

ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ НАСЕЛЕНИЯ: МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

В статье показаны теоретико-методологические подходы к сущности категории «трудовой потенциал», его оценке, особенностям проведения мониторинга качественного состояния трудового потенциала на примере Вологодской области.

Трудовой потенциал, мониторинг, качество трудового потенциала, структура качественных характеристик.

Современный этап развития России, инновационная направленность экономики и мировой финансово-экономический кризис предъявляют новые требования к качественно-количественной ресурсной обеспеченности национально-воспроизводственного комплекса, что актуализирует трудовой потенциал как основной компонент экономического потенциала хозяйственной системы инновационно ориентированного типа.

Трудовой потенциал – одна из ключевых подсистем человеческого потенциала, его ядро [11, с. 17-21]. От формирования, распределения и использования трудового потенциала регионов зависит не только эффективное воспроизводство человеческого потенциала страны, но

и возможности ускорения темпов «догоняющего развития», перехода из разряда «развивающихся экономик» в «развитые». Кроме того, в условиях затянувшегося демографического кризиса стратегически важным становится поиск резервов и потенциальных возможностей для устойчивого экономического роста в ситуации дефицита трудовых ресурсов.

Трудовой потенциал – это совокупность всех трудовых возможностей как отдельного человека, так и различных групп работников общества в целом. В отличие от трудовых ресурсов, определяющих количество и структуру труда, трудовой потенциал характеризует его качество и потенциальные возможности. Качественная характеристика трудового потенциала включает физическую, интеллектуальную и социальную составляющие. Развитие трудового потенциала определяется интеллектуальной составляющей, а именно развитием системы образования и накоплением на этой основе человеческого капитала.

Понятие «трудовой потенциал» появилось в научных публикациях начала 1980-х годов XX в. Вопросы формирования и ис-



ЛЕОНИДОВА Галина Валентиновна
к.э.н., доцент, зав. лабораторией
ФГБУН ИСЭРТ РАН
galinaleonidova@mail.ru

пользования трудового потенциала обсуждались не только экономистами, но и демографами, философами, социологами и специалистами в других областях знаний. Вследствие этого появилось большое количество точек зрения на толкование новой экономической категории. Дискуссии по поводу сущности трудового потенциала способствовали углублению его конкретно-экономического анализа и заложили основы перехода к детальному изучению трудовых ресурсов по разным признакам.

Отечественными экономистами выделяются два основных подхода к пониманию категории «трудо́вой потенциал»: ресурсный и факторный.

Одни учёные определяют трудовой потенциал как обобщающую характеристику трудовых ресурсов (Е. Сагинди́ков, Н. Дорогов); другие – как ресурсы и резервы живого труда, то есть полную потенциальную совокупную способность к труду, которой обладает трудоспособное население в условиях данного общественного строя (В. Волков, С. Пирожков) [9]. У большинства авторов (Н. Волгин, Г. Бояркин и др.) понятие трудового потенциала увязывается с трудовыми ресурсами, поскольку они персонифицируют трудовой потенциал. Вместе с тем целый ряд исследователей трактует данную категорию расширенно, то есть увязывает трудовые ресурсы со средствами производства, а также с организацией личностных и материально-вещественных элементов производительных сил (В. Врублевский, Б. Сухаревский). В частности, Г. Сергеева и Л. Чижова отмечают, что трудовой потенциал – это те ресурсы труда, которыми располагает общество [10]. В. Костаков и А. Попов отмечают, что трудовой потенциал страны и её регионов – это соответствующие трудовые ресурсы, рассматриваемые в аспекте единства их качественной и количественной сторон [5].

В связи с этим следует остановиться на определении данной категории, предложенном В. Адамчуком, О. Ромашовым и М. Сорокиной: «Трудовой потенциал – это ресурсная категория, включающая в себя источники, средства, ресурсы труда, которые могут быть использованы для решения какой-либо задачи, достижения определённой цели, возможности отдельного лица, общества, государства в конкретной области» [1].

