

УДК 331.522

## РЕГИОНАЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Алиева П. Р., Мирзабалаева Ф. И.

*ФГБОУ ВПО «Дагестанский государственный университет», Махачкала, Россия (367000, Махачкала, ул. Гаджиева, 43-а), e-mail: [patyaalieva@yandex.ru](mailto:patyaalieva@yandex.ru)*

Современный этап развития экономической и социальной сфер Республики Дагестан характеризуется рядом факторов: особенностями рынка труда, демографическим приростом населения, что на фоне экономического спада породило несоответствие объема и структуры спроса и предложения рабочей силы. В сложившейся ситуации важное теоретическое и практическое значение имеет обоснование факторов, влияющих на формирование и развитие трудового потенциала, что позволит выявить не только современное состояние трудового потенциала, но и тенденции его развития и использования. В частности, выделены такие факторы, влияющие на формирование и развитие трудового потенциала, как уровень развития производства, техническая вооруженность труда, государственное регулирование, социальная политика, а также факторы регионального характера (социально-демографические и эколого-географические факторы, уровень экономического развития региона, уровень развития трудовых ресурсов, уровень безопасности, диктуемый близостью к приграничным районам).

Ключевые слова: региональные факторы, факторы общего характера, развитие трудового потенциала, индекс развития человеческого потенциала.

## REGIONAL SOCIAL AND ECONOMIC FACTORS OF LABOR POTENTIAL DEVELOPMENT

Alieva P. R., Mirzabalaeva F. I.

*FSBEI HPE "Dagestan State university", Makhachkala, Russia (367000, Makhachkala, Gadzhiev Street, building 43-a), e-mail: [patyaalieva@yandex.ru](mailto:patyaalieva@yandex.ru)*

The current stage of development of economic and social spheres of the Republic of Dagestan is characterized by a number of factors: the peculiarities of the labor market, demographic growth of the population that against economic recession generated discrepancy of volume and structure of supply and demand of labor force. In the circumstances important theoretical and practical value has justification of the factors affecting formation and development of labor potential that will allow revealing not only a current state of labor potential, but also the tendencies of its development and use. In particular, it highlighted such factors influencing the formation and development of labor potential, as a production level of development, technical armament of work, state regulation, social policy, as well as factors of regional character (socio- demographic and environmental and geographical factors, the level of economic development of the region, the level of labor resources development, the security level dictated by the proximity to the border regions).

Key words: regional factors, factors of general nature, labor potential development, the index of human potential development.

Проблема формирования, развития и эффективного использования трудового потенциала всегда актуальна для общественных систем, нацеленных в долгосрочном плане на самостоятельное экономическое развитие. Развитие трудового потенциала является ключевым условием роста благосостояния населения и предполагает улучшение качества трудового потенциала, совершенствование подготовки и переподготовки трудового потенциала, развитие профессиональных навыков трудового потенциала, а также реформирование и развитие сфер образования и здравоохранения. Однако процессы развития трудового потенциала нередко сочетаются с его недоиспользованием и значительной деградацией.

В условиях становления экономики знаний развитие и наращивание трудового потенциала определяется комплексом следующих факторов:

- развитие образования, которое стало основным институтом формирования высокоразвитой рабочей силы и получения необходимых знаний, умений и навыков;
- развитием способностей и возможностей человека, его трудового и жизненного опыта;
- базовыми демографическими показателями;
- развитием здравоохранения, которое в целом предоставляет возможность увеличения средней продолжительности жизни;
- углублением процессов глобализации жизнедеятельности людей, что является источником роста трудовой и территориальной мобильности;
- улучшением мотивационной составляющей трудовой деятельности;
- увеличением затрат предприятий на обучение и переподготовку персонала, подбор и расстановку кадров;
- совершенствованием информационно-коммуникационных технологий, что ведет к росту информационной мобильности человека и др. [4, с.123].

Развитие и использование трудового потенциала определяется факторами его воспроизводства. В самом общем виде они характеризуют общественные, групповые и личностные возможности для применения труда работников.

Совокупность социально-экономических региональных факторов, влияющих на развитие трудового потенциала, в наиболее укрупненном виде, на наш взгляд, охватывает две группы факторов. В первой группе общих факторов важная роль принадлежит:

- системе экономических отношений между участниками производственного процесса в рыночной экономике;
- социальной политике по отношению к экономически активным слоям населения, значение которой существенно возрастает в современных социально ориентированных государствах;
- уровень развития производства;
- соответствие требованиям производства качественных характеристик трудового потенциала;
- техническая оснащенность труда, его содержание и условия в экономике и др.

В последние годы в связи с усложнением структуры производства и сочетанием в ней различных качественных параметров наблюдается существенное нарастание интереса к анализу таких факторов, как уровень развития производства и его связь с качественными характеристиками трудового потенциала.

