

УДК: 331. 102: 338. 24 (571.54)

Проблемы управления трудовыми ресурсами в Республике Бурятия

Тураева Ирина Лубсановна

Кандидат экономических наук, доцент,
кафедра «Маркетинг и менеджмент в социально-культурной сфере»,
Восточно-Сибирская государственная академия культуры и искусств,
670031, Россия, Республика Бурятия, Улан-Удэ, ул. Терешковой, 1;
e-mail: i-turaeva@mail.ru

Аннотация

В статье рассмотрены основные черты движения трудовых ресурсов, проанализированы особенности и факторы движения трудовых ресурсов в регионе (на примере республики Бурятия), а также особенности механизма управления этими процессами. Автором рассмотрены основные определения понятия «трудовые ресурсы», показаны основные фазы движения трудовых ресурсов в регионе. Большое внимание уделено естественным и миграционным факторам, влияющим на процесс движения трудовых ресурсов. Дается подробный анализ региональной программы развития трудовых ресурсов в Республике Бурятия. На основе проведенного анализа выявлены основные элементы механизма управления процессами движения трудовых ресурсов в регионе. В условиях дотационного региона системе органов управления приходится концентрировать усилия на процессах формирования и обеспечения занятости наличных трудовых ресурсов.

Ключевые слова

Движение трудовых ресурсов, механизм управления.

Введение

Трудовые ресурсы – это одна из форм выражения понятия «человеческие ресурсы». Термин «трудовые ресурсы» введён в научный оборот в 1920-е гг. С.Г. Струмилиным. Начиная с 1960-х гг. исследованию проблем трудовых ресурсов в отечественной экономической науке стало уделяться больше внимания. Особо рассматривались проблемы рационального размещения трудовых ресурсов, демографические аспекты занятости, эффективности использования трудовых ресурсов. Эти вопросы освещаются в научных трудах В.П. Крюкова, Б.Д. Бреева, А.Г. Коровкина, В.Г. Костакова¹.

В советское время трудовые ресурсы понимались как живая рабочая сила, то есть шло отождествление двух понятий². В настоящее время

под трудовыми ресурсами понимается часть населения страны (региона), представленная физическими лицами, которые обладают необходимыми физическими и умственными способностями, профессиональной подготовкой и квалификацией для работы в общественном производстве³. По нашему мнению, трудовые ресурсы – это человеческие ресурсы, которые, формируясь и развиваясь в определённых социально-экономических условиях, независимо от пола, возраста и других признаков обладают способностью к производству такого объёма товаров и услуг, который необходим для удовлетворения потребностей населения, его расширенного воспроизводства и обеспечения эффективного развития экономики.

Трудовые ресурсы играют первостепенную роль в социально-экономическом развитии хозяйства региона, а как экономическая категория выражает экономические отношения, складывающиеся в ходе формирования, распределения, перераспределения и использования трудоспособного населения. В России к трудовым ресурсам относят мужчин

1 Крюков В.П. Система балансов населения и трудовых ресурсов в крупных городах. – М., 1985. – 234 с.; Бреев Б.Д. Подвижность населения и трудовых ресурсов. – М., 1977. – 187 с.; Коровкин А.Г. Движение трудовых ресурсов: анализ и прогнозирование. – М., 1990. – 591 с.; Костаков В.Г. Трудовые ресурсы и эффективность использования. – М., 1986. – 91 с.

2 Воспроизводство трудовых ресурсов при социализме. – Воронеж, 1986. – С. 5.

3 Рофе А.И. О содержании понятий «трудовые ресурсы» и «рабочая сила» // Человек и труд. – 1997. – № 3. – С. 14.

в возрасте от 16 до 59 лет и женщин от 16 до 54 лет включительно. Традиционно в состав трудовых ресурсов включают занятое население, находящееся за пределами рабочего возраста (подростки с 14 лет, работающие пенсионеры). Основное пополнение трудовых ресурсов происходит за счёт населения моложе трудоспособного возраста, и определяется оно в значительной степени демографическими процессами, происходящими в стране. В России увеличивается доля населения старше трудоспособного возраста и уменьшаются остальные категории, что означает возрастание демографической нагрузки на трудоспособное население⁴. По прогнозам в период 2007-2025 годов численность населения трудоспособного возраста уменьшится на 19 млн человек, что вызовет дефицит трудовых ресурсов в большинстве регионов нашей страны.

