

ПОНЯТИЕ «ТРУДОРЕСУРСНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ» КАК ОТРАЖЕНИЕ СТРУКТУРООБРАЗУЮЩИХ СВЯЗЕЙ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ

Э.Л. Вдовина

Управление социально-экономическим развитием регионов призвано воздействовать на все структурные части территориальных систем, обеспечивать эффективное использование всех экономических, природных и демографических ресурсов территории. Основой любого территориального образования выступает население, которое в зависимости от угла зрения можно рассматривать и как ресурс развития системы, и как конечный результат ее развития. В данной статье анализируются различные подходы к определению таких основополагающих категорий как трудовой и трудоресурсный потенциал региона, сделана попытка рассмотреть трудоресурсный потенциал как структурообразующий элемент системы.

В отечественной экономической литературе проблема человека и его способностей стала рассматриваться с 20-х годов прошлого столетия. В публикациях появились такие категории как совокупная рабочая сила, совокупный работник, трудовые ресурсы и др. За этими понятиями терялся отдельный человек со своими реальными свойствами и интересами. Он был частью огромной массы природных, производственных, финансовых и других ресурсов, вовлекаемых в экономический оборот. Подобные тенденции были типичны не только для нашей страны, но и для большинства развитых стран начала прошлого века. Вероятно, ускорение НТП способствовало технократическому подходу к оценке места и роли человека в производственном процессе. Человек стал рассматриваться как экономический человек, т.е. как субъект рыночной экономики, принимающий экономически рациональные и оправданные решения. Содержание многих понятий значительно изменилось к началу XXI века. А сам термин «трудовые ресурсы» некоторыми специалистами сейчас рассматривается как оскорбительное, не учитывающее право личности на «незанятость» понятие [1].

В настоящее время складывается обратная ситуация: именно личным качествам человека приписывается определяющая роль при анализе многих экономических явлений. Отчасти эта позиция обоснована. Необходимость интенсификации производства, повышения производительности труда привели к усилению внимания не только к профессиональной подготовке и квалификации работников, но и к таким их качествам как общая культура, система нравственных ценностей, мотивация трудовой деятельности.

В этой связи в последние десятилетия появилось большое количество новых терминов, содержание которых требует уточнения. О содержании этих понятий написано и опубликовано достаточно много в научной литературе. Проблема заключается не в недостатке понятий, а в неопределенности и даже путанице. Часто в синонимическом смысле используются совершенно разные термины, в то же время под одним и тем же термином понимаются, на наш взгляд, разные вещи. Кроме того, у экономистов и экономико-географов наблюдаются неодинаковые подходы при идентификации объекта исследования.

Долгое время «краеугольным камнем» в системе понятий географии трудовых ресурсов и экономики труда было понятие «трудовые ресурсы» и все многообразные термины сегодняшнего дня является во многом его производными. Однако в публикациях последнего периода чаще остальных встречается категория «трудовой потенциал», которая рассматривается некоторыми авторами как самая общая, включающая в себя все остальные [1, 2, 3, 4].

Анализируя исследования трудового потенциала в экономической литературе, Сапрыкин Е.А. выделил два подхода к определению понятия:

- трудовой потенциал понимается как обобщающая характеристика количества и качества совокупных способностей к труду трудоспособного населения по социальному участию в общественно-полезной деятельности;
- трудовой потенциал сводят к потенциалу самого труда, связывая его с совокупным работником. По существу речь идет о массе труда, находящегося в распоряжении общества [4].

Выделяют также «ресурсный» и «факторный» подходы [5]. Так, Костаков В.Г. и Попов А.А. определяли трудовой потенциал страны и ее регионов как «соответствующие трудовые ресурсы, рассматриваемые в единстве их количественной и качественной сторон», где количественную основу трудового потенциала составляет население в трудоспособном возрасте, а качественную – половозрастная структура, уровень образования, профессиональная подготовка и мобильность населения [6]. В данном контексте это понятие совпадает с понятием «трудовых ресурсов». Сергеева Г.В. и Чижова Л.С. также отождествляют эти понятия: «...трудовой потенциал – это те ресурсы труда, которыми располагает общество: численность трудоспособного населения и его качественные характеристики (пол, возраст, образование, профессиональная подготовка и т.д.)». Другими словами, во всех перечисленных выше примерах понятие трудовой потенциал не несет никакой новой смысловой нагрузки по сравнению с понятием трудовые ресурсы, а зачастую и определяется через него. Непонятна вообще необходимость замены одного термина другим.

