношений носит ограниченный характер и, как свидетельствует опыт развитых стран, касается вопросов трудового законодательства, занятости, оценки уровня жизни и некоторых других» [4].

«Трудовой кодекс РФ регламентирует трудовое поведение в различных ситуациях представителей администрации, наемных работников, профсоюзов. Закон о банкротстве предприятий в отдельных статьях регулирует отношения

между трудовым коллективом и администрацией в случае санации (банкротства) предприятия, охватывая более узкий круг вопросов (выплата заработной платы и порядок увольнения)» [33].

«Программы подразделяются на федеральные, призванные решать проблемы общенационального или межрегионального масштаба (например, Программа содействия занятости населения РФ, Программа поддержки малого предпринимательства), региональные (например, Программа развития экономики и культуры малочисленных народов Севера), отраслевые (например, Программа санации неперспективных и особо убыточных шахт и разрезов угольной промышленности России), частные (например, программа самозанятости)» [32].

«Законодательная власть осуществляет принятие законов, содержащих обязательные правила поведения, в том числе в области социально-трудовых отношений. Она представлена Федеральным Собранием в лице двух палат — Совета Федерации и Государственной Думы» [11].

«Федеральные законы в области трудового законодательства принимаются Государственной Думой. Совет Федерации также обладает правами по участию в законодательной деятельности, но они имеют иной характер, чем у Госдумы. Совет Федерации не наделен правом принимать законы, но он правомочен одобрять или отклонять федеральные законы, принятые Госдумой. Значительную роль в осуществлении парламентского контроля играют комитеты палат. Комитеты и комиссии палат — органы, способствующие эффективной деятельности парламента, реализации его компетенции через подготовку, экспертизу, обоснование законов и других нормативных документов» [28].

«Органы исполнительной власти осуществляют исполнение законов; на них возлагается исполнительно-распорядительная деятельность. Исполнительную власть осуществляет Правительство РФ, формируемое Президентом. Правительство обеспечивает соответствие Конституции РФ

федеральных законов, нормативных указов Президента в области социально-трудовых отношений на практике.

Деятельность Правительства охватывает, по существу, все стороны жизни общества. В сфере управления экономикой оно разрабатывает федеральный бюджет, программы экономического развития. В сфере социальной политики — программы социального развития и др. Правительство формирует федеральные и отраслевые министерства, службы и агентства и в их числе как специализированные на вопросах труда и управления трудовыми ресурсами, так и образовательные, научные» [35].

«Судебные органы осуществляют правосудие: наказание нарушителей, разрешение проблем, конфликтов, связанных с применением трудового законодательства. Судебную власть представляют суды: Верховный, Высший Арбитражный и Конституционный, федеральные суды, а также Министерство юстиции» [14].

«Министерство юстиции РФ обеспечивает реализацию государственной политики, в том числе в социально-трудовой области. Его задачами являются:

- участие в правовом обеспечении нормотворческой деятельности Президента РФ и Правительства РФ;
- государственная регистрация нормативных актов центральных органов федеральной исполнительной власти, затрагивающих права, свободы и законные интересы граждан;
- организация и развитие системы юридических услуг в целях реализации прав, свобод и законных интересов граждан;
- сотрудничество с ассоциациями адвокатов в интересах развития правовой помощи гражданам;
- повышение квалификации кадров учреждений и организаций юстиции;
- участие в правовом просвещении граждан и др.» [37].

«В решении ряда социально-трудовых проблем важную роль играют также различные организации профсоюзов (при заключении коллективных договоров, генерального и отраслевых (тарифных) соглашений и др.)» [27].

«Центральным органом федеральной исполнительной власти, осуществляющим руководство работой по обеспечению единой государственной политики в области труда, занятости и социальных вопросов и одновременно координирующим работу по этим направлениям в Российской Федерации, является Министерство здравоохранения и социального развития РФ, которое работает во взаимодействии с центральными органами федеральной исполнительной власти, субъектов Федерации и с общественными организациями. Это министерство, подведомственные ему организации, учреждения, предприятия и органы по труду и занятости населения субъектов Федерации образуют единую государственную систему управления социально-трудовыми вопросами в Российской Федерации» [23].

«Основными задачами Федеральной службы по труду и занятости Министерства здравоохранения и социального развития РФ являются: выработка политики в социально-трудовой сфере; координация всей работы в социально-трудовой сфере в стране; разработка основных направлений социальной политики правительства; подготовка рекомендаций по регулированию оплаты труда; формирование правовой и нормативной базы регулирования социально-трудовых отношений; участие в заключении генерального и отраслевых (тарифных) соглашений; регулирование рынка труда, занятости населения и др.

Федеральная служба по труду и занятости занимается разработкой и осуществлением государственной политики в области занятости населения и проведением организационных мероприятий по ее реализации; разрабатывает государственные программы занятости на основе прогнозов (программ, планов) экономического развития с участием представителей организаций, предпринимателей (работодателей) и представителей трудящихся; осуществляет методическое руководство разработкой программ занятости;

контролирует реализацию программ занятости, руководствуясь в своей деятельности Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации».

К Федеральной службе по труду и занятости относится ряд организаций, ведущих научную, методическую, практическую деятельность в области производительности труда, оплаты и условий труда, организации и нормирования труда, повышения квалификации и по другим направлениям управления трудовыми ресурсами» [35].

Международная организация труда (МОТ) — трехсторонняя организация, в которой представлены работники, работодатели и государственные органы с равными правами в процессе принятия решения. Результаты этой деятельности ежегодно обсуждаются на трехсторонней конференции труда [42], [43], [45].

«Государственную систему управления трудовыми ресурсами России можно охарактеризовать с двух сторон: с точки зрения тех задач, функций, процессов, выполнение которых она должна обеспечить и для решения которых создана; и с точки зрения организационно-структурного состава, то есть наличия органов государственной власти и управления, исследовательских и учебных институтов и организаций, призванных выполнять эти задачи и функции» [40].

В современных условиях государственная система управления трудовыми ресурсами направлена на решение широкого спектра вопросов, в том числе и проведение научных исследований и их внедрение в сферы социальных и трудовых отношений в стране, формирование мотивации и систем оплаты труда, нормирования труда, оценку и регулирование занятости населения, движения трудовых ресурсов, совершенствование трудового законодательства, охраны труда, обучения и повышения квалификации и т.д.

### 1.3 Методы государственного управления трудовыми ресурсами

Способность управлять людьми, привлекать высококвалифицированных профессионалов, развивать сотрудников, стимулировать и мотивировать их – это основные и наиболее важные составляющие кадровой политики.

«Современной России в области управления трудовыми ресурсами присущ переход от монополии государства в административном определении правил регулирования социальных и трудовых отношений к их программно-нормативной регламентации на принципах демократизации и регионализации. Это подразумевает с помощью нормативных документов установление границ действия субъектов социально-трудовых отношений. К таким нормативным документам следует относить:

- законодательство о труде;
- пенсионное законодательство;
- закон об индексации доходов населения;
- закон о занятости;
- нормативные акты о защите социальных и трудовых прав отдельных категорий граждан (инвалидов, молодежи, матерей с детьми), профессиональных групп трудящихся и т.д.» [19].

«На современном этапе многие регионы столкнулись с серьезной проблемой – отсутствием эффективной системы государственного управления трудовыми ресурсами.

Для преодоления экономического кризиса, возникшего в последнее время, необходимо решить ряд проблем, связанных с изменением в системе государственного управления трудовыми ресурсами организации. В силу этого особую важность и практическую значимость приобретает эффективное управление трудовыми ресурсами.



Основу концепции государственного управления трудовыми ресурсами составляет роль личности работника, знание его мотивационных установок, умение их формировать и направлять в соответствии со стратегий» [38].

Три фактора, воздействующие на людей [9], [16], [17]:

- иерархическая структура управления, в которой основным средством воздействия являются отношения власти-подчинения, давление на человека сверху за счет принуждения и контроля над распределением материальных благ;
- культура - вырабатываемые обществом, организацией, группой людей совместные ценности, социальные нормы, установки поведения, регламентирующие действия личности;
- рынок - сеть равноправных отношений, основанных на купле-продаже продукции и услуг, отношениях собственности.

В современных условиях методы государственного управления трудовыми ресурсами классифицируются по разным признакам [7], [13], [40], [37]:

- по объектам воздействия на трудовые ресурсы;
- по направлению воздействия на трудовые ресурсы;
- по форме воздействия на трудовые ресурсы;
- в зависимости от содержания регулирующих мер;
- источникам финансирования государственных мер управления трудовыми ресурсами;
- продолжительностью воздействия на трудовые ресурсы.

Для социально-экономического развития рынка труда и государственного управления трудовыми ресурсами разрабатываются мероприятия и применяются методы управления, отвечающие интересам области, страны. При этом государство выступает законодателем и неким арбитром.

«В системе мер государственного управления трудовыми ресурсами можно выделить следующие их виды:

- регулирование спроса на труд;
- регулирование предложения труда;
- предоставление социальных гарантий занятости и др.» [9].

Существенные социальные и экономические последствия безработицы обуславливают потребность в регулярном государственном управлении трудовыми ресурсами, способствующим видоизменению трудовых отношений, их регулированию.

При этом комплексный подход к государственному управлению трудовыми отношениями включает управление порядком:

- найма и увольнения;
- продолжительности рабочего дня;
- безопасности труда;
- установления минимальной оплаты труда;
- предоставления выходных дней и др.

К основным целям государственного управления трудовыми ресурсами относятся: обеспечение полной занятости; формирование гибкого рынка труда; сокращение безработицы.

Государственное управление трудовыми ресурсами реализуется в активной и пассивной формах. «Активная форма предполагает формирование новых рабочих мест, рост уровня занятости и преодоление безработицы путем обучения и переобучения работников. Пассивная форма представляет собой поддержку безработных в виде выплат пособий» [17].

К методам активного государственного управления трудовыми ресурсами относятся:

- стимулирование государством инвестиций в экономику с целью формирования новых рабочих мест;
- переобучение и переквалификация безработных;

- развитие служб занятости, бирж труда;
- предоставление информации о вакантных рабочих местах;
- государственное стимулирование путем внедрения налоговых и законодательных мероприятий;
- содействие мелкому и семейному предпринимательству;
- международное сотрудничество по вопросам решения проблемных ситуаций с безработицей;
- формирование рабочих мест в государственном секторе;

К пассивным методам государственного управления трудовыми ресурсами относятся:

- обеспечение социальной поддержки в виде пособий, материальной помощи безработным;
- бесплатное медицинское обслуживание и др.

Необходимо отметить, что эффективное государственное управление трудовыми ресурсами, своевременное применение действенных методов и разработка соответствующих мероприятий зависит от квалификации кадрового потенциала руководителей исполнительных органов государственной власти. В этой связи важным являются вопросы формирования кадрового потенциала работников такого уровня. В рамках государственной политики в управлении трудовыми ресурсами для развития руководителей исполнительных органов государственной власти необходимо внедрение различных областных и федеральных программ.

В первой главе магистерской диссертации исследованы теоретические основы государственного управления трудовыми ресурсами. В первой главе исследованы трудовые ресурсы как основы развития области. Особое внимание уделено системе и методам государственного управления трудовыми ресурсами.

## **Глава 2. Анализ государственного управления трудовыми ресурсами в Самарской области**

### **2.1 Общая характеристика Самарской области**

Самарская область – это субъект Российской Федерации, который входит в состав Приволжского федерального округа. Административным центром является город Самара.

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.

По состоянию на начало 2018 года в регионе проживало 3,193 тыс. человек, что составляет 2,2% населения России и 10,8% от общего количества жителей Приволжского федерального округа. По численности населения Самарская область занимает 12 место среди регионов России и 4 место среди регионов ПФО.

В Самарской области сформирована уникальная сеть различных особо охраняемых природных территорий (ООПТ). Ее основу составляют ООПТ федерального значения: Жигулевский государственный природный заповедник им. И.И. Спрыгина (23,157 тысячи гектаров), Национальный парк «Самарская Лука» (127,186 тысячи гектаров), Национальный парк «Бузулукский бор» (51,288 тысячи гектаров); а также ООПТ регионального значения и другие ООПТ.

«Самарская область имеет выгодное географическое положение, положительно сказывающееся на росте числа туристов. Серьезным толчком к увеличению туристической привлекательности региона стал проведение в

Самаре Чемпионата мира по футболу FIFA 2018 в России. Удивительная по красоте природа Самарской области с древних времен привлекала путешественников, среди которых было немало знаменитых писателей, художников, архитекторов, композиторов, политиков и полководцев, оставивших после себя богатое культурно-историческое наследие.

Самарская область осуществляет активное международное и внешнеэкономическое сотрудничество. Партнерами региона являются более 100 стран мира, важнейшие страны по товарообороту – Украина, ФРГ, КНР, Турция, Нидерланды, Индия, Италия, Финляндия, Корея» [46].