Движение трудовых ресурсов в Республике Бурятия

Движение трудовых ресурсов – это сложный социально-демографический и экономический

процесс. Существует ряд форм движения трудовых ресурсов, в том числе воспроизводство трудовых ресурсов. Чтобы раскрыть эту форму движения, мы используем «пофазный» подход. Наша задача состоит в том, чтобы определить функции каждой фазы воспроизводства трудовых ресурсов, показать, как они реализуются в экономике, и на этой основе выявить закономерности движения трудовых ресурсов.

1. Формирование трудовых ресурсов – это процесс постоянного обновления численности трудовых ресурсов. Формирование трудовых ресурсов определяется прежде всего естественным воспроизводством населения, новых поколений людей, приобретением и развитием их способности к труду. Исследование проблемы формирования трудовых ресурсов в региональных условиях включает выявление закономерностей и особенностей, условий, тенденций и факторов, определяющих воспроизводство населения и трудовых ресурсов. Знание регионального механизма формирования трудовых ресурсов позволяет выяснить, в какой мере, какими средствами и методами возможно и предпочтительно совершенствовать региональную практику управления данной системой.

4 Копенкина И.Б. Трудовые ресурсы в условиях перехода к постиндустриальному обществу: дисс. ... канд. экон. н. – Воронеж, 2004. – С. 19.

2. Фаза распределения определяет размещение трудовых ресурсов по территориям, сферам деятельности, отраслям и предприятиям. При этом особенность трудовых ресурсов в том, что их нельзя аккумулировать, накапливать, как товары или оборудование, а надо распределять для дальнейшего потребления (использования) по мере их формирования. Назначение фазы распределения состоит в том, чтобы совокупную рабочую силу привести в соответствие с потребностями экономики. В этой фазе управление складывается из компонентов: управления занятостью, регулирования первичного распределения рабочей силы, управления перераспределением рабочей силы. Распределение трудовых ресурсов отражает уровень развития производительных сил, общественного разделения труда и относится к важнейшим экономическим пропорциям.

3. Фаза обмена совершается на рынке труда, где трудовые ресурсы, вступая в стадию купли-продажи, становятся рабочей силой. В советский период данная фаза обмена в экономической науке не рассматривалась, т. к. купля-продажа рабочей силы отрицалась.

4. Фаза использования – заключительная фаза воспроизводства

трудовых ресурсов. Она происходит в процессе трудовой деятельности и реализации способности к труду, в процессе производства материальных и духовных благ и услуг. Задача этой фазы – обеспечение эффективной занятости, создание условий для рационального и высокопроизводительного использования.

Расчёты обобщённых характеристик движения показывают, что на протяжении всего периода наиболее интенсивным движением трудовых ресурсов характеризуются Западно-Сибирский, Восточно-Сибирский и Дальневосточный регионы⁵. В 2000-е годы происходит увеличение прироста численности трудоспособного населения в Республике Бурятия по сравнению с прошлым десятилетием, при этом оно опережает рост занятости⁶.

Структурная перестройка экономики, рост инвестиций и повыше-

5 Коровкин А.Г. Макроэкономический анализ и прогнозирование динамики занятости населения и рынка труда в РФ: автореф. ... д-ра экон. н. – М., 2002. – 22 с.

6 Чукреев П.А., Найданов Г.Т. Прогнозные оценки состояния трудовых ресурсов и меры по повышению эффективности их использования // Экономика региона: пространственные аспекты. Материалы научно-практической конференции. Улан-Удэ, 28 сент.- 2 окт. 2003 г. – 2004. – С. 298.