Следующая трактовка трудового потенциала дается представителями так называемого «факторного подхода»: трудовой потенциал как форма проявления человеческого фактора, и в качественную характеристику трудового потенциала в этом случае включают мотивы, ценностные ориентации, мобильность. Некоторые авторы предлагают еще более широкое толкование понятия, рассматривая его как способность к генерации новых идей, возможность нормальных социальных контактов, психофизиологические возможности участия в общественно-полезной деятельности, рациональность поведения и т.д. [7]. Данная трактовка вытекает из популярной в настоящее время концепции человеческого потенциала.

Как видим, термин «трудовой потенциал» дает почти безграничный простор для фантазии авторов. Тем не менее, многие из них противоречат друг другу. К сожалению, из большинства определений непонятно идет ли речь о процессе использования рабочей силы, о самих ресурсах рабочей силы или о невостребованной (невовлеченной в экономическую жизнь) части рабочей силы? Кроме того, как о чем-то равнозначном в определениях упоминается о трудовом потенциале личности, предприятия, региона, страны.

Наиболее обоснованной, на наш взгляд, выглядит характеристика трудового потенциала, объединяющая несколько подходов (можно встретить у Масловой И.С. и Сапрыкина Е.А.). В первом случае: трудовой потенциал – это обобщающая характеристика меры и качества совокупности способностей к общественно-полезной деятельности, которыми определяются возможности отдельного человека, групп людей, всего трудоспособного населения по участию в труде [8]. Во втором случае: трудовой потенциал – это интегральная характеристика количества и качества совокупных способностей к труду, определяющих возможности отдельного человека, групп работников, трудоспособного населения в целом по участию в общественно-полезной деятельности на данном уровне социально-экономического развития [4]. И в том и в другом определении говорится о возможности использования трудового потенциала, а во втором случае указывается и на один из факторов, определяющих его использование.

Вопрос о дефиниции понятий трудовые ресурсы, рабочая сила и экономически активное население подробно рассматривается в монографии Воронина В.В. [2]. Автор приходит к несколько спорному выводу о том, что «переход от термина «трудовые ресурсы» к «трудовому потенциалу» заключается в методике исчисления трудовых ресурсов включающих рабочую силу. Если же абсолютную величину трудовых ресурсов рассматривать с позиций качественной оценки, то их было бы вернее именовать как трудоресурсный потенциал. На наш взгляд, термин трудоресурсный потенциал несколько шире термина трудовые ресурсы и в качественном и в количественном выражении и в большей степени отвечает духу экономико-географических исследований. А вот между понятиями рабочая сила, трудовые ресурсы, экономически активное население не существует принципиальной разницы [9].

Объектом экономико-географических исследований, на наш взгляд, выступает скорее не трудовой потенциал, а *трудоресурсный*. В данном случае это не «игра слов», а принципиальная позиция автора.

Как известно, трудоресурсный потенциал может рассматриваться на разных иерархических уровнях. Но в отличие от трудового потенциала, элементом которого выступает личный потенциал конкретного человека, трудоресурсный потенциал это всегда качество совокупности людей проживающей на определенной территории (населенного пункта,

ПОНЯТИЕ «ТРУДОРЕСУРСНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ» КАК ОТРАЖЕНИЕ СТРУКТУРООБРАЗУЮЩИХ СВЯЗЕЙ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ

региона, страны). Географический подход автоматически подразумевает анализ территориальной системы или одного из слагающих ее элементов. В этом случае потенциал имеет пространственное выражение. Такой масштабный подход к изучению трудоресурсного потенциала обуславливает выявление всего комплекса элементов и условий функционирования территориальной системы.