Представляется необходимым заметить, что социально-экономические факторы не оказывают непосредственного воздействия на воспроизводство трудового потенциала за рамками трудовой деятельности (в области образования, здравоохранения, в сфере семьи как ячейке, реализующей демографическое воспроизводство). Однако опосредованно, но они все же влияют на названные процессы посредством качества труда и уровня жизни работников, включая те из них, которые оказывают услуги образования и здравоохранения, а также через текущую и поддающуюся прогнозированию востребованность интеллектуального и демографического потенциала.

Помимо факторов общего характера на формирование и развитие трудового потенциала оказывает влияние и группа региональных факторов, воздействующих на развитие трудового потенциала региона:

- уровень экономического развития региона (уровень технической оснащенности труда и производства, степень изношенности основных фондов, степень распространения информационных технологий, состояние транспортных коммуникаций и сетей связи, степень развития инфраструктуры – производственной, социальной, рыночной);
- социально-демографические (показатели воспроизводства населения, половозрастная структура, формы организации здравоохранения и обеспечение населения медицинской помощью);
- уровень развития трудовых ресурсов (квалификационные и качественные характеристики, мобильность рабочей силы, занятость, безработица и др.);
- эколого-географические (природно-климатические условия, степень загрязненности окружающей среды, выгодность географического положения региона и природно-ресурсный потенциал);
- уровень безопасности, диктуемый близостью к приграничным районам;
- культурно-исторические и этнические особенности населения, национальные традиции, специфика образа жизни и т.д.

В обобщенном виде основные факторы, под влиянием которых осуществляется развитие трудового потенциала, представлены на рисунке. Из рисунка 1 видно, что в настоящее время большинство факторов направлены против развития трудового потенциала.

Для оценки воздействия социально-экономических факторов на развитие трудового потенциала целесообразно рассмотрение подходов к комплексной оценке данного потенциала, которые представляется возможным применить к ресурсам труда на соответствующем уровне социального общества и его крупных территориальных регионов (сегментов). По нашему мнению, использование опыта построения индексов человеческого развития, пред-

ложенных Программой развития ООН (ПРООН) для межстрановых сопоставлений, на текущий момент актуально и необходимо.

Заложенные в них методологические и методические принципы могут быть рассмотрены как достоинства этих индексов. Исходя из качественных параметров развития человека и реализации воспроизводственного подхода к возрастанию его роли в современных условиях [6, с.74–75], они реализуют свой методологический план. Также эти индексы основываются на утверждении не тождественности понятий «общественный прогресс» и «увеличению денежного дохода» или иными словами «приумножение материального богатства» [1, с.90]. Индексы представляются удобными и в методическом плане – для построения и использования доступной для большинства стран статистической информации.

Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП) в ряду иных характеристик развития занимает основное место как композитный показатель. Этот индекс включает оценки продолжительности жизни, образовательного потенциала взрослого населения и материального благосостояния населения, каждая из которых обладает самостоятельным значением и может быть использована с некоторыми коррективами и к общественным оценкам трудового потенциала.

При рассмотрении этого потенциала как запаса ресурсов труда в сводном виде они отображаются демографическими показателями предполагаемой продолжительности существования демографического воспроизводства населения, без учета которых немислимы расчеты достаточности трудовых ресурсов для осуществления перспективных стратегических планов. Зависимость данных показателей от воспроизводства трудового потенциала через осуществление экономической деятельности позволяет в обобщенном виде представить процесс текущего использования и развития трудового потенциала.

Возрастание показателей предполагаемой продолжительности жизни сохраняет и поддерживает численность трудовых ресурсов, а также продлевает сроки их продуктивного использования. Тем самым этот показатель служит и отражением состояния здоровья, взаимосвязанного с необходимостью обеспечения материального воспроизводства рабочей силы и эффективностью здравоохранения, призванного оправдать инвестиции в трудовой потенциал посредством расширения границ и масштабов трудовой деятельности. Поэтому представляются принципиально важными количественные параметры данного показателя, к числу которых относятся такие, как достижение в соответствии с внутристрановыми стандартами верхней границы трудоспособного возраста и возраста экономической активности в рамках международных стандартов.

**Факторы, влияющие на развитие трудового потенциала Республики Дагестан**



Источник: составлен автором

Рис.1. Факторы, влияющие на развитие трудового потенциала РД

Демографический показатель трудовых ресурсов уточняет представление об обеспечении его демографического возобновления. Он необходим также для реализации ставшего традиционным для отечественной экономической науки комплексного подхода к изучению данного потенциала. Для того чтобы оценить этот показатель, целесообразно использование суммарного коэффициента рождаемости, дающего возможность судить о том, обеспечивает ли данный процесс возобновление трудовых ресурсов на основе замещения поколений (для чего он не должен опускаться ниже уровня 2,14-2,15).

Данные показатели содержат и качественную оценку, поскольку зависят от всех условий жизнедеятельности и потенциала здоровья. Однако их целесообразно применять к трудовому потенциалу общества, так как на региональном уровне (особенно в таких этнически разнообразных странах, как Россия) они могут испытывать определенное влияние национальных особенностей популяционного воспроизводства [5, с.306].