К основным полезным ископаемым относятся нефть и попутный газ. Поиск их месторождений, добыча, а также переработка являются важными составляющими социально-экономического развития области.

«С возведением в 1957 г. Волжской ГЭС важнейшим гидроэнергетическим ресурсом стала вода Жигулевского моря, образовавшегося выше плотины. Несмотря на ярко выраженный индустриальный характер области, здесь бережно сохраняются уголки живой природы, дикой флоры и фауны. Ключевую роль в этом играют заповедники и природные заказники, и в первую очередь, национальный парк "Самарская Лука", Жигулевский государственный заповедник им. И. И. Спрыгина, заповедник "Бузулукский бор" и т. д. В области водятся лоси, олени, кабаны, косули, волки, зайцы, лисы, барсуки, десятки пород птиц, рыб и насекомых, растут уникальные, нигде больше не встречающиеся, растения.

Самарская область является одним из крупных индустриальных центров страны и занимает одно из ведущих мест в стране по производству промышленной и сельскохозяйственной продукции. Из основных видов промышленности развита машиностроение и металлообработка (42 %), топливная (17,4 %), электроэнергетика (12,7 %), химическая и нефтехимическая (17,6 %), строительных материалов (2,9 %) и другие - 7,4%.

По объему промышленного производства Самарская область в Российской Федерации занимает 6 место и составляет 3,4%» [47].

«В настоящее время на территории области расположены более 4 тыс. предприятий, которые выпускают пассажирские самолеты, легковые автомобили, станки с программным управлением, промышленные роботы, оборудование для нефтепромыслов, сельскохозяйственные машины, подшипники, продукцию приборостроения, кирпич, цемент, бумагу и картон, телевизоры и мебель, одежду и обувь, практически полный набор продовольственных товаров.

Область обладает большими природными богатствами. Основные полезные ископаемые: нефть и газ, серные сланцы, поваренная соль, фосфориты. Область имеет богатую сырьевую базу по производству строительных материалов. По запасам известняков, доломитов, глины, песка, мела область занимает одно из первых мест в России» [47].

В 2020 году социально-экономическое развитие Самарской области, как и в целом по Российской Федерации, определяется негативным влиянием санитарно-эпидемиологической обстановки, связанной с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19).

Введенные весной текущего года ограничительные меры для борьбы с эпидемией (переход на удаленную работу и обучение, введение режима нерабочих дней с конца марта по середину мая 2020 года, прекращение или ограничение работы предприятий и организаций) привели к снижению экономической активности в регионе. Наиболее пострадавшими в данной ситуации оказались отрасли, ориентированные на потребительский рынок. Снижение деловой активности стало определяющим фактором сокращения реальных доходов населения, что ограничило платежеспособный спрос. Экономическая ситуация в регионе также усугубилась ухудшением внешнеэкономических условий, обусловленным снижением темпов роста мировой экономики, высокой волатильностью на фондовых рынках, ослаблением курса национальной валюты, падением цен на энергоресурсы. В условиях высокого уровня неопределенности усилилась общая экономическая

неуверенность инвесторов, что, в свою очередь, привело к снижению объемов инвестиций в основной капитал [29].

Индекс базовых видов экономической деятельности (промышленность, сельское хозяйство, торговля, строительство, транспортировка и хранение) в Самарской области во II квартале 2020 года сложился на уровне 87,7% к аналогичному периоду прошлого года (в I квартале наблюдался рост показателя – 101,9%) [18].

В текущем году отмечается снижение промышленного производства, оборота розничной торговли, объема платных услуг населению, внешнеторгового оборота. Однако по мере снятия в летние месяцы карантинных ограничений и реализации принятых федеральных и областных антикризисных мер поддержки бизнеса и населения ситуация начала постепенно выравниваться, и экономика региона перешла на более устойчивую траекторию развития.

Сохраняются положительные тенденции в сельском хозяйстве, строительной и жилищной сферах. Растет реальная заработная плата. Ситуация на рынке труда остается контролируемой.

В таблице 1 представлена сравнительная характеристика основных показателей социально-экономического развития Самарской области и Российской Федерации (в % к соответствующему периоду предыдущего года).

Таблица 1 – Сравнительная характеристика основных показателей социально-экономического развития Самарской области и Российской Федерации (в % к соответствующему периоду предыдущего года)

Показатель	2019 г.	2020 г.	Отклонение
1	2	3	4
Индекс физического объема валового регионального продукта (валового внутреннего продукта)			
Самарская область	102,1	-	-102,1
Российская Федерация	101,3	96,4	-4,9
Индекс промышленного производства			
Самарская область	101,4	94,7	-4,7

Продолжение таблицы 1

1	2	3	4
Российская Федерация	102,3	95,5	-6,8
Внешнеторговый оборот			
Самарская область	94,7	82,7	-12
Российская Федерация	97,2	82,3	-14,9
Индекс производства продукции сельского хозяйства			
Самарская область	106,0	103,3	-2,7
Российская Федерация	104,0	103,0	-1,0
Инвестиции в основной капитал Самарская область			
Самарская область	103,4	89,1	-14,3
Российская Федерация	101,7	96,0	-5,7
Объем работ по виду деятельности «Строительство»			
Самарская область	98,2	105,4	7,2
Российская Федерация	100,6	99,5	-1,1
Индекс потребительских цен на товары и услуги			
Самарская область	103,0	103,4	0,4
Российская Федерация	103,0	103,0	-
Оборот розничной торговли			
Самарская область	101,5	95,2	-6,3
Российская Федерация	101,9	94,9	-7
Реальные располагаемые денежные доходы населения			
Самарская область	99,1	97,6	-1,5
Российская Федерация	101,0	96,3	-4,7
Реальная начисленная заработная плата одного работника			
Самарская область	103,3	102,1	-1,2
Российская Федерация	104,8	103,0	-1,8

Прогнозируется, что до конца текущего года дальнейшее восстановление экономической активности в Самарской области будет сдерживаться следующими факторами:

- риски сохранения санитарно-эпидемиологических ограничений;
- исчерпание краткосрочных факторов восстановления потребительского спроса (отложенный спрос населения, сформировавшийся в период действия карантинных мер, принятые краткосрочные меры социальной поддержки граждан в период распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19), дополнительный спрос на товары и услуги на внутреннем рынке в период летних отпусков из-за сохраняющихся ограничений на международные перемещения). По мере исчерпания данных факторов



прогнозируемое незначительное сокращение реальных доходов населения будет сдерживать потребительский спрос;

- дальнейшее снижение инвестиционной активности, обусловленное инерционным характером процессов планирования капитальных вложений в компаниях, которые продолжают пересматривать свои инвестиционные программы;
- сохранение консервативных внешнеэкономических условий (низкий уровень цен на нефть, низкий курс национальной валюты, перебои в мировой торговле и транспортно-логистических цепочках, сокращение добычи нефти в рамках соглашения стран ОПЕК+ и др.);
- сокращение внешнего спроса. В 2020 году экспорт может снизиться на 23,5% в текущих ценах по сравнению с предыдущим годом.

С учетом данных факторов по итогам 2020 года объем валового регионального продукта (далее – ВРП) в Самарской области может снизиться на 4,3% к предыдущему году в сопоставимых ценах и составит 1527,1 млрд. рублей, в том числе на душу населения – 481,7 тыс. рублей. На динамику произведенного ВРП окажет влияние ожидаемое снижение валовой добавленной стоимости (в сопоставимых ценах) в таких видах экономической деятельности, как обрабатывающие производства, добыча полезных ископаемых, водоснабжение, водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, торговля, сфера транспорта, операции с недвижимым имуществом, социальные отрасли, деятельность гостиниц и предприятий общественного питания. В указанных сферах экономики производится более 72% всего объема ВРП региона.

В первом полугодии 2020 года внешнеторговый оборот Самарской области составил 2 904 млн. долларов США и по сравнению с аналогичным периодом 2019 года уменьшился на 13,6%.

В импорте товаров ведущее место занимали машиностроительная продукция (57,3% от общего объема импорта), металлы и изделия из них (16,2%), продукция химической промышленности (15,8%).

Крупнейшие торговые партнеры по экспорту (всего 98 стран) – Монголия (16,7% от общего объема экспорта), Казахстан (9,2%), Узбекистан (6,8%), Турция (6,8%), Беларусь (5,2%); по импорту (всего 94 страны) – Китай (17,8% от общего объема импорта), Германия (13,9%), Румыния (8,9%), Италия (5,7%), Франция (5,1%).

В целях развития внешнеэкономических связей осуществляется активная работа по реализации инвестиционного потенциала Самарской области и расширению деятельности экспортно-ориентированных предприятий путем организации официальных визитов в регион иностранных делегаций и бизнес-миссий деловых кругов за рубеж, а также совершенствования механизмов развития несырьевого неэнергетического экспорта.

## **2.2 Анализ состава и динамики трудовых ресурсов в Самарской области**

При анализе трудовых ресурсов необходимо оценить занятость и безработицу. Особое значение также имеет анализ трудовых ресурсов по видам экономической деятельности.

В таблице 2 представлена динамика численности трудовых ресурсов, занятых и безработных в Самарской области за 2018-2020 гг.

Таблица 2 – Динамика численности трудовых ресурсов, занятых и безработных в Самарской области за 2018-2020 гг., тыс. чел.

Показатель	2018	2019	2020	Отклонение, (+,-) 2019-2018	Отклонение, (+,-) 2020-2019
1	2	3	4	5	6
Численность рабочей силы - всего	1720,3	1714,0	1683,0	-6,3	-31,0
мужчины	875,1	864,1	849,5	-11,0	-14,6
женщины	845,2	849,9	833,5	4,7	-16,4
в том числе:				0,0	0,0
занятые - всего	1648,1	1650,2	1617,4	2,1	-32,8

Продолжение таблицы 2

1	2	3	4	5	6
мужчины	839,1	832,4	813,3	-6,7	-19,1
женщины	809,0	817,8	804,1	8,8	-13,7
безработные - всего	72,2	63,8	65,6	-8,4	1,8
мужчины	35,9	31,7	36,3	-4,2	4,6
женщины	36,3	32,1	29,3	-4,2	-2,8
Лица, не входящие в состав рабочей силы - всего	981,0	970,8	986,7	-10,2	15,9
мужчины	330,0	333,2	341,3	3,2	8,1
женщины	651,0	637,6	645,4	-13,4	7,8
Численность безработных, зарегистрированных в органах службы занятости населения - всего	17,0	14,4	14,6	-2,6	0,2
мужчины	7,9	6,9	6,7	-1,0	-0,2
женщины	9,1	7,5	7,9	-1,6	0,4

Динамику численности трудовых ресурсов в Самарской области за 2018-2020 гг. представим на рисунке 1.

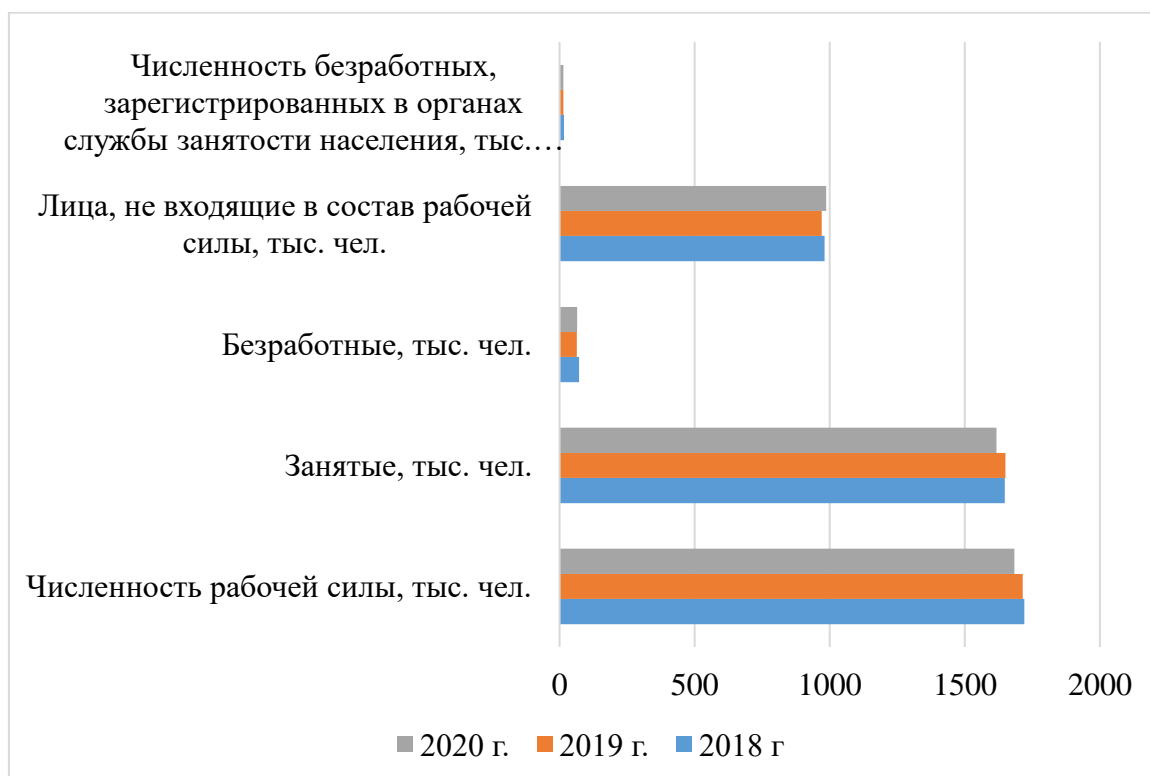


Рисунок 1 – Динамика численности трудовых ресурсов в Самарской области за 2018-2020 гг.