Нельзя не отметить, что в работах ряда экономистов также подчеркивается существенное качественное различие между потенциалом одного человека и совокупностью людей проживающих на одной территории. Трудовой потенциал региона – более сложное образование по сравнению с трудовым потенциалом работника за счет многообразных связей. Трудовой потенциал региона как система больше суммы составляющих его частей, поскольку проявляются эмерджентные свойства системы, которая есть результат кооперационного эффекта в ходе осуществления совместной деятельности людей в рамках определенных общественных отношений [4]. С нашей точки зрения, именно на уровне территориальной единицы совокупный трудовой потенциал приобретает новое качество и должен обозначаться термином «трудоресурсный потенциал». Именно с этого момента он становится объектом изучения экономической географии.

Оценивая данную составляющую региональной системы необходимо отметить, что мы имеем в виду именно *трудоресурсный* потенциал, т. е., только те знания, умения и способности людей, которые могут непосредственно влиять на производительность труда и влияние которых в той или иной степени может быть оценено. Другими словами речь не идет обо всей совокупности психофизических свойств человеческой личности, составляющих потенциал человека и общества в целом, так как в этом случае мы говорили бы о качестве личности, населения или человеческого потенциале. В тоже время нельзя не согласиться с тем, что практически вся совокупность свойств индивида и социума в целом не вовлекаясь непосредственно в общественное производство, но, являясь элементом социально-географического ландшафта, может оказывать заметное влияние на формирование и развитие территориальной системы. Поэтому данные элементы необходимо разделить, так как в процессе исследования они несут разную смысловую нагрузку. Какая-то часть непосредственно задействована

ПОЛЗУНОВСКИЙ ВЕСТНИК № 1 2006

вана в процессе производства, может быть оценена с помощью количественных методов, но какая-то является только условием или фактором общественного развития и не имеет количественного выражения.

При анализе трудоресурсного потенциала территориального образования необходимо определить количественные рамки анализируемого объекта, а также необходимые и достаточные компоненты анализа. Что касается количественной стороны дела, то ближе всего к понятию трудоресурсный потенциал находится понятие экономически активное население. К этой категории можно отнести все экономически-активное население, а также тех, кто может стать экономически активным при изменении социально - экономической ситуации.

Для целей экономико-географического исследования необходимо разделить оценку трудоресурсного потенциала как такового (в узком смысле) и как части социально-географической среды (в широком смысле). Данные компоненты можно рассматривать как ресурсный и факторный подход к анализу объекта, а также как аспекты анализа, которые обеспечивают более комплексную характеристику человеческих ресурсов региона.

Во-первых, к аспектам оценки самого трудоресурсного потенциала региона, на наш взгляд, можно отнести только две группы показателей (которые могут несколько варьировать):

- качественные характеристики трудоспособного населения: половозрастной состав, здоровье (заболеваемость, продолжительность жизни), профессионально-квалификационную структуру, уровень образования, мобильность экономически активного населения;

- количественные характеристики: численность, размещение по территории.

Во-вторых, при комплексном подходе оценку трудоресурсного потенциала необходимо дополнить характеристикой социально-географической среды, которая включает следующие элементы:

- социально-экономический (ситуация в сфере потребления, доходов, уровня безработицы, а также социальная структура населения);
- этно-конфессиональный (этно-конфессиональный состав населения, сложившийся образ жизни и отношений в сфере труда, духовное и культурное единство населения);

- психологический (уровень социально-психологической напряженности в регионе, способы решения конфликтов, психологические установки и стереотипы поведения);
- политический (политическая стабильность региона - организационный (деятельность инфраструктуры рынка труда);
- социально-экологический (заболеваемость);
- историко-географический (история заселения, традиции хозяйственной деятельности).