ние потребительского спроса обусловили повышение спроса на трудовые ресурсы. Численность занятых в экономике республики возросла за 2003-2008 гг. с 392 до 428 тыс. чел. (в Российской Федерации с 66 млн чел. до 68 млн чел.). Общая численность безработных за указанный период уменьшилась с 72,1 тыс. чел. до 56,6 тыс. чел. (в Российской Федерации численность выросла с 6,2 млн чел. до 6,6 млн чел.). При этом большая доля незанятого населения характерна для аграрных районов России, к которым относится и Бурятия, где большой удельный вес занимает сельское население (почти 40 %) ⁷. В Республике Бурятия сокращение численности населения наблюдалось с начала 1990-х гг. до 2007 года, около 80 % потерь населения в эти годы приходилось на миграционный отток, с 2008 г. наблюдается прибыль населения.

Положительный эффект в демографической ситуации проявился в росте рождаемости и снижении уровня смертности населения, в снижении миграционной убыли населения. В 2008 году впервые за последние 17

лет естественный прирост превысил миграционный отток населения. Численность населения республики увеличилась на 851 человек и составила на 1 января 2009 г. 960,769 тыс. человек.

Динамика миграционных процессов, происходящих на территории республики, свидетельствует о последовательном понижении миграционной подвижности населения. В последние годы наблюдается некоторое снижение миграционной убыли населения (в 2006 г. – 3,6 тыс. человек). В основном выезжает трудоспособное население, которое составляет в потоке выбывших более 70 % (в 2005 г. – 78 %). Определяющим направлением миграционного оттока остаётся разрыв между социально-экономическим развитием республики и более благополучными регионами.

Последствия экономического кризиса российского производства проявились не только в снижении объёмов производств и росте числе убыточных предприятий, но и в оттоке квалифицированных кадров из отраслей материального производства в отрасли рыночной инфраструктуры: финансы, посреднические услуги, аренда, операции с недвижимостью, налоговые и юридические службы.

7 Новаковская О.А., Хамнаева Э.В. Рынок труда как фактор формирования и использования кадрового потенциала // Вестник ВСГТУ. – 2004. – № 4. – С. 102-103.

По данным баланса трудовых ресурсов, численность трудовых ресурсов республики за 2005 год составила 617,9 тыс. человек, из них трудоспособное население в трудоспособном возрасте – 594,9 тыс. человек, лица старше трудоспособного возраста и подростки, занятые в экономике, – 19,5 тыс. человек. По сравнению с 2001 годом трудовые ресурсы возросли на 13 тыс. человек, или на 2,1 %. Рост наблюдается как за счёт трудоспособного населения, так и лиц старше трудоспособного возраста и подростков, занятых в экономике республики.

На начало 2006 г. доля трудоспособного населения в общей численности составляла 64 %, а доля населения в возрасте старше трудоспособного – 15 %. Последние годы характеризуются уменьшением численности населения старше трудоспособного возраста. Так, с 2002 по 2005 г. число этой категории населения уменьшилось на 2,2 %. В 2005 г. удельный вес лиц моложе трудоспособного возраста составил 21,3 %, т.е. их доля уменьшилась на 8,7 %⁸.

8 Ринчино С.В. Современное состояние трудовых ресурсов и тенденции его развития / Анализ социально-трудовых и отраслевых проблем развития экономики Республики Бурятия. – Улан-удэ: БНЦ СО РАН, 2007. – С.13-30.

Вследствие снижения рождаемости в начале 1990-х годов и массового выхода на пенсию лиц, рождённых в послевоенные годы, в будущем ожидается сокращение численности трудоспособного населения и рост демографической нагрузки на трудоспособное население. Ежегодно в составе трудовых ресурсов увеличивается число неработающих пенсионеров в трудоспособном возрасте. За период 2001-2005 гг. их численность увеличилась на 4,8 тыс. человек (25 %).

По итогам обследования населения по проблемам занятости, численность экономически активного населения увеличилась с 451,0 тыс. чел. в 2006 г. до 469,6 тыс. чел. в 2008 г. Численность занятых в экономике возросла с 390,4 тыс. чел. в 2006 г. до 413,2 тыс. чел. в 2008 г.⁹.