Проведенный анализ показал, что численность рабочей силы сокращается: в 2019 г. в сравнении с 2018 г. на 6,3 тыс. чел., а в 2020 г. в сравнении с 2019 г. на 31 тыс. чел.

В 2020 г. по сравнению с 2019 г. количество занятых сократилось на 32,8 тыс. чел., а безработных увеличилось на 1,8 тыс. чел. Кроме этого, в 2020 г. увеличилось число лиц, не входящих в состав рабочей силы на 15,9 тыс. чел.

Численность безработных, зарегистрированных в органах службы занятости населения в 2019 г. в сравнении с 2018 г. сократилось на 2,6 тыс. чел, а в 2020 г. в сравнении с 2019 г. увеличилось на 0,2 тыс. чел.

Уровень участия населения в составе рабочей силы, уровень занятости и безработицы Самарской области за 2018-2020 гг. представлен в таблице 3.

Таблица 3 – Уровень участия населения в составе рабочей силы, уровень занятости и безработицы Самарской области за 2018-2020 гг., %

Период	Уровень участия в составе рабочей силы	Уровень занятости	Уровень безработицы	Совокупный показатель безработицы и потенциальной рабочей силы	Уровень зарегистрированной безработицы
Всего					
2018 г.	63,7	61,0	4,2	5,0	1,0
2019 г.	63,8	61,5	3,7	4,6	0,8
2020 г.	63,0	60,6	3,9	5,3	0,9
мужчины					
2018 г.	72,6	69,6	4,1	4,8	0,9
2019 г.	72,2	69,5	3,7	4,6	0,8
2020 г.	71,3	68,3	4,3	5,8	0,8
женщины					
2018 г.	56,5	54,1	4,3	5,2	1,1
2019 г.	57,1	55,0	3,8	4,7	0,9
2020 г.	56,4	54,4	3,5	4,9	0,9

Графически уровень участия населения в составе рабочей силы в Самарской области за 2018-2020 гг. представлен на рисунке 2.

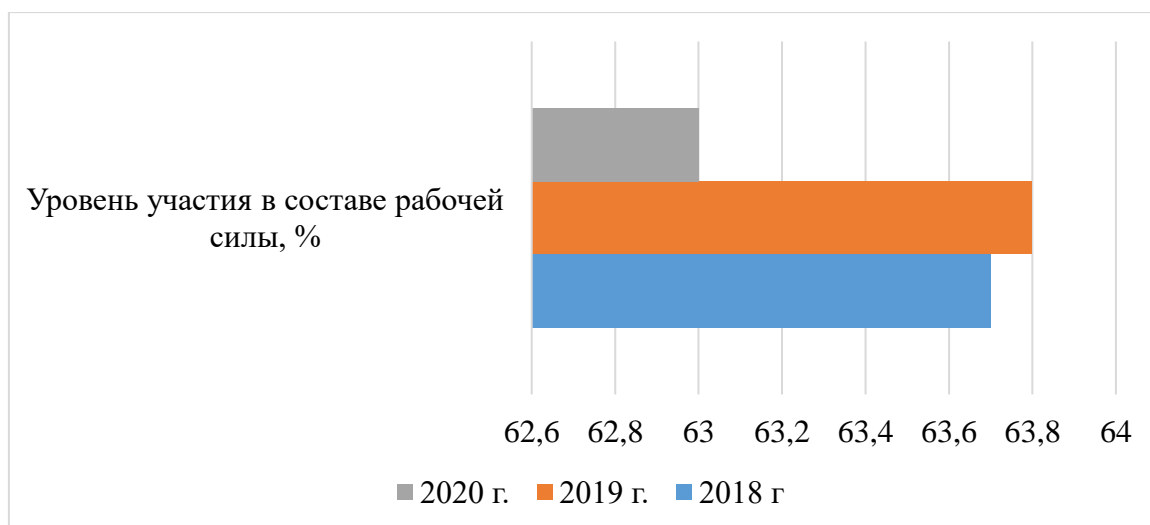


Рисунок 2 – Уровень участия населения в составе рабочей силы в Самарской области за 2018-2020 гг.

Уровень участия населения в составе рабочей силы в Самарской области в 2018 г. составил 63,7%, в 2019 г. – 63,8%, а в 2020 г. – 63%. Таким образом, в 2020 г. наблюдается снижение данного показателя в сравнении с 2019 г. на 0,8%, что является негативной динамикой.

Графически уровень занятости в Самарской области за 2018-2020 гг. представлен на рисунке 3.

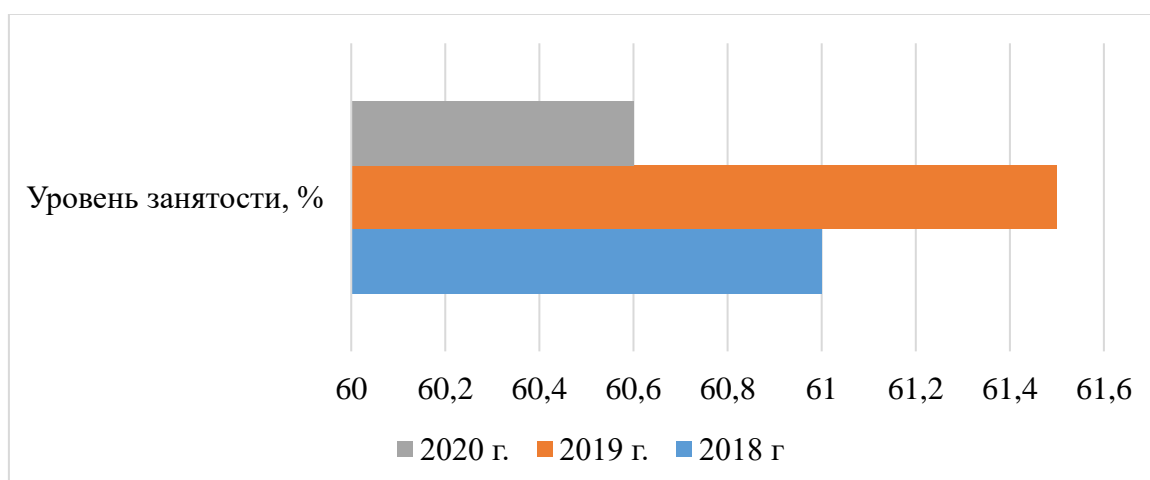


Рисунок 3 – Уровень занятости в Самарской области за 2018-2020 гг.

Анализ показал, что уровень занятости в Самарской области в 2019 г. в сравнении с 2018 г. вырос на 0,5%, а в 2020 г. в сравнении с 2019 г. сократился на 0,9%, что является отрицательной динамикой.

Графически уровень безработицы в Самарской области за 2018-2020 гг. представлен на рисунке 4.

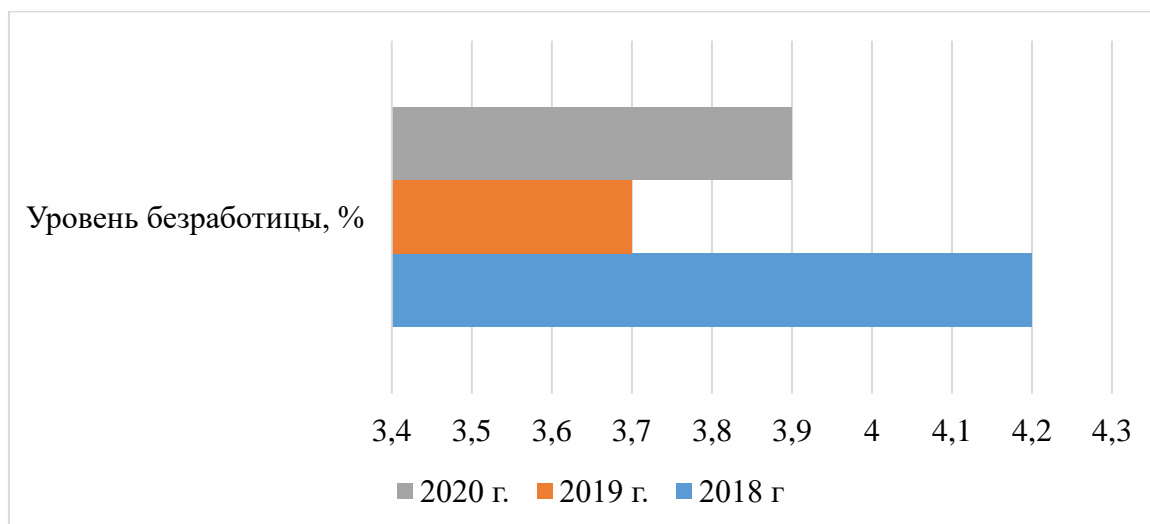


Рисунок 4 – Уровень безработицы в Самарской области за 2018-2020 гг.

Уровень безработицы в Самарской области в 2020 г. по сравнению с 2019 г. вырос на 0,2%, что является негативной динамикой.

Численность занятых мужчин и женщин по видам экономической деятельности в Самарской области в 2020 г. представлена в таблице 4.

Таблица 4 – Численность занятых мужчин и женщин по видам экономической деятельности в Самарской области в 2020 г.

Показатель	Численность, тыс. чел.		Удельный вес, %	
	мужчины	женщины	мужчины	женщины
1	2	3	4	5
Всего в экономике	813,3	804,1	100,0	100,0
Сельское, лесное хозяйство, охота	41,6	15,9	5,1	2,0
Добыча полезных ископаемых,	40,0	10,6	4,9	1,3
Обрабатывающие производства	181,5	124,9	22,3	15,5

Продолжение таблицы 4

1	2	3	4	5
Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха	35,6	14,3	4,4	1,8
Водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизации отходов	6,4	4,9	0,8	0,6
Строительство	85,8	17,9	10,6	2,2
Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	112,7	165,9	13,9	20,6
Транспортировка и хранение	111,5	39,1	13,7	4,9
Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	8,3	32,9	1,0	4,1
Деятельность в области информации и связи	17,5	11,8	2,1	1,5
Деятельность финансовая и страховая	12,6	25,9	1,5	3,2
Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	18,3	10,7	2,2	1,3
Деятельность профессиональная, научная и техническая	19,8	27,3	2,4	3,4
Деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	28,0	11,2	3,4	1,4
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение	36,8	34,5	4,5	4,3
Образование	21,3	117,9	2,6	14,7
Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	20,3	102,7	2,5	12,8
Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	8,1	11,3	1,0	1,4
Предоставление прочих видов услуг	7,4	24,3	0,9	3,0

Графически динамика занятых мужчин и женщин по видам экономической деятельности в Самарской области в 2020 г. представлена на рисунке 5.



Рисунок 5 – Динамика занятых мужчин и женщин по видам экономической деятельности в Самарской области в 2020 г.



Проведенный анализ показал, что в 2020 г. по всем видам экономической деятельности занятых мужчин было 813,3 тыс. чел., а женщин – 804,1 тыс. чел.

Наибольшее число занятых мужчин приходится на следующие виды деятельности:

- обрабатывающие производства – 181,5 тыс. чел.;
- торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов – 112,7 тыс. руб.;
- транспортировка и хранение – 111,5 тыс. чел.;
- строительство – 85,8 тыс. чел.

Наибольшее число занятых женщин приходится на следующие виды деятельности:

- торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов – 165,9 тыс. руб.;
- обрабатывающие производства – 124,9 тыс. чел.;
- образование – 117,9 тыс. чел.;
- деятельность в области здравоохранения и социальных услуг – 102,7 тыс. чел.

Графически структура занятых мужчин по видам экономической деятельности в Самарской области в 2020 г. представлена на рисунке 6.

Наибольший удельный вес занятые мужчины занимают в следующих видах экономической деятельности:

- обрабатывающие производства – 22,3%;
- торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов – 13,9%;
- транспортировка и хранение – 13,7%;
- строительство – 10,6%.