Таким образом, на взгляд приверженцев «ресурсного» подхода, трудовой потенциал – это ресурсы труда, которыми располагает общество, и инструмент изучения распределения трудовых ресурсов. При этом реальное значение трудового потенциала определяется, как считают учёные, численностью трудоспособного населения и его качественными характеристиками (полом, возрастом, образованием, профессиональной подготовкой и т. д.).

В отличие от этого, представители «факторного» подхода характеризуют трудовой потенциал как форму личного или человеческого фактора, расширяя его сугубо ресурсное толкование оценкой возможностей общества в использовании способностей работников в качестве активного субъекта производства. Так, в работах М.И. Гольдина под трудовым потенциалом понимается «форма проявления человеческого фактора, интегральной меры способностей к труду» [2, с. 3]. По мнению Р.П. Колосовой, трудовой потенциал – это важнейший обобщающий показатель уровня развития возможностей созидательной активности человеческого фактора [4, с. 8]. Подобное понимание трудового потенциала было изложено и А.С. Панкратовым [8, с. 30]. Рассматриваемое понятие он трактует как интегральную форму, количественно и качественно характеризующую способность общества в динамике обеспечить человеческий фактор производства в соответствии с требованиями его развития.

Однако существует и третий (комбинированный) подход к пониманию сущности категории «трудовой потенциал региона», который является своего рода слиянием первого и второго подходов. К представителям комбинированного подхода можно отнести И.С. Маслову, М.М. Магомедова, С.И. Пирожкова, М.С. Токсанбаеву и некоторых других авторов [9, с. 16; 8].

На наш взгляд, комплексный анализ трудового потенциала региона требует комбинированного подхода к пониманию данной экономической категории, учёта его ресурсной и факторной сущности в их единстве.

Слабым аспектом исследований трудового потенциала является оценка его качественных компонентов и степени использования их в экономике. Актуальность и значимость решения данной проблемы связана с тем, что достоверное измерение состояния трудового потенциала позволит объективно оценивать имеющиеся возможности использования рабочей силы на внутреннем и внешнем рынках труда, а также эффективно управлять ими, постоянно повышая качественные аспекты рабочей силы.

Мы полагаем, что все методологические подходы к оценке качества трудового потенциала можно объединить в две основные группы.

К первой относим оценку качества трудового потенциала на основе данных официальной статистики. Примерами использования такого подхода служат: индекс развития человеческого потенциала, активно используемый Организацией Объединённых наций (ООН) для межстрановых и межрегиональных сопоставлений, и индекс развития трудового потенциала (ИРТП), который является подбиением индекса развития человеческого потенциала, но рассчитывается на основе таких показателей, как доля трудоспособного населения в общей численности

населения; уровень образования, профессиональной подготовки и переподготовки; уровень заработной платы; вооружённость труда необходимыми средствами; уровень занятости, трудовой активности населения и т. д.

Ко второй группе методологических подходов можно отнести оценку качества трудового потенциала на основе социологических опросов.

Примерами использования такого подхода служат методика Т.В. Хлоповой и М.П. Дьякович [13, с. 67-74] и методика оценки трудового потенциала, представленная в исследованиях Института социально-экономических проблем народонаселения РАН (программа Д.И. Зюзина) [3, с. 69-84] и применяемая, начиная с 1996 года, Институтом социально-экономического развития территорий РАН для оценки трудового потенциала Вологодской области.

Согласно последнему методологическому подходу, система компонентов трудового потенциала представляется в виде «дерева» свойств (рис. 1), вершиной которого является наиболее общее свойство – социальная дееспособность (интегральный показатель качества трудового потенциала).

Компонентами *первого уровня* служат качественные характеристики, подлежащие непосредственному измерению:

- физическое здоровье;
- психическое здоровье;
- когнитивный (образовательно-квалификационный) потенциал;
- творческие способности (креативность);
- коммуникабельность;
- культурный уровень;
- нравственный уровень;
- потребность в достижении (социальные притязания), т. е. стремление человека занять определённое место в социальной структуре общества.