Происходит постепенный переход занятости населения из официального сектора экономики в неофициальный (неформальный). По мере развития рыночных отношений мощной экономической силой становится такая категория занятых, как предприниматели, которые для осуществления своей деятельности работают самостоятельно или привлекают на-

9 По данным УФМС по Республике Бурятия.

ёмных работников, обеспечивая их занятость. По данным баланса трудовых ресурсов за 2005 г., лица, занятые индивидуальным трудом и по найму у отдельных граждан, включая занятых в домашнем хозяйстве производством товаров и услуг для реализации, составляли 102,2 тыс. человек (26,4 %). Наиболее быстрыми темпами растёт количество людей, работающих по найму у физических лиц и индивидуальных предпринимателей. Таким образом, происходит радикальное перераспределение численности занятых между государственным и негосударственным секторами экономики. В 2005 г. на государственных и муниципальных предприятиях работало менее половины занятого населения.

Механизм управления трудовыми ресурсами в Республике Бурятия

Объектом управления трудовыми ресурсами, в том числе в Республике Бурятия, являются отношения по поводу их формирования, распределения и использования. В качестве самостоятельных объектов управления могут выступать конкретные виды отношений, хозяйственные единицы, стадии воспроизводственного цикла,

ресурсы, социально-экономические процессы в целом¹⁰.

В роли субъектов управления выступает определённая совокупность органов исполнительной власти, образовательных учреждений, предприятий, организаций региона. Организационная структура управления трудовыми ресурсами в республике характеризуется иерархичной, разветвлённой сетью органов, принимающих участие в управлении. В целом субъект управления на современном этапе развития включает в себя государственные законодательные и исполнительные органы, профсоюзы и другие общественные организации, трудовые коллективы.

В администрации региона сосредоточены вопросы стратегического порядка, разработка правовой базы и методических документов, координация действий всех подчинённых подразделений. Здесь определяется и разрабатывается вся совокупность основных задач управления трудовыми ресурсами.

Для полной реализации основной цели системы, обеспечения пол-

10 Абдулманапов П.Г. Управление трудовыми ресурсами в трудоизбыточном регионе (на примере Республики Дагестан): дисс. ... канд. экон. н. – Махачкала, 2005. – С. 37.

ной и рациональной занятости трудоспособного населения и соответствия рабочих мест совокупной рабочей силе, её качественному составу, необходим соответствующий механизм управления. Механизм управления трудовыми ресурсами, по мнению А.З. Дадашева, представляет собой динамичную совокупность социальных, организационных, экономических мер, осуществление которых, во-первых, нацелено на производство и всестороннее развитие первой производительной силы – человека, формирование у него способностей к труду; во-вторых, направлено на обеспечение потребностей экономики в необходимой рабочей силе¹¹.

Прирыночной экономике управление социально-экономическими процессами происходит как под воздействием государственных органов, так и рыночных механизмов. Такие процессы, как распределение и использование трудовых ресурсов, вообще потеряли прямое государственное управление. Для этого используются косвенные методы типа профориентации, территориальных надбавок к

зарплате и др. В таких стеснённых условиях системе органов управления приходится концентрировать усилия на процессах формирования и обеспечения занятости наличных трудовых ресурсов.

Механизм управления движением трудовых ресурсов в регионе должен включать в себя следующие компоненты: 1) субъект управления – органы, реализующие региональную политику; 2) объект управления – это трудовые ресурсы региона и его элементы, на которые направлено управленческое воздействие; 3) содержание управления (меры региональной политики и др.); 4) ресурсы (финансовые, информационные, административные)¹².

При создании механизма управления движением трудовых ресурсов в регионе необходимы две вещи: анализ региональных условий их формирования и выявление факторов. Численность, состав и структура трудовых ресурсов постоянно меняются в зависимости от множества внешних и внутренних факторов. В частности, большую роль играют социально-экономическая ситуация в стране,

11 Дадашев А.З. Управление трудовыми ресурсами в крупном городе (теоретико-методологические и прикладные аспекты): дисс. ... д-ра экон. н. – М., 1994. – С. 76.

12 Механизм управления воспроизводством населения и трудовых ресурсов: региональный аспект. – Л., 1990. – С. 8.