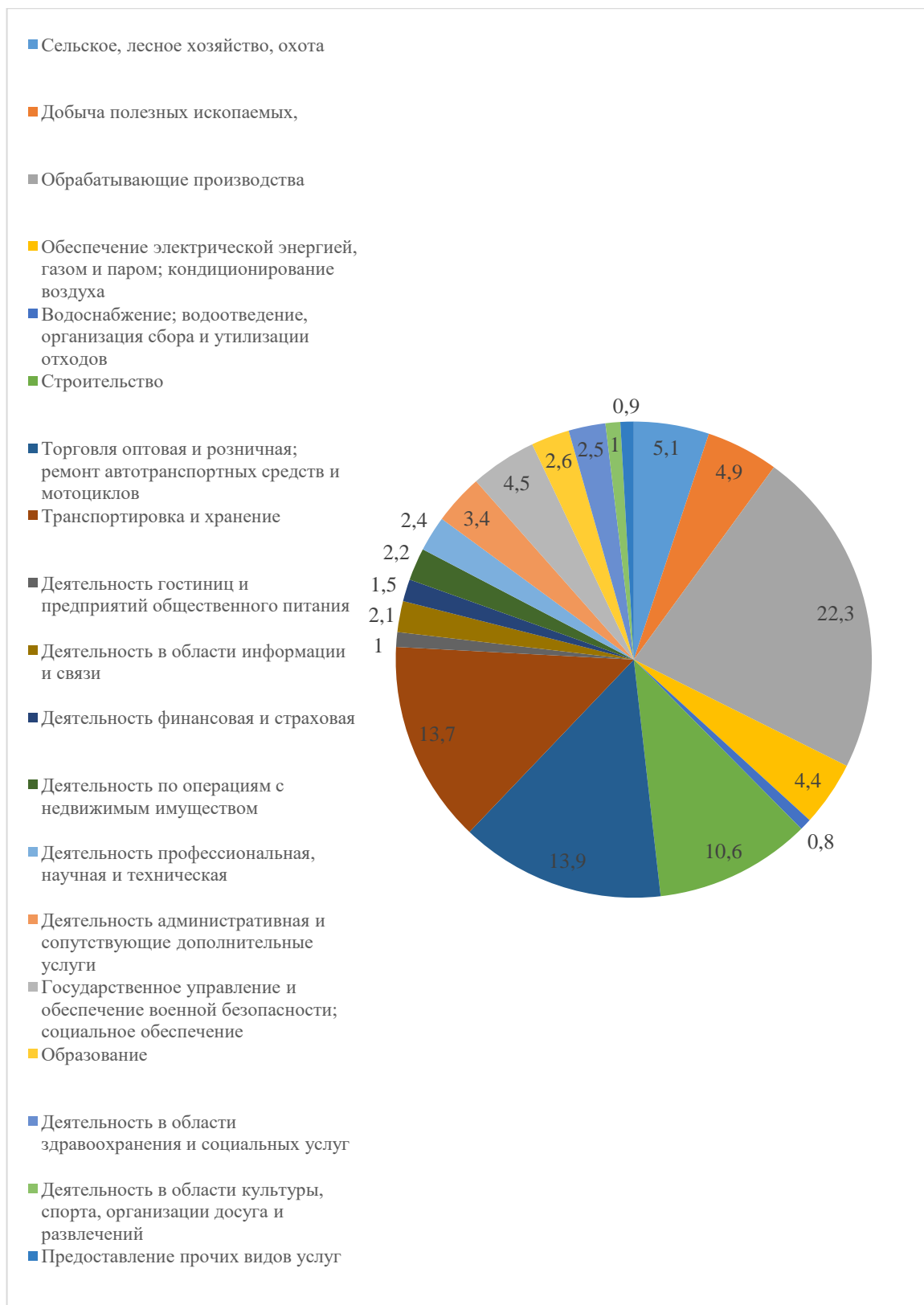


Рисунок 6 – Структура занятых мужчин по видам экономической деятельности в Самарской области в 2020 г.

Графически структура занятых женщин по видам экономической деятельности в Самарской области в 2020 г. представлена на рисунке 7.

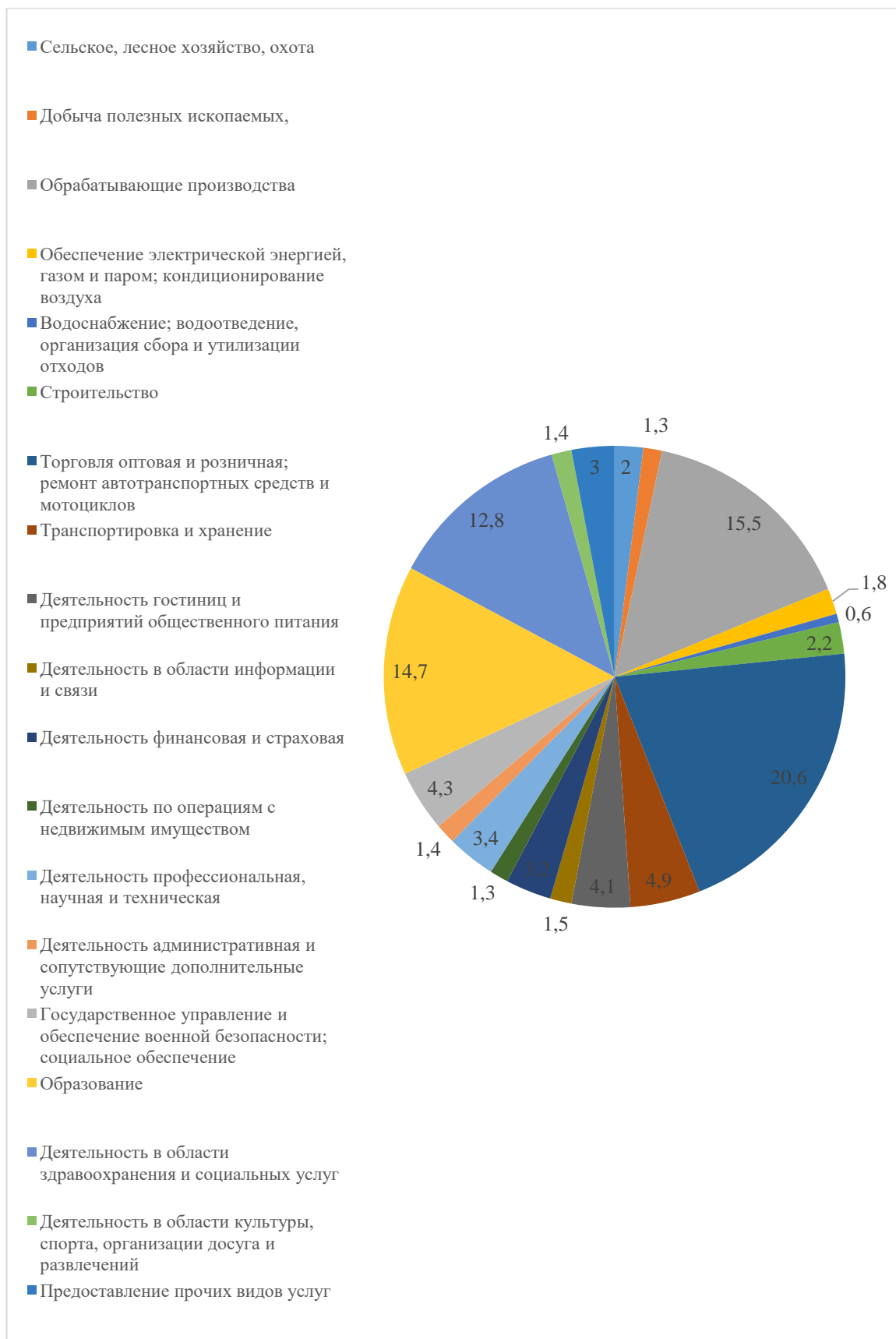


Рисунок 7 – Структура занятых женщин по видам экономической деятельности в Самарской области в 2020 г.

Наибольший удельный вес заняты женщины занимают в следующих видах экономической деятельности:

- торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов – 20,6%;
- обрабатывающие производства – 15,5%;
- образование – 14,7%;
- деятельность в области здравоохранения и социальных услуг – 12,8%.

На уровень занятости, безработицы, развитие экономических видов деятельности существенно влияет эффективное государственное управление трудовыми ресурсами.

### **2.3 Оценка государственного управления трудовыми ресурсами в Самарской области**

От методов государственного управления трудовыми ресурсами зависят ключевые показатели развития города, области и в целом государства. Особое значение при этом имеет показатель уровня жизни населения.

Оценка уровня доходов населения Самарской области в 2020 г. представлена в таблице 5.

Таблица 5 – Оценка уровня доходов населения Самарской области в 2020 г.

Показатель	2020 г.	Место в РФ	Место в ПФО
1	2	3	4
Денежные доходы в среднем на душу населения в месяц, руб.	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

Продолжение таблицы 5

1	2	3	4
Среднемесячная заработная плата в целом по региону, руб.	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

Проведенный анализ показал, что Самарская область по денежным доходам в среднем на душу населения в месяц занимает в Российской Федерации 32 место, а в Приволжском федеральном округе – 3 место.

По реальным доходам населения Самарская область находится на 31 месте в Российской Федерации, и на 7 месте в Приволжском федеральном округе.

Средняя заработная плата по региону составляет 37656 руб., что позволяет Самарской области находится на 39 месте в Российской Федерации и на 3 месте в Приволжском федеральном округе.

Средний размер пенсий по состоянию на 1 июля 2020 г. в Самарской области составляет 14754 руб., и позволяет Самарской области находится на 39 месте в Российской Федерации и на 5 месте в Приволжском федеральном округе.

По показателю численности населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума Самарская область занимает 27 место в Российской Федерации и 5 место в Приволжском федеральном округе.

Необходимо отметить, что в Самарской области характерен высокий образовательный потенциал населения. И это является определяющим фактором в росте конкурентных преимуществ региона.

В Самарской области создано ядро инновационных научно-образовательных центров.

Система высшего образования Самарской области представляется национальным исследовательским университетом, двумя опорными вузами, опорным вузом научно-образовательного медицинского кластера, а также профильными учреждениями высшего образования.

Ядром выступают 11 государственных вузов, а всего в Самарской области функционирует 24 высших учебных заведений.

На территории Самарской области функционирует федеральное государственное бюджетное учреждение науки Самарский научный центр Российской академии наук.

Данные по денежным доходам населения в Самарской области за 2018-2020 гг. представлены в таблице 6.

Таблица 6 – Данные по денежным доходам населения в Самарской области за 2018-2020 гг.

Период	Год	I квартал	II квартал	III квартал	IV квартал
2018	28179,7	25346,8	27178,1	28010,5	31998,6
2019	29421,3	26629,3	28366,6	28663,5	33961,0
2020	29543,4	27776,5	28417,5	27815,0	33693,1

Графически динамика денежных доходов населения в Самарской области поквартально за 2018-2020 гг. представлена на рисунках 8-10.

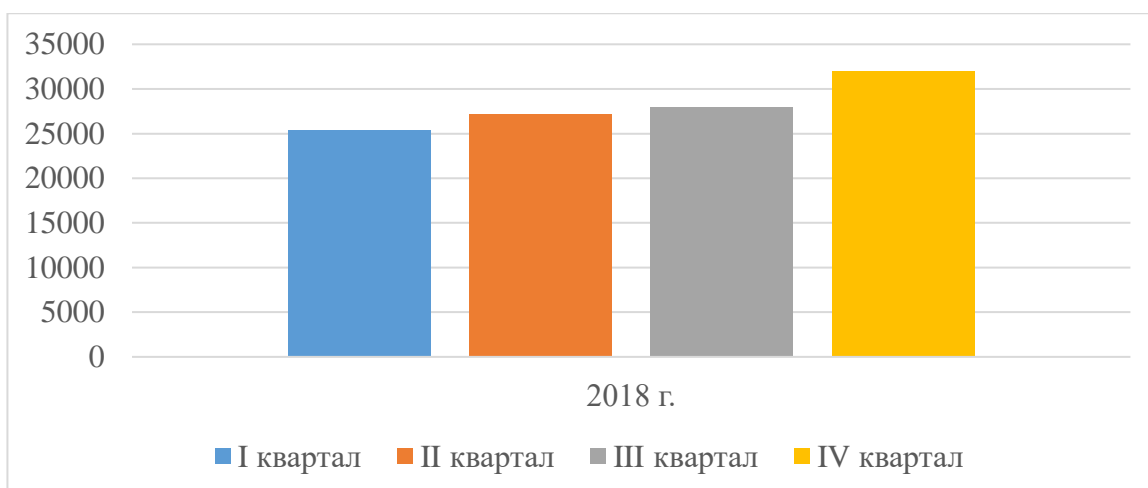


Рисунок 8 – Динамика денежных доходов населения в Самарской области поквартально в 2018 г.