Социально-географическая среда формирует население региона, которое в этом случае выступает как более емкая категория, не сводимая только к трудовресурсному потенциалу. В то же время все вышеперечисленные аспекты социально - географической среды оказывают непосредственное или опосредованное влияние на развитие экономики, т.е. могут быть рассмотрены как фактор, определяющий ее развитие. Таким образом, если мы берем за основу факторный подход к анализу трудовресурсного потенциала, то мы автоматически выходим за рамки качественного и количественного анализа рабочей силы. Оценка факторной составляющей, как правило, будет носить относительный характер, и даваться с использованием субъективных методов оценки.

В-третьих, являясь элементом определенной территориальной системы, трудовресурсный потенциал нуждается в оценке соответствия его качественных и количественных параметров потребностям экономики региона. Поэтому оценка трудовресурсного потенциала всегда носит относительный характер. Отчасти это отражается показателями функционирования региональных рынков труда, и сам потенциал является субъектом регионального рынка труда.

В-четвертых, трудовресурсный потенциал региона - система динамичная. В своем движении проходит три стадии:

- воспроизводства;
- обмена (рыночную);
- использования.

Этим стадиям соответствуют определенные показатели анализа [10]. Оценка на стадии воспроизводства более всего соответствует понятию потенциал, но потенциальный

характер ресурса отражается на всех стадиях его движения. Само слово *потенциал* указывает на наличие двух временных уровней – настоящего и будущего. Во-первых, он отражает реально существующие и используемые в экономике сегодня трудовые возможности, знания и умения людей. Во-вторых, он направлен на будущее, т.е. постоянно изменяется, развивается и к тому же носит потенциальный характер. Человек, как правило, выбирает сам степень своей экономической активности. Отчасти это определяется объективными факторами, влияние которых можно проследить: уровень заработной платы, наличие независимого постоянного дохода, социальная нагрузка в семье и т.д. В то же время при любой социально-экономической ситуации существует часть людей добровольно выбирающих «экономическую пассивность», причины которой проследить не представляется возможным (по крайней мере, при социально-экономическом подходе к явлению). С другой стороны, даже активно участвуя в общественном производстве (формально) человек может задействовать не все свои знания, умения, опыт и творческий потенциал (т.е. не работать с полной отдачей) и во главу угла в данном случае встает мотивация трудовой деятельности. Все перечисленные свойства личности трудно поддаются формализации особенно при региональном анализе явления. Поэтому достаточно спорными, на мой взгляд, являются появившиеся комплексные оценки, в которых как равнозначные, без качественного разделения рассматривается и численность, и психофизические свойства населения региона.

Термин трудовресурсный потенциал, в узком понимании слова, имеет смысл определять, как трудоспособную часть населения какого-либо территориального образования, которая вовлечена в общественное производство, проявляет активность на региональном рынке труда и может выступать в качестве субъекта рынка труда различного иерархического уровня.

В более широком понимании – это не только сегодняшний потенциал общества, но и будущий, возможный.

И, наконец, в самом широком смысле – это система, включающая как собственно трудовресурсный потенциал, так и социально-географическую среду в целом.

ПОНЯТИЕ «ТРУДОРЕСУРСНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ» КАК ОТРАЖЕНИЕ СТРУКТУРООБРАЗУЮЩИХ СВЯЗЕЙ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ

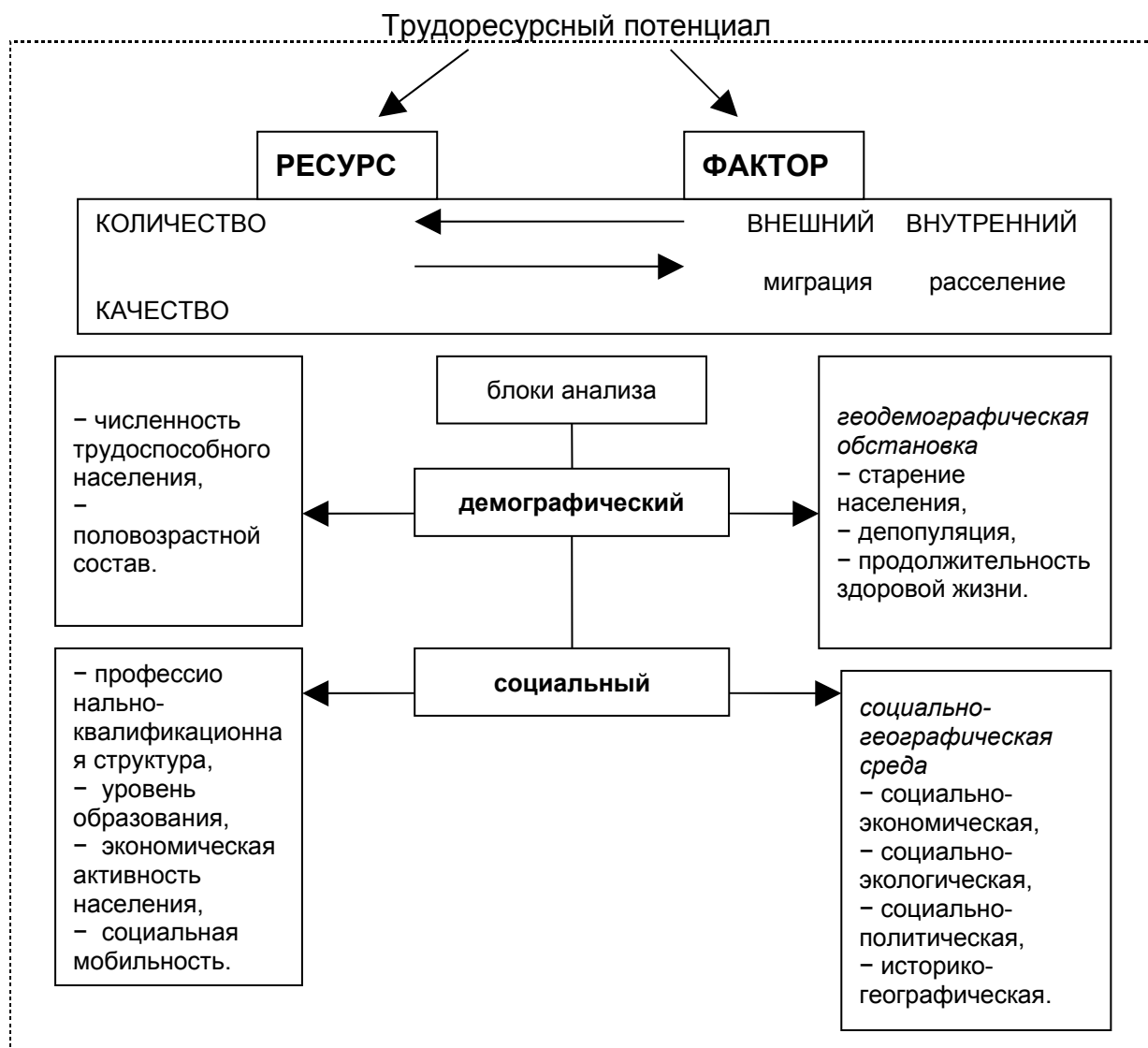


Рисунок 1 – Структурные компоненты трудоресурсного потенциала региона

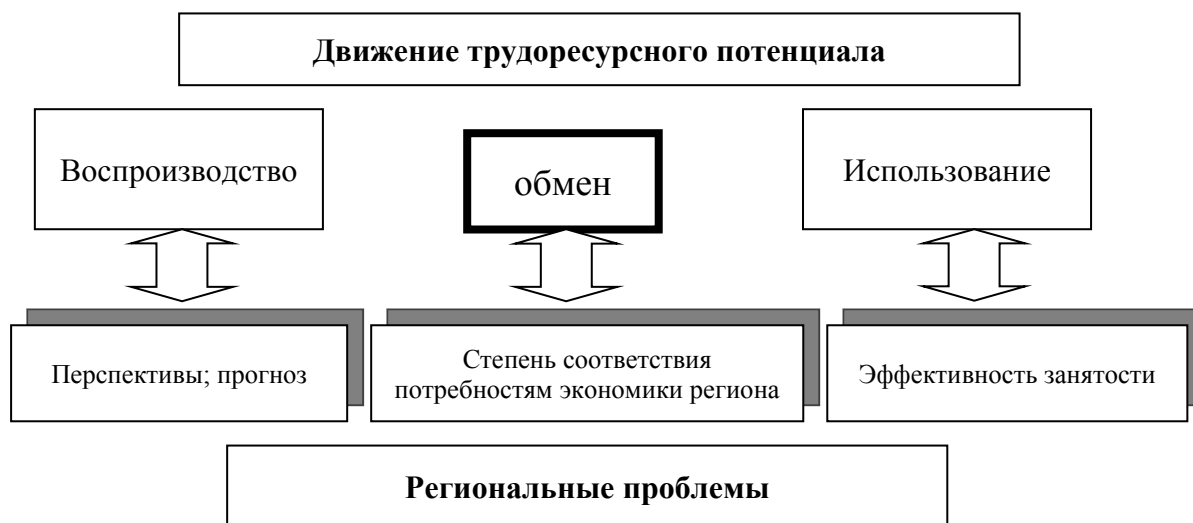


Рисунок 2 – Стадии движения трудоресурсного потенциала

Невозможно достигнуть полной комплексности в оценке трудовых ресурсов потенциала, так как, и сам объект анализа не является комплексом в полном смысле этого слова. В зависимости от поставленных целей исследования можно рассматривать как ресурсную, так и факторную составляющую трудовых ресурсов потенциала самостоятельно, но нельзя оставлять без внимания разностороннее проявление этого сегмента территориальной системы, а также многообразие связей внутри нее. Любая оценка без учета ресурсной и факторной составляющей в их качественном единстве, будет давать неполное, одностороннее, а значит искаженное отражение действительности. Разнохарактерность компонентов анализа требует использования методического инструментария различных научных направлений и подразумевает тем самым междисциплинарный характер исследования.

ЛИТЕРАТУРА

1. Рофе А.И. и др. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда. Учебное пособие / Под ред. А.И. Рофе – М.: МИК, 1998.
2. Воронин В.В. Трудовые ресурсы потенциал в условиях реструктуризации отраслей хозяйственного комплекса. – Самара: Изд-во Самарск. гос. экон. акад, 2000. – 480 с.