Представление о текущей оценке трудового потенциала могут дать показатели, которые отражают сформировавшуюся в общественном хозяйстве производительную силу труда. К их числу следует отнести применяемый для построения ИРЧП показатель ВВП (по покупательной способности) на душу населения, характеризующий уровень достигнутого в социуме благосостояния. Данный показатель характеризует также и развитие трудового потенциала, т.к. составляет элемент ИРЧП, являющийся составным компонентом трудового потенциала. Соответственно вместо ВВП на уровне регионов следует применять валовой региональный продукт (ВРП), который рассматривается как региональный аналог ВВП.

Немаловажное значение имеет и показатель реальных душевых доходов. Он приемлем для общества, регионов и небольших территориальных общностей, например, на уровне населения. Более того, этот показатель служит критерием наиболее корректной оценки трудового потенциала, поскольку в отличие от ВВП и ВРП он не учитывает долю доходов, затрачиваемую на производственное инвестирование, управление и другие потребности этого потенциала косвенного характера.

Характеристики уровня бедности (в том числе работников) и безработицы следует отнести к числу обобщающего характера показателей трудового потенциала, поскольку они отражают данные процессы в аспекте неэффективного использования и являются факторами социального риска, которому подвержены носители трудового потенциала. Показатели бедности и безработицы удобны для анализа воспроизводства трудового потенциала небольших территориальных общностей и могут применяться в моделировании их социально-экономического развития [3, с.148]. Эти показатели имеют и границы социально-экономической допустимости. Если уровень бедности превосходит 10–15 %, то любая помощь бедным утрачивает социальный и экономический смысл, о чем свидетельствует и

опыт зарубежных стран. Для работников предел бедности не должен превышать 5–10 %. Для безработной части населения допустимым является фрикционный вид бедности, связанный со сменой работы по собственному желанию работника и ненадежными сезонными колебаниями спроса на труд, который обычно не превышает 5 % в экономическом отношении активного населения. Однако существует и более щадящая, смягченная интерпретация приемлемого уровня безработицы в рамках 6–7 % с учетом полноты загрузки основного капитала. Если названные показатели выходят за пределы допустимого, это является свидетельством необходимости принятия целенаправленных мер, способствующих повышению уровня жизни и доступности занятости. Недостаток средних характеристик, сглаживающих и в какой-то степени нивелирующих неравномерность распределения доходов, обосновывает необходимость и важность использования показателей их дифференциации.

Характеристики образования как критерий оценок использования и развития трудового потенциала, включенные в ИРЧП, имеют немаловажное значение, что подтверждено отечественными и зарубежными специалистами. В своих исследованиях они выявляют прямую зависимость и взаимосвязь между уровнем ВВП и уровнем образования населения. Согласно утверждениям исследователей, увеличение общественных и личных затрат на образование способно обеспечить более половины прироста ВВП. По нашему мнению, повышение статуса образования за счет его высокого вклада в доходные показатели позволяет исследовать его влияние как индикатора через душевой ВВП и душевые доходы и изучать факторы их роста. Безусловно, показатель образования и его вклад в доходные показатели служат отражением духовного богатства, накопленного в обществе, и необходимы для оценки трудового потенциала [2]. Структурные аспекты трудовых ресурсов отражаются в характеристиках профессионально-квалификационного состава работников. Их необходимо применять наряду с показателями образования населения и занятых. Более того, эти аспекты необходимо изучать, используя при этом показатели занятости по отраслям или видам экономической деятельности.

### **Список литературы**

1. Валентей С., Несторов Л. Человеческий потенциал: новые измерители и новые ориентиры // Вопросы экономики. – 1999. – № 2. – С. 90-93.
2. Мирзабалаева Ф. И., Алиева П. Р. Развитие рабочего трудового потенциала в Республике Дагестан // Теория и практика общественного развития (электронный журнал). – 2013. – № 3.
3. Моделирование социо-эколого-экономической системы региона / под ред. Гурмана В. И., Рюминой Е. В. – М.: Наука, 2001. – 175 с.

4. Моргунов В. П. Факторы, определяющие развитие человеческого капитала в экономике, основанной на знаниях // Экономические науки. – 2008. – № 6. – С. 123.
5. Римашевская Н. М., Бочкарева В. К., Волкова Г. Н., Мигранова Л. А., Ольшанская Е. А. Региональные проблемы занятости и уровня жизни // Россия в глобализирующемся мире. Стратегия конкурентоспособности. – М.: Наука, 2005. – 306 с.
6. Соболева И. В. Проблемы воспроизводства человеческого потенциала в трансформационной экономике. – М.: ИЭ РАН, 2006. – С. 157-160.

**Рецензенты:**

Раджабова З. К., д.э.н., профессор кафедры «Мировая экономика», ФГБОУ ВПО «Дагестанский государственный университет», г. Махачкала.

Кутаев Ш. К., д.э.н., старший научный сотрудник отдела социальных и демографических проблем региона, Институт социально-экономических исследований Дагестанского научного центра РАН, г. Махачкала.