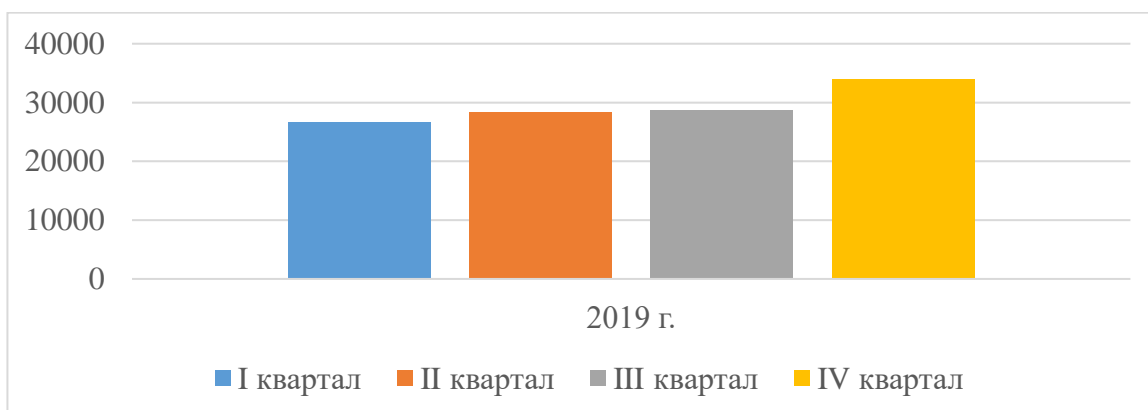


Рисунок 9 – Динамика денежных доходов населения в Самарской области поквартально в 2019 г.

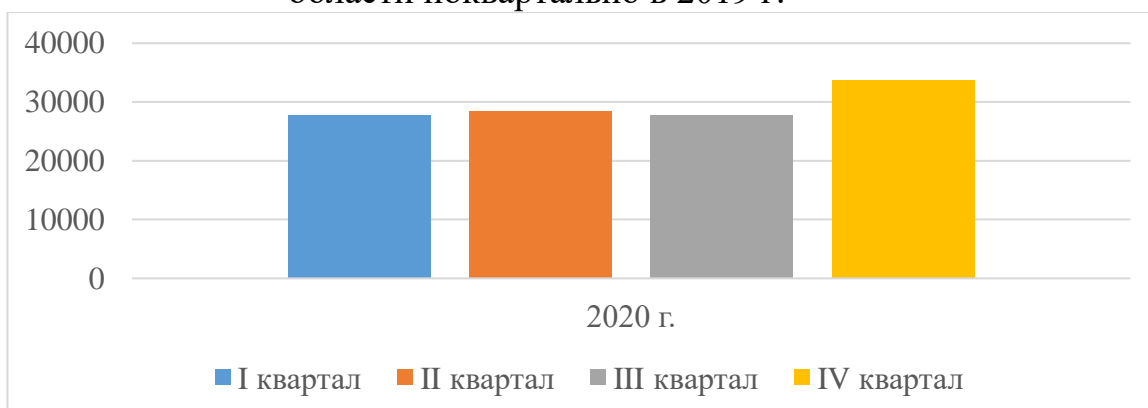


Рисунок 10 – Динамика денежных доходов населения в Самарской области поквартально в 2020 г.

Проведенный анализ показал, что в целом в 2019 г. и 2010 г. денежные доходы населения находятся примерно на одинаковом уровне. Однако, в 4 квартале 2019 г. данный показатель был самым высоким и составлял 33961 руб. В 2020 г. в 4 квартале денежные доходы населения Самарской области в среднем составляли 33693,1 руб. Наименьший показатель по денежным доходам населения был в 1 квартале 2018 г. и составлял 25346,8 руб.

В Приложении А представлена динамика назначенных пенсий в Самарской области.

По данным Приложения А видно, что в 2020 г. по сравнению с 2018 г. размер назначенных пенсий вырос на 1675 руб., а по сравнению с 2019 на 844,2 руб.

Для развития региона важным является распределение трудовых ресурсов по ветвям власти.

На рисунке 11 представлена динамика трудовых ресурсов по ветвям государственной власти в Самарской области за 2018-2020 гг.

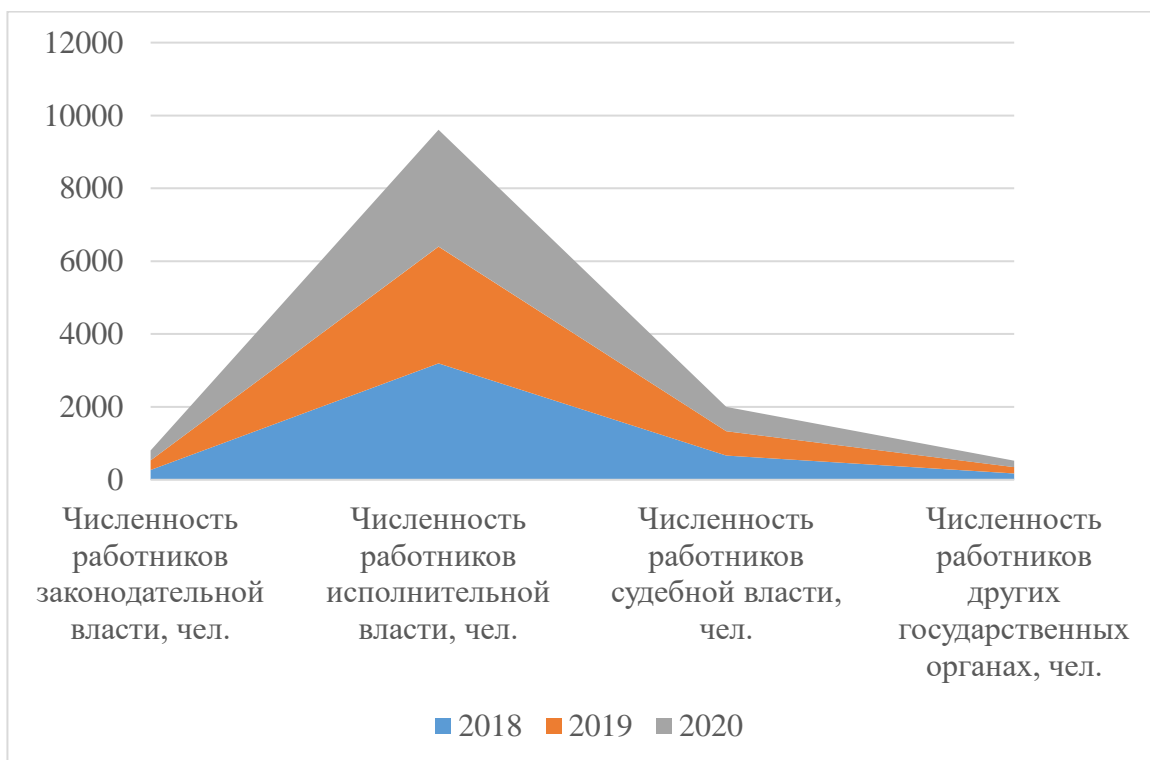


Рисунок 11 – Динамика трудовых ресурсов по ветвям государственной власти в Самарской области за 2018-2020 гг.



Результаты анализа показали, что численность работников по всем ветвям государственной власти в 2020 г. по сравнению с 2019 г. увеличилась. Количество работников законодательной власти в 2019 г. по сравнению с 2018 г. и в 2020 г. по сравнению с 2019 г. выросло на 2 человека.

Численность работников исполнительной власти в Самарской области в 2019 г. по сравнению с 2018 г. выросло на 41 человек, а в 2020 г. по сравнению с 2019 г. на 4 человека.

Произошло увеличение работников судебной власти Самарской области в 2019 г. по сравнению с 2018 г. на 6 человек, а в 2020 г. по сравнению с 2019 г. на 3 человека.

Количество работников в других государственных органах Самарской области в 2019 г. по сравнению с 2018 г. снизилось на 2 человека, а в 2020 г. по сравнению с 2019 г. увеличилось на 3 человека.

Во второй главе проведен анализ государственного управления трудовыми ресурсами в Самарской области. В данной главе представлена общая характеристика Самарской области. Проведен анализ состава и динамики трудовых ресурсов Самарской области. Оценено государственное управление трудовыми ресурсами в Самарской области.

## **Глава 3. Разработка мероприятий по совершенствованию государственного управления трудовыми ресурсами в Самарской области**

### **3.1 Выявление проблем государственного управления трудовыми ресурсами в Самарской области**

В современном мире происходят динамичные изменения, касающиеся многих сторон социальной, экономической, политической, культурной жизни. Преобразования стали определенного рода неотъемлемым «элементом жизни».

«Масштабные изменения затронули и систему государственного управления России, как, впрочем, и подавляющего большинства стран. Как правило, основные предпосылки изменений и реформирования в государственном управлении не принципиально отличаются в различных государствах и связаны, в том числе, с процессами глобализации:

- конкуренция на мировых рынках и необходимость привлечения инвестиций посредством создания привлекательного инвестиционного климата;
- повышение требовательности потребителей государственных услуг (в широком смысле) к качеству государственного управления, к соответствию системы управления международным стандартам;
- необходимость общественного признания и аргументации эффективности деятельности для политической и управленческой элиты» [35].

«Самарская область – высокоразвитый промышленный регион, в состав которого входят 27 районов и 11 городов. По количеству проживающих на территории граждан область занимает лидирующие позиции в Приволжском федеральном округе (ПФО) и входит в 15 самых густонаселенных регионов России. Численность населения – 3,2 млн человек (из них около 85 %

проживает в Тольятти и Самаре). По сведениям статистики, 47 % жителей региона – мужчины и 53 % – женщины. Трудоспособных граждан, не достигших пенсионного возраста, – 52 %. Средний возраст рабочей силы – 41 год. За последние несколько лет доля населения в возрасте моложе трудоспособного заметно сократилась, что в будущем может отрицательно сказаться на динамике численности экономически активного населения и занятости.

Социально-экономическое развитие региона главным образом зависит от конкурентоспособности и экономической эффективности деятельности промышленного комплекса, в основе которого находятся компании, выпускающие наукоемкую высокотехнологичную продукцию» [43].

Промышленный комплекс Самарской области состоит из добывающих, обрабатывающих и энергетических компаний, которыми производится более 40 % валового регионального продукта. В настоящее время основная масса занятых приходится на следующие виды экономической деятельности: обрабатывающие производства (30 %); оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования; транспорт и связь (18 %); операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг (11 %); производство транспортных средств и оборудования (10 %); образование (9 %); здравоохранение и предоставление социальных услуг (7 %).

Все более важным фактором в процессе социально-экономического развития Самарской области становятся трудовые ресурсы. Их численность, достигнув в 2010 году значения 2 103,6 тыс. человек, к 2020 году сократилась на 114,5 тыс. человек.

Основной источник формирования трудовых ресурсов - население трудоспособного возраста - в последние годы сокращается из-за негативного влияния демографических факторов (спада рождаемости в 1990-е годы, высокой смертности населения). Численность населения трудоспособного

возраста сократилась с 1975,0 тыс. человек в конце 2010 года до 1802,3 тыс. человек в начале 2020 года.

По данным выборочных обследований, уровень участия в рабочей силе (процентное соотношение численности рабочей силы и населения в возрасте 15 - 72 лет до 2020 года, с 2020 года в связи с изменением методологии - в возрасте 15 лет и старше) в регионе сохраняется высоким: в среднем за 2020 год он составлял 63,7% (в 2017 году - 70,4%, в 2018 году - 71,0%, в 2019 году - 71,6%), что выше значения аналогичного показателя в среднем по Российской Федерации и по Приволжскому федеральному округу (62,8% и 61,8% соответственно).

Уровень общей безработицы (по методологии Международной организации труда) в 2020 г. существенно вырос. На него повлияли условия пандемии.

Проведенный анализ позволил выявить следующий комплекс проблем в сфере труда и занятости населения:

- сокращение рабочих мест в связи с реализацией национального проекта по повышению производительности труда;
- обострение вопроса комплектования кадрами рабочих мест;
- профессионально-квалификационный дисбаланс спроса и предложения рабочей силы на рынке труда;
- значительное количество неэффективных и некачественных рабочих мест;
- изменение состояния условий и охраны труда работающего населения;
- сложности трудоустройства отдельных категорий граждан, в том числе в связи с параметрическими изменениями пенсионной системы;
- неудовлетворительное состояние зданий и помещений, в которых размещаются подведомственные министерству государственные

- казенные учреждения Самарской области центры занятости населения городских округов и муниципальных районов;
- необходимость дифференцированного подхода к притоку трудовых мигрантов;
  - необходимость реализации комплекса мер по адаптации мигрантов, а также по воспитанию взаимного уважения традиций и обычаев различных народов.

