

## Особенности трудового потенциала в системе региональных экономических отношений.

### The Particularities of the labor potential in system of the regional economic relations.

В.П. Пикалова

ФГУП НИИ труда и социального страхования г. Москва

Дается определение трудовой потенциал и 1) определяется его значимость в развитии экономических отношений региона: 2) рассматриваются факторы, влияющие на состояние трудового потенциала региона.

*Ключевые слова:* трудовой потенциал, демографическая составляющая региона, организационно-экономический фактор, социальный фактор.

It is given determination labor potential and 1) is defined his its value in development of the economic relations of the region: 2) they are considered factors influencing upon condition of the labor potential of the region.

*Keywords:* labor potential, demographic forming region, organizing-economic factor, social factor.

Трудовой потенциал страны и её регионов определяется количеством трудоспособного населения и его качественными характеристиками, такими как половозрастной состав, уровень образования, профессиональной переподготовки, мобильность, значимыми с точки зрения реализации его способностей и трудовой деятельности.

В настоящее время в большей степени приходится говорить о необходимости сохранения такого объема трудовых ресурсов (трудоспособное, экономически активное население), который обеспечивая бы функционирование российской экономики в масштабах, достаточных для жизнеспособности и социальной стабильности в обществе.

Трудовой потенциал характеризуется совокупными возможностями работников к эффективной экономической деятельности. Между трудовым потенциалом человека, его способностями и результатами труда, доходами и уровнем жизни имеется определенная зависимость, так рост одних факторов вызывает соответствующие изменение всех остальных. Главная особенность человеческого потенциала заключается в его отделимости от личности. Трудовой потенциал отдельного

работника имеет свои границы, определяемые умственными и физическими способностями человека, нравственными и интеллектуальными качествами и другими личными характеристиками, выражающими склонности и возможности индивидуума к профессиональному росту и творческому развитию.

Трудовой потенциал является более широкой экономической категорией, чем трудовые ресурсы, так как включает в себя работников, которые находятся в трудоспособном возрасте или вышли из него, но участвуют в общественном производстве, а также лиц, не достигших этого возраста, но способных к труду.

Динамика трудового потенциала региона измеряется с помощью таких демографических характеристик, как численность и темпы естественного прироста населения, его половозрастная структура, а также количественными параметрами личности – уровнем общего и профессионального образования, психофизиологическими показателями, состоянием здоровья. Критерием эффективности использования трудового потенциала служат максимальная производительность труда и темпы ее роста.

Возможности использования трудового потенциала зависят от социально-экономических условий, определяемых уровнем развития производительных сил и производственных отношений.

Основой трудового потенциала, благодаря которому воспроизводится региональная социально-экономическая система, являются трудовые ресурсы. Население как источник трудовых ресурсов является конечным звеном в структуре взаимосвязей и взаимозависимостей регионального воспроизводственного цикла в качестве главного участника личного и общественного потребления.

Процесс воспроизводства рабочей силы включает в себя четыре стадии: формирование рабочей силы; распределение; обмен; использование.

Рабочая сила занятого полноценно проходит все эти стадии воспроизводственного процесса, а рабочая сила безработного проходит только первую стадию, и то в поддерживающем режиме. К рынку труда в полной мере относятся только стадии распределения и обмена, так как формирование и использование выходят за его рамки.

Результатом использования трудового потенциала является возможность воспроизвести трудовой потенциал через создание

общественного продукта и получение такого уровня дохода, который бы обеспечил конечное потребление в размере, достаточном для воспроизводства и воспитания нового носителя трудового потенциала.

Основываясь на положении, что трудовой потенциал есть совокупность таких характеристик объекта (значительная часть исследователей рассматривают человека, предприятие, общество), как здоровье, нравственность, творческий потенциал, активность, организованность, образование, профессионализм и ресурсы рабочего времени, можно выделить ряд показателей для определения данных характеристик применительно к региональным рынкам труда.

Учитывая неравномерность влияния перечисленных компонент и их характеристик на величину трудового потенциала, выделим следующие укрупненные параметры трудового потенциала региона:

- демографическая составляющая региона;
- организованность экономического пространства региона;
- социальные параметры региона;
- ресурсы рабочего времени.

Эти параметры дают разностороннюю качественную характеристику трудового потенциала (включая характеристику условий его формирования и использования) и его количественное измерение. Кроме того, информационная база статистических данных, формируемая в регионах, позволяет рассчитать значения данных компонент для любого из субъектов РФ. Следовательно, данные компоненты носят универсальный характер как с точки зрения полноты, глубины и широты охвата анализируемой информации о регионе креативности (широты использования) конечной информации, так и с точки зрения применимости их для сильно дифференцированных региональных воспроизводственных систем.