Рис. 1. Компоненты трудового потенциала (согласно концепции ИСЭПН РАН)

Свойства второго, третьего и четвёртого уровней являются интегративными, их измерение возможно только на основе вышеуказанных первичных элементов.

Качества *второго уровня*:

- психофизиологический потенциал (физическое и психическое здоровье);
- интеллектуальный потенциал (уровень знаний, творческие способности);
- коммуникативный потенциал (коммуникабельность и культурный уровень);
- социальная активность (нравственность и социальные притязания).

Качества *третьего уровня*:

- энергетический потенциал, или функциональные возможности работника (составляющие – психофизиологический и интеллектуальный потенциалы);
- социально-психологический потенциал, или способность человека воздействовать на социальные условия своей деятельности (составляющие – коммуникативный потенциал и социальная активность).

Четвёртый уровень – социальная дееспособность (составляющие – энергетический и социально-психологический потенциалы).

Мы придерживаемся точки зрения, что данная концепция трудового потенциала является наиболее обоснованной, а предложенная методика наилучшим образом подходит для оценки качественной стороны трудового потенциала региона. Исследование качества трудового потенциала происходит путём проведения ежегодных замеров (мониторинга), которые, предусматривая одновременное изучение качественных характеристик трудового потенциала и воздействующих на него факторов внешней среды, позволяют решить следующие задачи:

1. Наблюдение и получение объективной информации об изменениях качественного состояния трудового потенциала региона.

2. Оценка и системный анализ информации, выявление причин, вызывающих ухудшение качества трудового потенциала региона.

3. Подготовка рекомендаций органам власти и управления по преодолению негативных тенденций.

4. Обеспечение органов управления информацией, полученной в ходе мониторинга.

Информационной базой для проведения мониторинга качества трудового потенциала является социологическая анкета. Она содержит в себе 10 блоков, в совокупности измеряющих качественные характеристики индивида, а также факторы, обуславливающие их формирование, результативность деятельности.

Для достижения оптимального соответствия данных социологических измерений потребностям в осуществлении политики сохранения и повышения качества трудового потенциала необходим долговременный и целенаправленный процесс организации этого канала информации.

Мониторинг качества трудового потенциала проводится в Вологодской области с 1996 года. Сбор эмпирической информации осуществляется посредством анкетирования. Он ведётся в ряде основных единиц территориального деления Вологодской области с различным социальным фоном и экономическим развитием: в городах Вологде и Череповце и в восьми районах области (Бабаевском, Великоустюгском, Вожегодском, Грязовецком, Кирилловском, Никольском, Тарногском и Шекснинском). Объём выборки в каждом опросе составляет 1500 человек трудоспособного возраста. В каждом из опросов соблюдается целенаправленная квотная выборка. Репрезентативность выборки обеспечивается соблюдением половозрастной структуры взрослого населения области, пропорций между городским и сельским населением, пропорций между жителями населённых пунктов различных типов.

В исследовании 1996 года на региональном уровне была апробирована методика и техника количественного измерения и оценки качества трудового потенциала, разработанная Институтом социально-экономических проблем народонаселения РАН; выявлены категории и группы населения, обладающие наибольшими и наименьшими индексами частных и интегральных качеств трудового потенциала [12].

Практическая, или прикладная, сторона исследования состоит в том, что методология мониторинга, разработанная для анализа тенденций качественного состояния трудового потенциала, получена экспериментальной апробацией. Результаты мониторинга дают представление не об одномоментном «снимке» качества трудового потенциала, а о тенденциях, динамике его развития. Разработанный нами на основе методологических подходов ИСЭПН РАН к оценке качественных характеристик населения (КХН) алгоритм проведения мониторингового исследования [6] позволяет не только оценить влияние социально-экономического развития региона на качество трудового потенциала (рис. 2), увидеть динамику и тенденции развития трудового потенциала региона, но и применить разработанную методику на любом уровне иерархии – индивидуальном, уровне предприятия и территории (города, региона, страны).