Необходимо разработать мероприятия, которые будут препятствовать воздействию негативных факторов макроэкономического, финансового, организационного характера.

К макроэкономическим рискам могут быть отнесены:

- ухудшение внутренней и внешней экономической конъюнктуры,
- снижение объемов производства,
- рост инфляции,
- снижение конкурентоспособности товаропроизводителей,
- усиление социальной напряженности в связи со снижением уровня жизни населения, массовое высвобождение работников.

Указанные риски могут привести к ухудшению ситуации на рынке труда, росту безработицы, миграционному оттоку.

Преодоление макроэкономических рисков возможно путем выделения дополнительных бюджетных средств на реализацию мероприятий Государственной программы.

С финансовыми рисками связана недостаточность объемов финансирования из бюджета Самарской области мероприятий Государственной программы. Финансовые риски могут привести к нарушению конституционных прав граждан в сфере труда, снижению обеспеченности и качества услуг, оказываемых населению Самарской области в сфере занятости и охраны труда. Как следствие, целевые показатели Государственной программы не будут достигнуты, а при неблагоприятном

прогнозе - основные показатели, характеризующие состояние рынка труда региона, могут измениться в отрицательную сторону.

Преодоление указанного риска возможно при условии достаточного и своевременного государственного финансирования из бюджета Самарской области.

Недостатки в процедурах управления и контроля, дефицит квалифицированных кадров приведут к организационным рискам. Их преодоление возможно путем оперативного реагирования на выявленные недостатки в процедурах управления, контроля и кадрового обеспечения.

### **3.2 Разработка мероприятий, направленных на развитие государственного управления трудовыми ресурсами в Самарской области**

Способность управлять людьми, привлекать высококвалифицированных профессионалов, развивать сотрудников, стимулировать и мотивировать их – это основные и наиболее важные составляющие кадровой политики.

Для решения выявленных проблем в Самарской области предлагаем ряд мероприятий:

- Внедрение комплексной системы управления эффективностью деятельности для должностей государственной гражданской службы».
- Внедрение проекта «Развитие кадрового потенциала государственных служащих области»

Первое мероприятие предполагает комплексный подход и ориентацию на результат для групп должностей государственной гражданской службы.

Кадровая стратегия «Внедрение комплексной системы управления эффективностью деятельности для должностей государственной гражданской службы» представляет собой многокомпонентную полиструктурную систему

с разнообразием составляющих элементов, направленную на повышение эффективности государственного управления трудовыми ресурсами в Самарской области и в целом управлением региона. Целью внедрения данной системы является внедрение в государственное управление региона проектно-ориентированной модели управления.

Данная система включает в себя следующие структурные компоненты:

- первый индикатор состоит в разработке, внедрении и реализации комплексной оценки эффективности руководителей исполнительных органов государственной власти области (далее - РИОГВ);
- второй индикатор заключается в разработке и внедрении модели компетенций РИОГВ;
- третий индикатор заключается в разработке и внедрении системы управления проектами;
- четвертый индикатор состоит в управлении компетенциями РИОГВ.

Основой предложенной комплексной системы оценки эффективности и результативности РИОГВ является модель, нацеленная на повышение результативности работы каждого РИОГВ. Ключевые показатели деятельности РИОГВ формируются в зависимости от их должностных обязанностей и компетенций. Показатели должны быть систематизированы в персональную карту эффективности (далее -ПКЭ) для каждого РИОГВ.

Карты эффективности деятельности РИОГВ должны формироваться отдельно для каждого должностного лица с учетом:

- проблемных точек управления;
- критериев и показателей, требуемых правовыми актами Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, губернатора области, правительства области, которые относятся выбранным объектам управления.

При этом показатели эффективности РИОГВ разделяются на две группы:

- показатели, оценивающие итоговое состояние объектов управления;
- показатели, отражающие условия, необходимые для реализации РИОГВ области целевого конечного состояния объектов управления.

Первая группа показателей является ключевой. При этом, в целом, количество данных показателей должно быть не от 3 до 5. Исходя из достигнутого значения итогового индекса эффективности и результативности составляется рейтинг РИОГВ по каждой из следующих групп:

- эффективной;
- эффективной в допустимых пределах;
- эффективной ниже допустимых пределов.

Внедрение системы оценки эффективности РИОГВ должно сопровождаться процессом разработки и внедрения модели компетенций руководителей.

Актуальностью реализации этого компонента в систему является необходимость оценки на соответствие руководителей некой модели компетенций, то есть способности нестандартных решений задач, разработке оригинального итога выявления уровня готовности к активному участию во внедрении иной системы государственного управления в области.

В результате системного анализа информации по итогам проведенного исследования сформирована модель компетенций, сведена к ключевым областям:

- мотивация;
- индивидуальные способности руководителя;
- коммуникабельность;
- нацеленность на результат.

Требования к проявлению данных качеств могут меняться при изменении уровня, на котором находится руководитель. Иными словами, проявление компетенций должно соответствовать спектру задач



руководителя. Для каждой компетенции отдельной должности необходимо разработать уровневые индикаторы.

Модель компетенций позволяет правильно формировать команды проекта и распределять роли.

В процессе разработки и реализации комплексной системы управления проектами следует ориентироваться на ключевые элементы:

- резюме проекта;
- субъекты проектного управления;
- методы проектного управления.

Модель оценки ранга проекта должна включать основные параметры, по которым следует оценивать отдельный проект:

- сложность проекта;
- важность проекта для реализации Стратегии социально-экономического развития области.

Актуальность определения органов управления проектами с одной стороны требует четкого разграничения роли и полномочий органов проектного управления, с другой стороны, вписать органы управления проектами в существующую структуру РИОГВ.

«Связь системы управления проектами с системой оценки эффективности и результативности РИОГВ обеспечивается тем, что проекты направлены на приведение подведомственных руководителю объектов управления в целевое состояние, в свою очередь, показатели эффективности проекта являются показателями конечного целевого состояния объекта управления, либо показателями, характеризующими условия, необходимые для достижения объектом целевого состояния» [22].

Соответственно показатели эффективности проекта отражаются в карте эффективности и результативности РИОГВ, либо его подчиненных.

Для реализации предложенной комплексной системы также необходимо уделить внимание разработке:

- системе мотивации субъектов проектного управления;

- механизму комплексной оценки руководителей и системы проектного управления;
- внедрению системы оценки государственных служащих на основе функциональных компетенций.

На протяжении всего периода работы внедрения данной системы необходимо управление компетенциями участников, то есть обучение, направленное на формирование знаний и умений, направленных на решение нестандартных задач, навыков по разработке и заполнению карт эффективности деятельности руководителей ИОГВ, а также формирование необходимых знаний и навыков в сфере проектного управления у руководящего состава органов исполнительной власти и участников проектов, а также создание проектной культуры в ИОГВ области. Формат обучения:

- тренинги,
- деловые игры,
- практические занятия и т. д.

Модель формирования системы показателей и разработки РИОГВ области персональных карт эффективностей (ПКЭ) представлена на рисунке 12.

Второе мероприятие предполагает внедрение проекта «Развитие кадрового потенциала государственных служащих области»

Основной целью проекта является развитие системы кадрового потенциала государственных служащих области и обеспечение роста профессионализма, компетентности специалистов и руководителей при выполнении функций государственных органов.

В ходе реализации проекта: необходимо привлекать ВУЗы в том числе из других городов, для оказания образовательных услуг государственным служащим. Программа предполагает высокое качество обучения.

Управление кадровой работы сосредотачивает функционирование органов власти области в отношении кадрового развития государственной службы, внедрения инновационных форм обучения, повышения

квалификации государственных гражданских служащих и раскрытия их интеллектуального потенциала.



Рисунок 12 – Модель формирования системы показателей и разработки руководителями исполнительных органов государственной власти (РИОГВ) области персональных карт эффективностей (ПКЭ)

В условиях динамично меняющегося рынка информации и технологий способность органов управления инициировать и внедрять новые методы становится все более ценным конкурентным преимуществом. Экономическая ситуация вынуждает искать более бюджетно-сберегающие и при этом эффективные варианты образования.

При организации профессионального развития обучение следует планировать в зависимости от стажа работы на государственной службе, от специфики работы и уровня управления. Обобщая индивидуальные планы

профессионального развития государственных служащих, управлением выделены приоритетные направления профессионального обучения:

- для вновь принятых на государственную службу - «Правовые основы государственной службы», «Проведение административной реформы», «Государственная политика по противодействию коррупции»;
- для служащих со стажем - «Повышение эффективности органов власти при осуществлении функций контроля (надзора)»;
- для служащих со стажем в сфере экономики и финансов - «Управление госзакупками», «Управление государственными финансами», «Государственно-частное партнерство», «Финансовая система и бюджетная политика».

Универсальными темами и наиболее востребованными для всех категорий государственных служащих являются: «Психологическое обеспечение профессиональной деятельности государственного служащего» и «Деловой русский язык на государственной службе».

Предложенные мероприятия смогут применяться в различных областях Российской Федерации. Данные мероприятия рекомендуется внедрить в государственное управление на территории Самарской области.

Для реализации данных мероприятий необходимы средства из федерального и регионального бюджетов в соотношении 50:50%.

Предложенные в третьей главе мероприятия позволят повысить эффективность государственного управления трудовыми ресурсами. Данные мероприятия предполагают, как социальную эффективность, выраженную через сокращение безработицы, так и экономическую эффективность, выраженную в достижении ключевых экономических показателей развития Самарской области.

## Заключение

В первой главе магистерской диссертации исследованы теоретические основы государственного управления трудовыми ресурсами. В первой главе исследованы трудовые ресурсы как основы развития области. Особое внимание уделено системе и методам государственного управления трудовыми ресурсами.

Трудовые ресурсы представляют собой население страны, обладающее физическим развитием и интеллектуальными (умственными) способностями, необходимыми для трудовой деятельности.

Занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход.

Баланс трудовых ресурсов представляет собой систему показателей, которая отражает наличие трудовых ресурсов с их распределением относительно сфер и видов деятельности. Формируется баланс трудовых ресурсов каждый год в целом по государству и отдельно по каждому субъекту Российской Федерации. Баланс трудовых ресурсов включает два раздела - ресурсный и распределительный.

Систему государственного управления трудовыми ресурсами Российской Федерации можно охарактеризовать совокупностью органов государственной законодательной, исполнительной и судебной власти и управления, которые централизованно регулируют социально-трудовые взаимоотношения, способы управления. В задачи системы государственного управления входят:

- разработка законов,
- контроль за исполнением разработанных законов,
- разработка и выполнение политики в области социально-трудовых отношений в государстве, которые охватывают вопросы заработной

платы и мотивации труда, регулирования занятости и миграции населения, трудового законодательства, уровня жизни и условий труда, организации труда и конфликтных ситуаций и т.д.

Способность управлять людьми, привлекать высококвалифицированных профессионалов, развивать сотрудников, стимулировать и мотивировать их – это основные и наиболее важные составляющие кадровой политики.

Для повышения эффективности его работы необходима мотивация.

Мотивация персонала представляет объект исследования множества разных наук. Среди гуманитарных выделяют экономику, социологию, психологию и другие, а прикладных - управленческой, педагогической и т.п. Результатом такого интереса к мотивации является разнообразие определений данного термина.

Финансовый результат экономической деятельности зависит от рациональности использования ресурсов, в частности трудовых. Эффективность работы персонала во многом зависит от способов стимулирования и мотивации.

Центральным звеном повышения материального стимулирования работников предприятия является оплата труда. Разработка и введение справедливой и соответствующей, как для работников, так и для организации, системы оплаты труда является важным фактором повышения эффективности и конкурентоспособности предприятия в целом.

Отношения, возникающие между работодателем и сотрудником – это, в первую очередь, экономические отношения, которые построены на логике денег. Система оплаты труда должна служить целям предприятия, поддерживать порядок в организации и функциональную эффективность сотрудников.

Важным фактором роста производительности труда и отсутствие конфликтных ситуаций, а также недовольства персонала в отношении результативности его труда является система мотивации и стимулирования.

Решение этой задачи зависит от правильного выбора и рационального использования систем и форм заработной платы. Формы и системы заработной платы представляют собой способы и приёмы определения зависимости размера заработной платы работников от качества и количества затраченного ими труда с помощью совокупности показателей (количественных и качественных), которые отражают результаты труда. Их главное назначение – это обеспечение верного соотношения между размером труда и мерой его оплаты, а также повышение внимания и интереса рабочих в эффективном труде.