Исходя из определенных выше характеристик трудового потенциала, предлагаются следующие параметры его оценки (табл. 1).

Таблица 1

Параметры оценки регионального трудового потенциала

<i>Характеристика трудового потенциала</i>	<i>Параметр региональной социально- экономической системы</i>
Демографическая составляющая региона.	Показатели рождаемости и смертности. Ожидаемая продолжительность жизни. Физическое и психическое здоровье населения региона
Организованность экономического пространства региона	Затраты на управление. Затраты на создание и поддержание инфраструктуры. Уровень капиталовложений в регионе. Доходы от экспорта. Затраты на образование. Численность занятых в сфере науки и научного обслуживания. Численность лиц, занятых в экономике, имеющих высшее образование. Численность студентов вузов
Социальные параметры региона	Преступность. Затраты на правоохранительную деятельность. Средний размер заработной платы. Средний размер пенсии. Прожиточный минимум. Безработица. Количество самоубийств. Затраты на социальную политику
Ресурсы рабочего времени	Численность экономически активного населения. Численность занятого в экономике населения. Численность лиц нетрудоспособного возраста, занятых в экономике. Уровень официально зарегистрированной безработицы. Уровень скрытой безработицы

Характеристики «демографическая составляющая региона», «организованность экономического пространства региона» и «социальные параметры региона» составляют качественную характеристику регионального трудового потенциала, характеристика «Ресурсы рабочего времени» является показателем количества трудового потенциала региона и уровня его

использования.

Функция, объединяющая в себе качественную и количественную характеристики трудового потенциала, является интегральной и позволяет сравнить трудовой потенциал различных регионов. Таким образом, предполагается рассчитывать показатель качества трудового потенциала, показатель количества трудового потенциала и интегральный показатель трудового потенциала.

Выходную информацию от расчета качества трудового потенциала целесообразно разделить на три группы по числу характеристик входящих в ее состав:

- «демографическая составляющая региона»;
- «организованность экономического пространства региона»;
- «ресурсы рабочего времени».

Выходная информация от расчета «демографической составляющей региона» такова:

- определение степени влияния на трудовой потенциал демографических процессов (показателей рождаемости и смертности);
- определение способностей к труду и продолжительности способностей к труду;
- определение влияния инвестиций в здравоохранение на здоровье населения региона;
- определение уровня психического здоровья населения через показатель самоубийств.

Расчет показателя «организованность экономического пространства региона» дает следующую информацию:

- показатель управляемости экономической компонентой воспроизводственной системы региона через расчет затрат на государственное управление, местное самоуправление и т.д.;
- показатель соответствия нормальному уровню жизнедеятельности человека экономической компоненты воспроизводственной системы региона через расчет затрат на строительство, связь, транспорт, жилищно-коммунальное хозяйство и бытовое обслуживание, культуру и искусство и т.д.
- уровень образованности населения региона;
- уровень профессионализма населения региона;
- уровень творческого потенциала региона и т. д.

Социальные параметры региона призваны дать информацию об уровне социальной напряженности; социальной защищенности;

социальной ответственности; желании людей иметь детей и дожить до старости; уровне социальных болезней, которые являются показателем стрессовости повседневной жизни; причинах неудовлетворенности населения условиями жизнедеятельности и пр.

Таким образом, расчет качества трудового потенциала позволяет проследить не только способность людей к труду, но и выявить причины удовлетворенности или неудовлетворенности условиями жизнедеятельности, оценить степень влияния этих условий на численность населения региона, на возможность воспитать работников необходимого качества, т.е. на формирование и использование трудового потенциала.

Выходной информацией от расчета «ресурсов рабочего времени» (количества трудового потенциала) являются:

- общий показатель трудового потенциала (ОТП);
- потери трудового потенциала от незанятости трудовых ресурсов;
- потери трудового потенциала от нетрудоспособности;
- трудовой потенциал лиц старше и младше трудоспособного возраста, занятых в экономике (ТППП);
- фактический производительный трудовой потенциал региона.

Качество трудового потенциала включает в себя три базовые компоненты:

- демографическая составляющая региона;
- организованность экономического пространства региона;
- социальные параметры региона.

Эти компоненты отражают уровень жизни населения региона, его воспроизводственный потенциал, а также создание условий для его формирования. Такой анализ позволит производить корректировку региональной социальной политики, оценивать инвестиционную и миграционную привлекательность региона.

Выделим общие группы факторов, влияющих на качество трудового потенциала.