Статистический анализ применяется для оценки количественных характеристик трудового потенциала региона, а также первичной обработки базы данных анкетного опроса и заканчивается статистическим описанием результатов.

Эконометрические методы (корреляционный, регрессионный, факторный, кластерный анализ) применяются для углублённого анализа базы данных анкетного опроса, выявления статистиче-

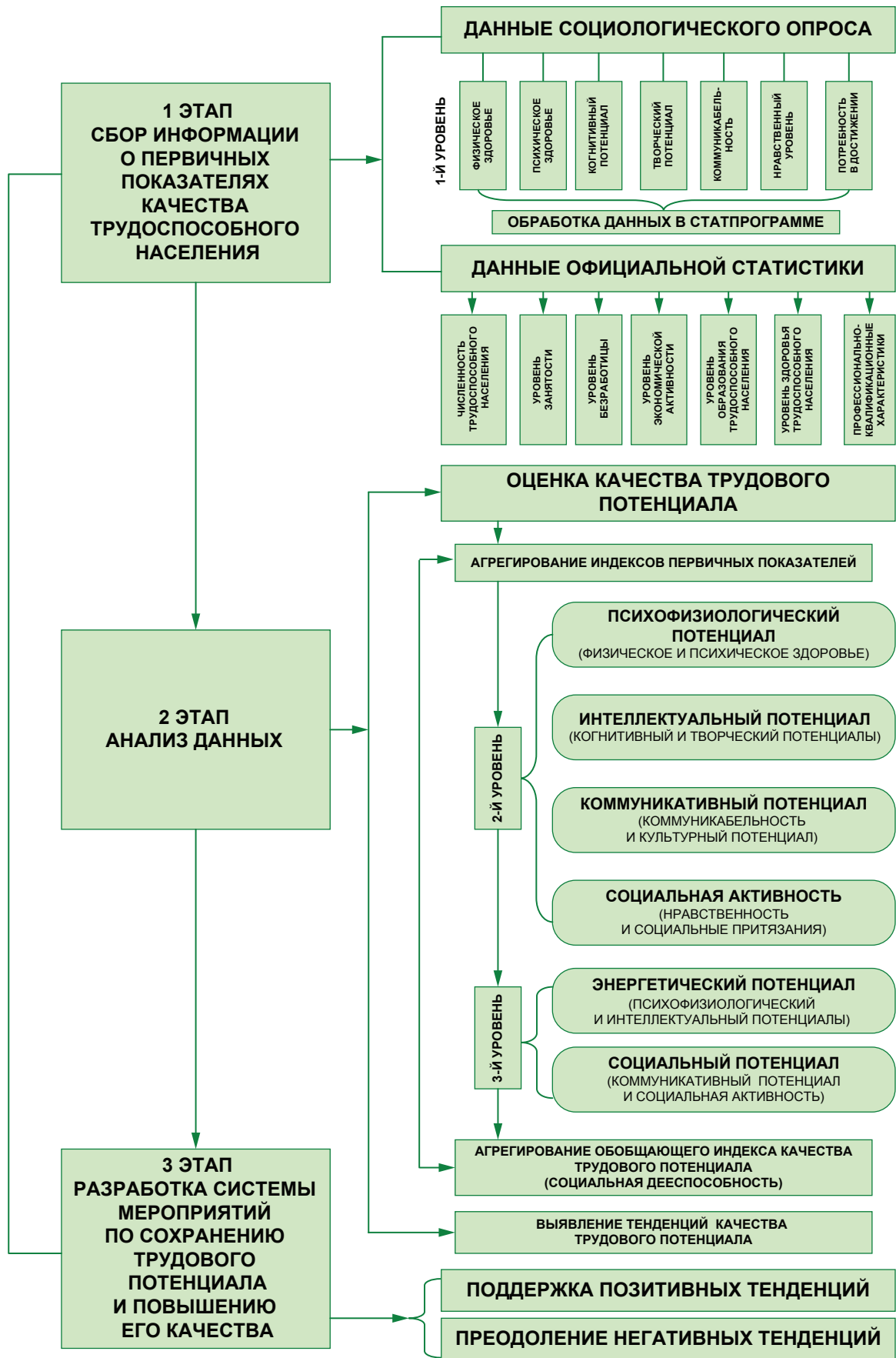


Рис. 2. Схема проведения мониторинга трудового потенциала [6] (составлено автором)

ски значимых взаимосвязей и зависимостей исследуемых показателей, классификации объектов и др.

Информационная база мониторинга:

– материалы Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Вологодской области (для оценки формирования, распределения и использования трудовых ресурсов);

– материалы Федеральной службы государственной статистики (для сравнения с показателями по СЗФО и РФ);

– результаты анкетных опросов населения, проводимых ИСЭРТ РАН на территории региона (для оценки качественных характеристик трудового потенциала).

Таким образом, мониторинг качества трудового потенциала можно определить как систему сбора данных о трудовом потенциале, описываемом определёнными, особо значимыми, ключевыми показателями с целью оперативной диагностики трудового потенциала и выявления динамики его качественных показателей.

ЛИТЕРАТУРА

1. Адамчук, В.В. Экономика и социология труда [Текст]: учебник для вузов / В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокина. – М.: ЮНИТИ, 1999. – 407 с.
2. Гольдин, М.И. Актуальные проблемы развития трудового потенциала общества зрелого социализма [Текст] / М.И. Гольдин // Вопросы философии. – 1982. – № 5. – С. 3-16.