Не сегодняшний день наиболее рационально использовать повременную формы оплаты труда при следующих условиях:

- на рабочих местах, где основным показателем эффективной работы выступает высокое качество продукции и работ;
- на работах, где труд рабочих не может быть точно нормирован;
- на рабочих местах, где производственные процессы строго регламентированы и автоматизированы;
- на работах, которые можно нормировать и учесть их результаты, но выработка при этом не является главным показателем.

Недостатком повременной формы оплаты труда является то, что она не стимулирует работников на повышение выработки. Тем не менее для того, чтобы выполнить некоторые функции и объём работ могут быть определены нормы обслуживания или нормы численности работников.

Во второй главе проведен анализ государственного управления трудовыми ресурсами в Самарской области. В данной главе представлена общая характеристика Самарской области. Проведен анализ состава и динамики трудовых ресурсов Самарской области. Оценено государственное управление трудовыми ресурсами в Самарской области.

Самарская область – это субъект Российской Федерации, который входит в состав Приволжского федерального округа. Административным центром является город Самара.

В 2020 году социально-экономическое развитие Самарской области, как и в целом по Российской Федерации, определяется негативным влиянием санитарно-эпидемиологической обстановки, связанной с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19).

Введенные весной текущего года ограничительные меры для борьбы с эпидемией (переход на удаленную работу и обучение, введение режима нерабочих дней с конца марта по середину мая 2020 года, прекращение или ограничение работы предприятий и организаций) привели к снижению экономической активности в регионе. Наиболее пострадавшими в данной ситуации оказались отрасли, ориентированные на потребительский рынок. Снижение деловой активности стало определяющим фактором сокращения реальных доходов населения, что ограничило платежеспособный спрос. Экономическая ситуация в регионе также усугубилась ухудшением внешнеэкономических условий, обусловленным снижением темпов роста мировой экономики, высокой волатильностью на фондовых рынках, ослаблением курса национальной валюты, падением цен на энергоресурсы. В условиях высокого уровня неопределенности усилилась общая экономическая неуверенность инвесторов, что, в свою очередь, привело к снижению объемов инвестиций в основной капитал.

Индекс базовых видов экономической деятельности (промышленность, сельское хозяйство, торговля, строительство, транспортировка и хранение) в Самарской области во II квартале 2020 года сложился на уровне 87,7% к аналогичному периоду прошлого года (в I квартале наблюдался рост показателя – 101,9%).

В текущем году отмечается снижение промышленного производства, оборота розничной торговли, объема платных услуг населению, внешнеторгового оборота. Однако по мере снятия в летние месяцы карантинных ограничений и реализации принятых федеральных и областных антикризисных мер поддержки бизнеса и населения ситуация начала



постепенно выравниваться, и экономика региона перешла на более устойчивую траекторию развития.

Сохраняются положительные тенденции в сельском хозяйстве, строительной и жилищной сферах. Растет реальная заработная плата. Ситуация на рынке труда остается контролируемой.

Прогнозируется, что до конца текущего года дальнейшее восстановление экономической активности в Самарской области будет сдерживаться следующими факторами:

- риски сохранения санитарно-эпидемиологических ограничений;
- истощение краткосрочных факторов восстановления потребительского спроса (отложенный спрос населения, сформировавшийся в период действия карантинных мер, принятые краткосрочные меры социальной поддержки граждан в период распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19), дополнительный спрос на товары и услуги на внутреннем рынке в период летних отпусков из-за сохраняющихся ограничений на международные перемещения). По мере истощения данных факторов прогнозируемое незначительное сокращение реальных доходов населения будет сдерживать потребительский спрос;
- дальнейшее снижение инвестиционной активности, обусловленное инерционным характером процессов планирования капитальных вложений в компаниях, которые продолжают пересматривать свои инвестиционные программы;
- сохранение консервативных внешнеэкономических условий (низкий уровень цен на нефть, низкий курс национальной валюты, перебои в мировой торговле и транспортно-логистических цепочках, сокращение добычи нефти в рамках соглашения стран ОПЕК+ и др.);
- сокращение внешнего спроса. В 2020 году экспорт может снизиться на 23,5% в текущих ценах по сравнению с предыдущим годом.

В первом полугодии 2020 года внешнеторговый оборот Самарской области составил 2 904 млн. долларов США и по сравнению с аналогичным периодом 2019 года уменьшился на 13,6%.

В импорте товаров ведущее место занимали машиностроительная продукция (57,3% от общего объема импорта), металлы и изделия из них (16,2%), продукция химической промышленности (15,8%).

Крупнейшие торговые партнеры по экспорту (всего 98 стран) – Монголия (16,7% от общего объема экспорта), Казахстан (9,2%), Узбекистан (6,8%), Турция (6,8%), Беларусь (5,2%); по импорту (всего 94 страны) – Китай (17,8% от общего объема импорта), Германия (13,9%), Румыния (8,9%), Италия (5,7%), Франция (5,1%).

В целях развития внешнеэкономических связей осуществляется активная работа по реализации инвестиционного потенциала Самарской области и расширению деятельности экспортно-ориентированных предприятий путем организации официальных визитов в регион иностранных делегаций и бизнес-миссий деловых кругов за рубежом, а также совершенствования механизмов развития несырьевого неэнергетического экспорта.

При анализе трудовых ресурсов необходимо оценить занятость и безработицу. Особое значение также имеет анализ трудовых ресурсов по видам экономической деятельности.

Проведенный анализ показал, что численность рабочей силы сокращается: в 2019 г. в сравнении с 2018 г. на 6,3 тыс. чел., а в 2020 г. в сравнении с 2019 г. на 31 тыс. чел.

В 2020 г. по сравнению с 2019 г. количество занятых сократилось на 32,8 тыс. чел., а безработных увеличилось на 1,8 тыс. чел. Кроме этого, в 2020 г. увеличилось число лиц, не входящих в состав рабочей силы на 15,9 тыс. чел.

Численность безработных, зарегистрированных в органах службы занятости населения в 2019 г. в сравнении с 2018 г. сократилось на 2,6 тыс. чел, а в 2020 г. в сравнении с 2019 г. увеличилось на 0,2 тыс. чел.

Уровень участия населения в составе рабочей силы в Самарской области в 2018 г. составил 63,7%, в 2019 г. – 63,8%, а в 2020 г. – 63%. Таким образом, в 2020 г. наблюдается снижение данного показателя в сравнении с 2019 г. на 0,8%, что является негативной динамикой.

Анализ показал, что уровень занятости в Самарской области в 2019 г. в сравнении с 2018 г. вырос на 0,5%, а в 2020 г. в сравнении с 2019 г. сократился на 0,9%, что является отрицательной динамикой.

Уровень безработицы в Самарской области в 2020 г. по сравнению с 2019 г. вырос на 0,2%, что является негативной динамикой.

Проведенный анализ показал, что в 2020 г. по всем видам экономической деятельности занятых мужчин было 813,3 тыс. чел., а женщин – 804,1 тыс. чел.

Наибольшее число занятых мужчин приходится на следующие виды деятельности:

- обрабатывающие производства – 181,5 тыс. чел.;
- торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов – 112,7 тыс. руб.;
- транспортировка и хранение – 111,5 тыс. чел.;
- строительство – 85,8 тыс. чел.

Наибольшее число занятых женщин приходится на следующие виды деятельности:

- торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов – 165,9 тыс. руб.;
- обрабатывающие производства – 124,9 тыс. чел.;
- образование – 117,9 тыс. чел.;
- деятельность в области здравоохранения и социальных услуг – 102,7 тыс. чел.

Наибольший удельный вес занятые мужчины занимают в следующих видах экономической деятельности:

- обрабатывающие производства – 22,3%;
- торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов – 13,9%;
- транспортировка и хранение – 13,7%;
- строительство – 10,6%.

Наибольший удельный вес занятые женщины занимают в следующих видах экономической деятельности:

- торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов – 20,6%;
- обрабатывающие производства – 15,5%;
- образование – 14,7%;
- деятельность в области здравоохранения и социальных услуг – 12,8%.

На уровень занятости, безработицы, развитие экономических видов деятельности существенно влияет эффективное государственное управление трудовыми ресурсами.

От методов государственного управления трудовыми ресурсами зависят ключевые показатели развития города, области и в целом государства. Особое значение при этом имеет показатель уровня жизни населения.

Проведенный анализ показал, что Самарская область по денежным доходам в среднем на душу населения в месяц занимает в Российской Федерации 32 место, а в Приволжском федеральном округе – 3 место.

По реальным доходам населения Самарская область находится на 31 месте в Российской Федерации, и на 7 месте в Приволжском федеральном округе.

Средняя заработная плата по региону составляет 37656 руб., что позволяет Самарской области находится на 39 месте в Российской Федерации и на 3 месте в Приволжском федеральном округе.

Средний размер пенсий по состоянию на 1 июля 2020 г. в Самарской области составляет 14754 руб., и позволяет Самарской области находится на

39 месте в Российской Федерации и на 5 месте в Приволжском федеральном округе.

По показателю численности населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума Самарская область занимает 27 место в Российской Федерации и 5 место в Приволжском федеральном округе.

Необходимо отметить, что в Самарской области характерен высокий образовательный потенциал населения. И это является определяющим фактором в росте конкурентных преимуществ региона.

В Самарской области создано ядро инновационных научно-образовательных центров.

Система высшего образования Самарской области представляется национальным исследовательским университетом, двумя опорными вузами, опорным вузом научно-образовательного медицинского кластера, а также профильными учреждениями высшего образования.

Ядром выступают 11 государственных вузов, а всего в Самарской области функционирует 24 высших учебных заведений.

На территории Самарской области функционирует федеральное государственное бюджетное учреждение науки Самарский научный центр Российской академии наук.

Проведенный анализ показал, что в целом в 2019 г. и 2010 г. денежные доходы населения находятся примерно на одинаковом уровне. Однако, в 4 квартале 2019 г. данный показатель был самым высоким и составлял 33961 руб. В 2020 г. в 4 квартале денежные доходы населения Самарской области в среднем составляли 33693,1 руб. Наименьший показатель по денежным доходам населения был в 1 квартале 2018 г. и составлял 25346,8 руб.

В 2020 г. по сравнению с 2018 г. размер назначенных пенсий вырос на 1675 руб., а по сравнению с 2019 на 844,2 руб.

Для развития региона важным является распределение трудовых ресурсов по ветвям власти.

Результаты анализа показали, что численность работников по всем ветвям государственной власти в 2020 г. по сравнению с 2019 г. увеличилась. Количество работников законодательной власти в 2019 г. по сравнению с 2018 г. и в 2020 г. по сравнению с 2019 г. выросло на 2 человека.

Численность работников исполнительной власти в Самарской области в 2019 г. по сравнению с 2018 г. выросло на 41 человек, а в 2020 г. по сравнению с 2019 г. на 4 человека.

Произошло увеличение работников судебной власти Самарской области в 2019 г. по сравнению с 2018 г. на 6 человек, а в 2020 г. по сравнению с 2019 г. на 3 человека.

Количество работников в других государственных органах Самарской области в 2019 г. по сравнению с 2018 г. снизилось на 2 человека, а в 2020 г. по сравнению с 2019 г. увеличилось на 3 человека.

В третьей главе выявлены основные проблемы государственного управления трудовыми ресурсами в Самарской области. В данной главе на основе проведенного исследования разработаны мероприятия, направленные на развитие государственного управления трудовыми ресурсами в Самарской области.

Все более важным фактором в процессе социально-экономического развития Самарской области становятся трудовые ресурсы. Их численность, достигнув в 2010 году значения 2 103,6 тыс. человек, к 2020 году сократилась на 114,5 тыс. человек.

Уровень общей безработицы (по методологии Международной организации труда) в 2020 г. существенно вырос. На него повлияли условия пандемии.

Проведенный анализ позволил выявить следующий комплекс проблем в сфере труда и занятости населения:

- сокращение рабочих мест в связи с реализацией национального проекта по повышению производительности труда;
- обострение вопроса комплектования кадрами рабочих мест;

- профессионально-квалификационный дисбаланс спроса и предложения рабочей силы на рынке труда;
- значительное количество неэффективных и некачественных рабочих мест;
- изменение состояния условий и охраны труда работающего населения;
- сложности трудоустройства отдельных категорий граждан, в том числе в связи с параметрическими изменениями пенсионной системы;

К макроэкономическим рискам могут быть отнесены:

- ухудшение внутренней и внешней экономической конъюнктуры,
- снижение объемов производства,
- рост инфляции,
- усиление социальной напряженности в связи со снижением уровня жизни населения, массовое высвобождение работников.

С финансовыми рисками связана недостаточность объемов финансирования из бюджета Самарской области мероприятий Государственной программы.

Недостатки в процедурах управления и контроля, дефицит квалифицированных кадров приведут к организационным рискам. Их преодоление возможно путем оперативного реагирования на выявленные недостатки в процедурах управления, контроля и кадрового обеспечения.