1. *Демографический фактор* рассматривает воспроизводственный потенциал демографической подсистемы региона. Данный потенциал характеризуют следующие параметры: рождаемость – это есть восполнение численности населения региона; смертность, отражает убыль численности

населения региона; младенческая смертность, - забота государства о воспроизводстве населения; ожидаемая продолжительность жизни, есть благоприятность социально-демографических условий региона; первичная, наркологическая и психическая заболеваемость населения, - качество населения; затраты на здравоохранение, - уровень медицинского обслуживания населения.

2. *Организационно-экономический фактор* отражает потенциал подсистемы управления регионом. Для характеристики этого фактора используются следующие параметры: затраты на управление регионом, - уровень управленческих воздействий в регионе; затраты на создание и поддержание инфраструктуры региона, показывают условия функционирования экономики региона; уровень капиталовложений, - инвестиции в новые рабочие места; доходы от экспорта, - творческий и научно-технический потенциал региона; затраты на образование, есть забота государства об интеллектуальном потенциале региона; численность занятых в сфере науки и научного обслуживания, в экономике и имеющих высшее образование, - научно-технический потенциал региона; численность студентов вузов, - интеллектуальный потенциал региональной экономики.

3. *Социальный фактор* отражает воспроизводственный потенциал социальной подсистемы региона. К числу параметров, характеризующих данный потенциал, относятся: уровень преступности как показатель социальной напряженности в регионе; затраты на правоохранительную деятельность, отражающие усилия государства по поддержанию и наведению общественного порядка; средний размер заработной платы, назначенной пенсии и прожиточного минимума, характеризующий уровень и качество жизни; численность официально зарегистрированных безработных, характеризующая социально-трудовую неудовлетворенность населения; количество самоубийств, отражающее уровень стрессовости жизни в регионе; затраты на социальную политику, отражающие уровень социального обеспечения населения региона.

*К числу факторов формирования количества* регионального трудового потенциала относятся:

- численность занятого в экономике региона населения;
- нормативное количество рабочего времени, которое должен отработать работник в течение года.

Организационно-экономический фактор позволит комплексно оценить экономическую активность субъектов региональной экономической деятельности, а также способность органов управления к созданию условий для функционирования экономики региона. Оценка социального фактора дает картину о социальном благополучии.

Итак, трудовой потенциал представляет собой интегральный показатель способности социально-экономической системы региона к воспроизводству ее элементов, обладающей количественными и качественными характеристиками. Показатель качества трудового потенциала региона отражает влияние на него внутренних и внешних факторов.

К внутренним факторам относят характеристики присущие индивидууму, а к внешним – характеристики присущие социально-экономической системе, в рамках которой формируется и используется трудовой потенциал. Его значение и роль в системе новых экономических отношений возрастает. В настоящее время в реформируемых рыночных отношениях требуется проведение фундаментальных научных исследований с новых позиций для оценки, как уровня развития трудового потенциала, так и степени его использования в системе региональных экономических отношений.

#### Список литературы

1. Бухалков М.И., Кузьмина Н.М. Оценка трудового потенциала как основа его эффективного использования // Человек и труд. 2003. № 2.
2. Гаранина М.П. О современной концепции развития трудового потенциала // Стратегия развития производства и повышение занятости персонала на предприятиях. Самара, 2003.
3. Егоров В.Д. Трудовой потенциал: формирование и исследование в условиях рыночной экономики. М., 2004.
4. Панкратов А.С. Управление воспроизводством трудового потенциала. М., 1988.
5. Прохорова Н.В. Мониторинг трудового потенциала региональных рынков труда: Учеб. пособие. Барнаул, 2002.
6. Шаталова Н.И. Трудовой потенциал работника: Учеб. пособие. М., 2003.

## Reference

1. Buhalkov M.I.,Kuzmina N.M. The Estimation of the labor potential as base to his its efficiency of the use // Person and labor.2003.№2.

2. Garanina M.P. About modern concept of the development of the labor potential // Strategy of the development production and increasing to employment of the personnel on enterprise. Samara,2003.

3.Egorov V.D. The labor potential: shaping and study in condition of market economies. M.,2004.

4.Pankratov A.S. Management reproducing the labor potential.M.,1988.

5.Prohorova N.V. Monitoring the labor potential regional market labor. The scholastic allowance. Barnaul,2002.

6.Shatalova N.I. The labor potential of the workman. The scolastic allowance. M., 2003.

### СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРЕ:

Пикалова Виктория Петровна, аспирантка НИИ труда и социального страхования (105064, г. Москва, Земляной вал, 34), E-mail: [mmk\\_mail@rambler.ru](mailto:mmk_mail@rambler.ru)

Pikalova Victoria Petrovna, graduate student NII labour and social insurance (g.Moscow, Earth Val, 34)