политический курс и реформы, проводимые государством. Для регионов России численность трудоспособного населения зависит от сальдо межрегиональной трудовой миграции и миграционных потоков учащихся.

Наибольшее влияние на воспроизводство населения как основу воспроизводства трудовых ресурсов в Республике Бурятия оказывают характеристики уровня жизни, которые играют заметную роль в социально-экономическом развитии региона. Недостаточная обеспеченность жильём в сочетании с низкими доходами большей части жителей республики, а также невысокие темпы роста экономики оказывают негативное влияние на качество жизни населения¹³.

В результате проведённого анализа выявлен ряд социально-экономических факторов, оказывающих воздействие на естественную составляющую процесса формирования трудовых ресурсов региона: уровень среднедушевого дохода, обеспеченность жильём, качество медицинского обслуживания, уровень и качество образовательных услуг, уровень занятости населения, уровень

загрязнения окружающей среды, уровень преступности. На миграционный прирост трудовых ресурсов, как показал анализ, оказывают влияние следующие факторы: предоставление рабочих мест, обеспечение жильём, социальная защита населения.

Основными принципами функционирования механизма управления, по мнению автора, должны являться: целевая направленность системы, обеспечивающая реализацию тактических и стратегических задач; организационная целостность всего механизма функционирования системы; комплексность и динамичность программ, ориентированных на формирование и развитие трудовых ресурсов, а также адаптированных к изменяющимся условиям.

В предлагаемом механизме распределение трудовых ресурсов региона осуществляется по конкретным субъектам хозяйствования, причём определённые признаки этих субъектов хозяйствования (форма собственности, отрасль производства и др.) будут характеризовать и основные направления распределения трудовых ресурсов. Кроме того, распределение трудовых ресурсов может характеризоваться в разрезах их внутренней качественной структуры (по полу, воз-

13 Будаева Д.Ц. Регулирование процессов воспроизводства населения региона в современных условиях: автореф. ... канд. экон. н. – М., 2006. – 26 с.

расту, образованию). Всесторонний учёт направлений и признаков распределения трудовых ресурсов играет важную роль в построении механизма управления. В этой связи при формировании механизма управления движением трудовых ресурсов особое внимание следует уделить вопросам построения целевой региональной комплексной программы развития трудовых ресурсов.

Комплексная целевая программа регулирования движения трудовых ресурсов в регионе включает сбалансированную с возможностями региона систему мер по эффективному регулированию демографической ситуации. Первоочередные мероприятия комплексной программы должны быть направлены на стабилизацию численности постоянного населения, формирование желательного для общества режима воспроизводства (тенденций рождаемости и смертности), улучшение здоровья населения, прежде всего детей, подростков, женщин репродуктивного возраста, снижение смертности мужчин в трудоспособном возрасте, создание оптимальных условий для укрепления семьи.

В 2009 году была разработана Республиканская целевая программа «Развитие трудовых ресурсов в Респу-

блике Бурятия на период 2010-2020 годы». Целью настоящей Программы является формирование кадрового потенциала Республики Бурятия, обеспечивающего устойчивое развитие экономики в рыночных условиях, создание эффективного механизма управления формированием, развитием трудовых ресурсов. Субъектами управления кадровым потенциалом являются исполнительные органы государственной власти Республики Бурятия, органы местного самоуправления муниципальных районов и городских округов Республики Бурятия, работодатели, учреждения профессионального образования, осуществляющие подготовку квалифицированных рабочих кадров, и граждане, занимающиеся профессионально-трудовой деятельностью или готовящиеся к ней. Результатом реализации задач станет удовлетворение потребностей экономики квалифицированными кадрами.

Заключение

Таким образом, формирование трудовых ресурсов в России носит проблематичный характер. В ближайшем будущем Россия столкнётся с абсолютным уменьшением численности

трудовых ресурсов, обусловленной ростом естественной убыли населения. Все это говорит о том, что нужна продуманная демографическая политика, которую нужно рассматривать как часть социально-экономической политики. При этом перестройка управления трудовыми ресурсами в регионах России, в том числе в Республике Бурятия, должна включать следующие

направления: развитие методологии управления, углубление его теоретической базы; уточнение целей, задач на ближайший период времени и на перспективу; качественное улучшение структуры субъекта управления; совершенствование применяемых форм и методов управления; получение более полной информации о состоянии и движении объекта управления.