Способность управлять людьми, привлекать высококвалифицированных профессионалов, развивать сотрудников, стимулировать и мотивировать их – это основные и наиболее важные составляющие кадровой политики.

Для решения выявленных проблем в Самарской области предлагаем ряд мероприятий:

- Внедрение комплексной системы управления эффективностью деятельности для должностей государственной гражданской службы».
- Внедрение проекта «Развитие кадрового потенциала государственных служащих области»

Первое мероприятие предполагает комплексный подход и ориентацию на результат для групп должностей государственной гражданской службы.

Кадровая стратегия «Внедрение комплексной системы управления эффективностью деятельности для должностей государственной гражданской службы» представляет собой многокомпонентную полиструктурную систему с разнообразием составляющих элементов, направленную на повышение эффективности государственного управления трудовыми ресурсами в Самарской области и в целом управлением региона. Целью внедрения данной системы является внедрение в государственное управление региона проектно-ориентированной модели управления.

Данная система включает в себя следующие структурные компоненты:

- первый индикатор состоит в разработке, внедрении и реализации комплексной оценки эффективности руководителей исполнительных органов государственной власти области (далее - РИОГВ);
- второй индикатор заключается в разработке и внедрении модели компетенций РИОГВ;
- третий индикатор заключается в разработке и внедрении системы управления проектами;
- четвертый индикатор состоит в управлении компетенциями РИОГВ.

Основой предложенной комплексной системы оценки эффективности и результативности РИОГВ является целевая модель, нацеленная на повышение результативности работы каждого РИОГВ. Ключевые показатели деятельности РИОГВ разрабатываются в зависимости от их должностных обязанностей и компетенций. Показатели систематизированы в персональную карту эффективности (далее -ПКЭ) для каждого РИОГВ.



Карты эффективности деятельности РИОГВ должны формироваться отдельно для каждого должностного лица с учетом:

- проблемных точек управления;
- критериев и показателей, требуемых правовыми актами Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, губернатора области, правительства области, которые относятся выбранным объектам управления.

При этом, показатели эффективности РИОГВ разделяются на две группы:

- показатели, оценивающие итоговое состояние объектов управления;
- показатели, отражающие условия, необходимые для реализации РИОГВ области целевого конечного состояния объектов управления.

Внедрение системы оценки эффективности РИОГВ должно сопровождаться процессом разработки и внедрения модели компетенций руководителей.

В результате системного анализа информации по итогам проведенного исследования сформирована модель компетенций, сведена к ключевым областям:

- мотивация;
- индивидуальные способности руководителя;
- коммуникабельность;
- нацеленность на результат.

Модель компетенций позволяет правильно формировать команды проекта и распределять роли.

В процессе разработки и реализации комплексной системы управления проектами следует ориентироваться на ключевые элементы:

- резюме проекта;
- субъекты проектного управления;
- методы проектного управления.

Модель оценки ранга проекта должна включать основные параметры, по которым следует оценивать отдельный проект:

- сложность проекта;
- важность проекта для реализации Стратегии социально-экономического развития области.

Второе мероприятие предполагает внедрение проекта «Развитие кадрового потенциала государственных служащих области»

Основная цель проекта: совершенствование системы развития кадрового потенциала государственных служащих области, активное содействие росту профессионализма, компетентности специалистов и руководителей для их использования в выполнении функций государственных органов и служению обществу.

В ходе реализации проекта: необходимо привлекать ВУЗы в том числе из других городов, для оказания образовательных услуг государственным служащим. Программа предполагает высокое качество обучения.

При организации профессионального развития обучение следует планировать в зависимости от стажа работы на государственной службе, от специфики работы и уровня управления.

Предложенные мероприятия смогут применяться в различных областях Российской Федерации. Данные мероприятия рекомендуется внедрить в государственное управление на территории Самарской области.

Для реализации данных мероприятий необходимы средства из федерального и регионального бюджетов в соотношении 50:50%.

Предложенные мероприятия позволят повысить эффективность государственного управления трудовыми ресурсами. Данные мероприятия предполагают, как социальную эффективность, выраженную через сокращение безработицы, так и экономическую эффективность, выраженную в достижении ключевых экономических показателей развития Самарской области.

## Список используемой литературы

1. Беляцкий Н.П. Управление персоналом: учебное пособие / Н.П. Беляцкий, С.Е. Велесько. – М.: Интерпрессервис, 2016. – 428 с.
2. Бланк И.А. Менеджмент / И.А. Бланк. Киев: Эльга: Ника-Центр, 2017. 784 с.
3. Блинов А.О. Искусство управления персоналом: учебное пособие / А.О. Блинов, О.В. Василевская. – М.: ГЕЛАН, 2017. – 379 с.
4. 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.
5. Бойделл Т. Как улучшить управление организацией: Пособие для руководителя.- М.: Ассиана, 2016.-201с.
6. Буланже М. Развитие персонала на предприятии//Служба кадров. – 2018. - №10.-С.23-26.
7. Веснин В.Р. Основы менеджмента./Веснин В.Р. Москва: Триада-ЛТД, 2018. - 384 с.
8. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс: учебное пособие./Виханский О.С. Москва: МГУ, 2017. – 125 с.
9. Войко А.В. Разработка системы материального стимулирования персонала// Управление персоналом.- 2018.- №23.-С.46-51.
10. 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.
11. 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/>.

12. Гутгарц Р.Д. Эволюция подходов к проблеме управления кадрами фирмы./Гутгарц Р.Д.// Менеджмент в России и за рубежом. - 2017. - №5. – 15-35 с.

13. Гущина И.В. Трудовая мотивация как фактор повышения эффективности труда./Гущина И.В.// Общество и экономика.- 2018.- № 1. - 169-174 с.

14. Дейнека, А.В. Управление персоналом организации : учебник / А.В. Дейнека. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К<sup>о</sup>», 2017. - 288 с

15. 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.

16. Ивановская Л.В. Обеспечение системы управления персоналом на предприятии: учебное пособие / Л.В. Ивановская, В.М. Свистунов. – М.: МИУ, 2017. – 278 с.

17. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы: Учеб. пособие для вузов./Ильин Е.П. СПб. и др.: Питер, 2018.- 508 с.

18. Итоги социально-экономического развития Самарской области за 9 месяцев 2020 года и ожидаемые итоги развития за 2020 год - [www.docs.yandex.ru/docs/view?tm=1634473231&tld=ru&lang=ru&name=Итоги\\_2020.docx&text=экономические%20показ.](http://www.docs.yandex.ru/docs/view?tm=1634473231&tld=ru&lang=ru&name=Итоги_2020.docx&text=экономические%20показ.)

19. Каверин С. Б. Мотивация труда./Каверин С.Б. Москва: Ин-т психологии РАН, 2015.- 224 с.

20. Кадровая политика и кадровое планирование : учебник для вузов / Ю.Г. Одегов, М.Г. Лабаджян. — М. : Издательство Юрайт, 2019. – 444 с. – Серия : Бакалавр. Углубленный курс.

21. Кафидов В.В. Управление персоналом: Учебное пособие. – СПб.: Питер, 2019. – 240 с.
22. 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, 2016. – 301 с.
23. Кибанов А.Я., Гагаринская Г.П., Калмыкова О.Ю., Мюллер Е.В. Управление персоналом: Учебник. - М.: Инфра-М, 2017. – 456 с.
24. Конституция Российской Федерации : (ред. от 01.07.2020) [Электрон.ресурс]: // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>.
25. Лагина Е.Р. Организация работы с кадрами и её совершенствовании: учебное пособие / Е.Р. Лагина. – М.: ВНИИЭгазпром, 2018. – 374 с.
26. Мельник М. В., Герасимова Е. Б. Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия : учеб. пособие. – М. : ФОРУМ: ИНФРА-М, 2017. – 192 с.
27. 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.
28. Питерс Т. В поисках эффективного управления: учебное пособие / Т. Питерс, Р. Уотерман. – М.: Прогресс, 2015. – 529 с.
29. 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/>.

30. Пугачев В.П. Руководство персоналом организации: Учебник. – М., 2019.-С.201.
31. Ратников В.П. Конфликтология: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности экономики и управления и гуманитарно-социальным специальностям / под ред. В.П. Ратникова. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Юнити-Дана, 2015 – 543 с. – (Серия «Золотой фонд российских учебников»).
32. Самыгин С.И. Управление персоналом. – Ростов/Н/Д.: Феникс, 2018. - 118 с.
33. 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/>.
34. Управление персоналом / Под ред. Попова С.Г. - М.:БИНОМ, 2016г. – 370с.
35. Уткин Э.А. Основы мотивационного менеджмента. - М.: ЭКМОС, 2019. С. 41.
36. Филина Ф.Н. Все сложные кадровые вопросы / Ф.Н. Филина. М.: Экзамен, 2018. – с. 39.
37. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность: учебник / Х. Хекхаузен. – М.: Инфра-М., 2017. – 225 с.
38. Шапиро С.А. Мотивация и стимулирование персонала: С. А. Шапиро. – М.: Дело, 2017. – 145 с.
39. Экономика труда : учебник / И.М. Алиев [и др.]. – Ростов н/Д : Феникс, 2018. – 393, [1] с.
40. Яковлев Е. П. Современные тенденции в развитии форм оплаты труда персонала. // Экономика. – 2017. - № 7. – с. 22 – 24.
41. Oh, Y.; Lim, S. Connecting a Missing Link between Participation in Administration and Political Participation: The Mediating Role of Political Efficacy. Int. Rev. Adm. Sci. 2017, 83, 694–714.

42. Woolum, J. Citizen Involvement in Performance Measurement and Reporting A comparative case study from local government. *Public Perform. Manag. Rev.* 2011, 35, 79–112.
43. Yang, K.; Pandey, S. Further Dissecting the Black Box of Citizen Participation: When does Citizen Involvement Lead to Good Outcomes? *Public Adm. Rev.* 2011, 71, 880–892.
44. Hawkins, C.V.; Wang, X.H. Sustainable Development Governance: Citizen Participation and Support Networks in Local Sustainability Initiatives. *Public Works Manag. Policy* 2011, 17, 7–29.
45. Bryson, J.M.; Quick, K.S.; Slotterback, C.S.; Crosby, B.C. Designing Public Participation Processes. *Public Adm. Rev.* 2013, 73, 23–34.
46. [www.economy.samregion.ru](http://www.economy.samregion.ru)
47. [www.samarastat.gks.ru](http://www.samarastat.gks.ru)

## Приложение А

### Динамика назначенных пенсий в Самарской области

Таблица А.1 – Динамика назначенных пенсий в Самарской области

Дата	Средний размер назначенных месячных пенсий (рублей)	Реальный размер назначенных месячных пенсий в % к соответствующему периоду предыдущего года
1	2	3
на 01.01.2012	8106	105,3
на 01.04.2012	8966,5	108,5
на 01.07.2012	8947,5	106
на 01.10.2012	8975,5	104,5
на 01.01.2013	8955,7	103,6
на 01.04.2013	9803,7	102,9
на 01.07.2013	9802,5	103,3
на 01.10.2013	9827,9	103,7
на 01.01.2014	9806,3	104,3
на 01.04.2014	10631	101,5
на 01.07.2014	10606,9	100,6
на 01.10.2014	10628,5	99,2
на 01.01.2015	10644	94,4
на 01.04.2015	11816,2	94,9
на 01.07.2015	11784,9	96,3
на 01.10.2015	11804,8	97
на 01.01.2016	11809,4	101,3
на 01.04.2016	12162,3	102,9
на 01.07.2016	12149,4	96,5
на 01.10.2016	12175,7	96,4
на 01.01.2017 с учетом ЕВ-2017	17172,7 <sup>2</sup>	145,4
на 01.01.2017 без учета ЕВ-2017	12172,7	103,1
на 01.04.2017	12682,6	100,1
на 01.07.2017	12671,8	101,3
на 01.10.2017	12715,2	102,9
на 01.01.2018	13086,9	
на 01.01.2018 с учетом ЕВ-2017	-	107,5



Продолжение приложения А

Продолжение таблицы А.1

1	2	3
на 01.01.2018 без учета ЕВ-2017	-	76,2
на 01.04.2018	13101,6	101,3
на 01.07.2018	13097,1	100,7
на 01.10.2018	13139,4	99,4
на 01.01.2019	13870,6	100,6
на 01.04.2019	13902,6	100,8
на 01.07.2019	13926,1	101,8
на 01.10.2019	13970,2	102,5
на 01.01.2020	14695,6	103,6
на 01.04.2020	14757,1	102,9
на 01.07.2020	14753,6	102
на 01.10.2020	14814,4	101,3

По данным отчетности Отделения Пенсионного фонда РФ по Самарской области