



М. А. Терентьева

Подходы к оценке трудового потенциала региона

Конкурентоспособность отдельных хозяйствующих субъектов и экономики в целом определяется множеством факторов, среди которых важное место занимает трудовой потенциал. От него зависит не только эффективность функционирования предприятий и объем валового регионального продукта, но и уровень социально-экономического развития территории¹. Исследование трудового потенциала на уровне региона нужно в связи с тем, что региональная система обеспечивает комплекс условий, необходимых для осуществления законченного процесса воспроизводства трудового потенциала. Отечественные ученые еще в 70-ых годах XX века выдвинули идею о доминировании территориального, а не отраслевого подхода к проблемам воспроизводства трудовых ресурсов. Особенности и различия регионов в обеспеченности качественных характеристик трудового потенциала до настоящего времени практически не раскрыты. Не ясно, в какой мере трудовой потенциал каждого субъекта Федерации соответствует требованиям рыночных преобразований, задачам эффективной реструктуризации собственности и отраслевой структуры регионального хозяйственного комплекса. В качественном разрезе структура трудового потенциала региона представляет собой соотношение демографической, профессионально-квалификационной, кадровой, организационной, образовательной, классово-стратификационной, нравственной, мировоззренческих и т.д. составляющих.

В современных условиях среди качественных характеристик трудового потенциала ведущее место занимают показатели образования. Повышение роли этого фактора объективно обусловлено, с одной стороны, особенностями развития производительных сил на современном этапе, а с другой стороны, возрастание роли образования тесно связано с общими закономерностями развития общества, повышением значимости гуманистической, социальной функции образования, предопределяющей формирование человека как личности, как полноценного члена общества и трудовых отношений. Можно выделить из всего многообразия подходов к определению понятия «трудовой потенциал» четыре основных: ресурсный, ресурсно-личностный, социодемографический и социопроизводственный.

¹ Страхова О., Слепнева Л. Анализ динамики трудового потенциала жизненно необходим // Человек и труд. 2003. №2. С. 27-29.

Ресурсный – акцентирует внимание на «массе» труда и применяется в целях выявления резервов живого труда.

Ресурсно-личностный – исходит из признания важности различных характеристик отдельных работников и их совокупности, когда суммарный трудовой ресурс возрастает из-за эффективного объединения усилий людей, разных по полу, возрасту, образованию, уровню профессиональной подготовки, что и дает в идеале мультиплицирующий эффект.

Социодемографический – позволяет учесть социальные, демографические, образовательные и творческие характеристики работников и использовать их особенности для повышения производительности их труда.

Социопроизводственный – предполагает, что в пределах конкретных хозяйственных систем индивидуальная способность к труду любого работника и совокупная величина трудового потенциала предприятия (региона) зависят от созданных технических, экономических, организационных и прочих условий, которые в значительной мере и обуславливают результативность деятельности².

Таким образом, на современном этапе актуальность исследования трудового потенциала остается. С точки зрения демографии, при оценке трудового потенциала необходимо учитывать социальные, демографические, образовательные и творческие характеристики работников и использовать их особенности для повышения производительности их труда.

² Страхова О., Слепнева Л. Анализ динамики трудового потенциала жизненно необходим // Человек и труд. 2003. №2. С. 27-29.