Библиография

1. Абдулманапов П.Г. Управление трудовыми ресурсами в трудоизбыточном регионе (на примере Республики Дагестан): дисс. ... канд. экон. н. – Махачкала, 2005. – 155 с.
2. Бреев Б.Д. Подвижность населения и трудовых ресурсов. – М., 1977. – 187 с.
3. Будаева Д.Ц. Регулирование процессов воспроизводства населения региона в современных условиях: автореф. ... канд. экон. н. – М., 2006. – 26 с.
4. Воспроизводство трудовых ресурсов при социализме. – Воронеж, 1986. – 157 с.
5. Дадашев А.З. Управление трудовыми ресурсами в крупном городе (теоретико-методологические и прикладные аспекты): дисс. ... д-ра экон. н. – М., 1994. – 345 с.
6. Копенкина И.Б. Трудовые ресурсы в условиях перехода к постиндустриальному обществу: дисс. ... канд. экон. н. – Воронеж, 2004. – 153 с.
7. Коровкин А.Г. Движение трудовых ресурсов: анализ и прогнозирование. – М., 1990. – 591 с.
8. Коровкин А.Г. Макроэкономический анализ и прогнозирование динамики занятости населения и рынка труда в РФ: автореф. ... д-ра экон. н. – М., 2002. – 43 с.
9. Костаков В.Г. Трудовые ресурсы и эффективность использования. – М., 1986. – 91 с.

10. Крюков В.П. Система балансов населения и трудовых ресурсов в крупных городах. – М., 1985. – 234 с.
11. Механизм управления воспроизводством населения и трудовых ресурсов: региональный аспект. – Л., 1990. – 132 с.
12. Новаковская О.А., Хамнаева Э.В. Рынок труда как фактор формирования и использования кадрового потенциала // Вестник ВСГТУ. – 2004. – № 4. – С. 102-105.
13. Ринчино С.В. Современное состояние трудовых ресурсов и тенденции его развития / Анализ социально-трудовых и отраслевых проблем развития экономики Республики Бурятия. – Улан-удэ: БНЦ СО РАН, 2007. – 90 с.
14. Рофе А.И. О содержании понятий «трудовые ресурсы» и «рабочая сила» // Человек и труд. – 1997. – № 3. – С. 10-14.
15. Чукреев П.А., Найданов Г.Т. Прогнозные оценки состояния трудовых ресурсов и меры по повышению эффективности их использования // Экономика региона: пространственные аспекты. Материалы научно-практической конференции Улан-Удэ, 28 сент.-2 окт. 2003 г. – 2004. – С. 298-300.

Problems of human resource management in the Republic of Buryatia

Turaeva Irina Lubsanovna

PhD (Economics), Associate Professor,

Department of Marketing and Management in the socio-cultural sphere,

East Siberian State Academy of Culture and Arts,

P.O. Box 670031, Tereshkovoï st., №1, the Republic of Buryatia, Ulan-Ude Russia;

e-mail: i-turaeva@mail.ru

Abstract

The article describes the main features of the labor movement. Main characteristics and factors of labor movements in the region (the Republic of Buryatia), as

well as features of the mechanism controlling these processes are analyzed. The author considers the basic definition of "human resources", shows the main phases of the movement of labor resources in the region. Much attention is paid to the natural and migratory factors affecting the process of labor movement and detailed analysis of the regional workforce development programs in the Republic of Buryatia. Based on the analysis it is identified the main elements of the mechanism of process that control movement of labor resources in the region. In the subsidized region the system of governance must focus on the processes of formation and employment for the existing labor forces.

Keywords

Labor movement, management mechanism.