3. Михайлов А.И. Влияние рынка труда на формирование квалификации работника. Ав-т, к.э.н. СПб 2003.
4. Сапрыкин Е.А. Экономическое содержание категории «трудовой потенциал региона» // Экономические проблемы труда в России. Сборник статей / Под ред. О.А. Панин – Саратов: СГТУ, 2001. – 100 с.
5. Каргазаевой И.П. Региональные особенности занятости населения // Проблемы региональной экономики.–2002.–№4-6.
6. Костаков В.Г., Попов А.А. Интенсификация использования трудового потенциала.// Соц. Труд –1982–№7.
7. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. М.: Изд. группа НОРМА-ИНФА-М, 1998. – 210 с.
8. Маслова И.С. Трудовой потенциал советского общества // Вопросы теории и методологии исследования. М.,1987.
9. Вдовина Э.Л., Симакова Н.А. Движение трудовых ресурсов на региональных рынках труда / Географические исследования территориальных систем природной среды и общества. Саранск: МГУ 2003.–С. 53-61.
10. Проблемы регионального анализа рынка труда. Монография. Э.Л. Вдовина – Пенза: ПГПУ, 2004. –120 с.
11. Капица П.Л. Научный и социальный подход к решению глобальных проблем// Вопросы философии, 1977.– №1.
12. Капица П.Л., Курдюмов С.П., Малинецкий Г.Г. Синергетика и прогнозы будущего. М.: Наука, 1997. – 227 с.
13. Экономическая теория / Под ред. А.И. Добрынина, Л.С. Тарасевича. Учебник для ВУЗов. 3-е издание. – СПб: СПбГУЭФ, 1999. – 150 с.