3. Зюзин, Д.И. Проблема исследования интеллектуального потенциала населения [Текст] / Д.И. Зюзин // Качество населения. Демография и социология. – Вып. 6. – М.: ИСЭПН РАН, 1993 – С. 69-85.
4. Колосова, Р.П. Трудовой потенциал промышленности [Текст] / Р.П. Колосова. – М.: МГУ, 1987 – 162 с.
5. Костаков, В.Г. Интенсификация использования трудового потенциала [Текст] / В.Г. Костаков, А.А. Попов // Социалистический труд. – 1982. – № 7. – С. 61-69.
6. Леонидова, Г.В. Качество трудового потенциала (на примере Вологодской области) [Текст]: дис. на соиск. уч. ст. к.э.н.: 08.00.05 / Г.В. Леонидова. – М., 2004. – 227 с.
7. Магомедов, М.М. Трудовой потенциал в стратегии социально-экономического развития (региональный аспект) [Текст]: автореф. дис. на соиск. уч. ст. д.э.н.: 08.00.05 / М.М. Магомедов. – М.: Институт экономики РАН, 2001. – 56 с.
8. Панкратов, А.С. Трудовой потенциал в системе управления производством / А.С. Панкратов. – М.: МГУ, 1983. – 213 с.
9. Пирожков, С.И. Трудовой потенциал в демографическом измерении [Текст] / С.И. Пирожков. – Киев: Наукова думка, 1992. – 177 с.
10. Сергеева, Г.П. Трудовой потенциал страны [Текст] / Г.П. Сергеева, Л.С. Чижова. – М., 1982. – 64 с.
11. Соболева, И. Реализация трудового потенциала [Текст] / И. Соболева, И. Маслова, С. Белозерова // Человек и труд. – 2006. – № 9. – С. 17-21.
12. Трудовой потенциал региона: состояние и развитие [Текст] / В.А. Ильин, К.А. Гулин, Г.В. Леонидова, В.В. Давыдова. – Вологда: ВНКЦ ЦЭМИ РАН, 2004. – 107 с.
13. Хлопова, Т.В. К оценке трудового потенциала предприятия / Т.В. Хлопова, М.П. Дьякович // Социс. – 2003. – № 3. – С. 67-74.