References

1. Abdulmanapov, P.G. (2005), *Human Resource Management in labor surplus area (through the Republic of Dagestan). Dissertation of PhD (Economics) [Upravlenie trudovymi resursami v trudoizbytochnom regione (na primere Respubliki Dagestan). Dis. ... kand. ekon. nauk]*, Makhachkala, 155 p.
2. Breev, B.D. (1977), *The mobility of the population and labor force [Podvizhnost' naseleniya i trudovykh resursov]*, Moscow, 187 p.
3. Budaeva, D.Ts. (2006), *Regulation of reproduction processes in the region today. Dissertation abstract of PhD (Economics) [Regulirovanie protsessov vosпроизводства naseleniya regiona v sovremennykh usloviyakh. Avtoref. ... kand. ekon. nauk.]*, Moscow, 26 p.
4. *The reproduction of labor under socialism [Vosпроизводство trudovykh resursov pri sotsializme]*, Voronezh, 1986, 157 p.
5. Dadashev, A.Z. (1994), *Human Resource Management in large cities (theoretical, methodological and applied aspects). Dissertation of Full Doctor of Economics [Upravlenie trudovymi resursami v krupnom gorode (teoretiko-metodologicheskie i prikladnye aspekty). Dis.... d-ra ekon. nauk.]*, Moscow, 345 p.
6. Kopenkina, I.B. (2004), *Human resources in the transition to a postindustrial society. Dissertation of PhD (Economics) [Trudovye resursy v usloviyakh perekhoda k postindustrial'nomu obshchestvu. Dis. ... kand. ekon. nauk.]*, Voronezh, 153 p.

7. Korovkin, A.G. (1990), *Labor movement: analysis and predictions* [*Dvizhenie trudovykh resursov: analiz i prognozirovaniye*], Moscow, 591 p.
8. Korovkin, A.G. (2002), *Macroeconomic analysis and forecasting the dynamics of employment and labor market in Russia. Dissertation abstract of Full Doctor of Economics* [*Makroekonomicheskii analiz i prognozirovaniye dinamiki zanyatosti naseleniya i rynka truda v RF. Avtoreferat ... d.e.n.*], Moscow, 43 p.
9. Kostakov, V.G. (1986), *Human resources and its efficient use* [*Trudovye resursy i effektivnost' ispol'zovaniya*], Moscow, 91 p.
10. Kryukov, V.P. (1985), *The balance system of the population and labor force in large cities* [*Sistema balansov naseleniya i trudovykh resursov v krupnykh gorodakh*], Moscow, 234 p.
11. *The mechanism of population reproduction management and labor force: local aspect* [*Mekhanizm upravleniya vosproizvodstvom naseleniya i trudovykh resursov: regional'nyi aspekt*], Leningrad, 1990, 132 p.
12. Novakovskaya, O.A., Khamnaeva, E.V. (2004), "The labor market as a factor in the formation and utilization of human resources" ["Rynok truda kak faktor formirovaniya i ispol'zovaniya kadrovogo potentsiala"], *Vestnik VSGTU*, No. 4, pp. 102-105.
13. Rinchino, S.V. (2007), *Current status of human resources and development trends. The analysis of social and labor issues and industrial development of the economy of the Republic of Buryatia* [*Sovremennoe sostoyanie trudovykh resursov i tendentsii ego razvitiya. Analiz sotsial'no-trudovykh i otraslevykh problem razvitiya ekonomiki Respubliki Buryatiya*], BNTs SO RAN, Ulan-Ude, 90 p.
14. Rofe, A.I. (1997), "The content of the concepts "human resources" and "workforce" ["O soderzhanii ponyatii "trudovye resursy" i "rabochaya sila"], *Chelovek i trud*, No. 3, pp. 10-14.
15. Chukreev, P.A., Naidanov, G.T. (2004), "Projections of labor force status and measures of improvement the efficiency of its use. Regional economy: spatial issues", *Proceedings of the Conference in Ulan-Ude, Sept. 28 – Oct. 2, 2003* ["Prognoznye otsenki sostoyaniya trudovykh resursov i mery po povysheniyu effektivnosti ikh ispol'zovaniya. Ekonomika regiona: prostranstvennyye aspekty"], *Materialy nauchno-prakticheskoi konferentsii Ulan-Ude, 28 sent. – 2 okt. 2003 g.*, pp. 298-300.