

## ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ НАЦИОНАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Алиева П.Р.

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

---

**Предмет/тема работы.** В современных условиях особую теоретическую и практическую значимость приобретает определение факторов, оказывающих влияние на развитие трудового потенциала, что позволяет выявить наряду с современным состоянием трудового потенциала и тенденции его развития. Целью работы является обоснование факторов, влияющих на развитие трудового потенциала страны, и определение направлений минимизации негативных факторов. **Результаты работы.** В данной статье рассмотрены такие факторы развития трудового потенциала, как демографические, социально-экономические, социально-психологические, информационно-коммуникативные, отраслевые и др. Выявлены факторы, оказывающие позитивное и негативное воздействие на развитие трудового потенциала. Предложены меры по развитию трудового потенциала России, среди которых улучшение системы здравоохранения; перераспределение трудовых ресурсов (в первую очередь молодежи) по отраслям и территории РФ с учетом потребностей экономики; сдерживание продолжающейся маргинализации бюджетной сферы; создание новых рабочих мест (в первую очередь, инновационных); приведение количества и качества трудовых ресурсов в соответствии с текущими потребностями экономики. **Область применения результатов.** Полученные результаты исследования могут быть полезны для специалистов в области экономики, аспирантов и студентов, широкому кругу читателей, а также при создании программ развития трудового потенциала. **Выводы/значимость.** Сделан вывод о том, что рассмотренные факторы развития трудового потенциала не являются исчерпывающими и требуют дальнейшего исследования. Следует обратить внимание на то, что выявление факторов необходимо для реализации программ в области развития трудового потенциала.

---

Ключевые слова: трудовой потенциал, развитие трудового потенциала, формирование трудового потенциала, факторы, меры по развитию.

## FACTORS OF THE NATIONAL LABOR POTENTIAL DEVELOPMENT

Alieva P.R.

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

---

**Subject/topic.** In modern conditions the special theoretical and practical importance takes the definition of the factors influencing the development of labor potential, which allows identifying the current state of the labor potential and development trends as well. The aim of the work is to study the factors affecting the development of the country's labor potential, and to determine ways to minimize the negative factors. **Results of the work.** The factors of development of labor potential, as demographic, social and economic, social and psychological, information and communicative, branch and other are considered in this article. The factors making positive and negative impact on development of labor potential are revealed. The measures for development of labor potential of Russia are offered, including the improvement of the health system; redistribution of a manpower (first of all youth) on branches and the territory of the Russian Federation taking into account requirements of economy; control of proceeding marginalization of the budgetary sphere; creation of new workplaces (primarily, innovative); bringing the quantity and quality of human resources in accordance with the current needs of the economy. **Scope of results.** The received results of the research may be useful for specialists in economics, post-graduate students and students, a wide range of readers, and also for a creating the programs of labor potential development. **Conclusions/significance.** It is concluded that the considered factors of labor potential development are not exhaustive and require further study. It should be noted that the identification of the factors is necessary for the implementation of programs in the field of labor potential development.

---

Keywords: labor potential, development of labor potential, formation of labor potential, factors, measures for development.

Трудовой потенциал как важная составляющая человеческого потенциала является одним из важнейших факторов экономического роста и инновационного развития общества.

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 [1]. Вместе с тем процессы развития трудового потенциала часто сочетаются с его недоиспользованием и существенной деградацией.

Как ранее мы отмечали в своих исследованиях, развитие трудового потенциала – это изменение качества трудового потенциала в соответствии с потребностями экономики, позволяющее повысить конкурентоспособность трудового потенциала и эффективность его использования в экономике.

По мнению специалистов, развитие трудового потенциала представляет собой целенаправленный, планомерно осуществляемый процесс формирования новых качеств и свойств работников, необходимых для достижения тактических и стратегических целей предприятия с использованием технологий обучения, повышения квалификации, формирования резерва, управления карьерой, социального и личностного развития, управления трудовой мотивацией стимулированием персонала, развития трудовой и творческой активности [8, с.77].

Развитие трудового потенциала является многогранным процессом, отражающим влияние множества факторов: демографических, социально-экономических, социально-психологических, технико-технологических и организационных, информационно-коммуникативных, отраслевых, экологических, политических и др. (рис.1). Рассмотрим некоторые из этих факторов.

*Демографические факторы* подразделяются на количественные и качественные факторы, влияющие на формирование трудового потенциала. Количественные факторы определяются демографической ситуацией в стране и регионах. Демографические процессы оказывают влияние на формирование трудового потенциала посредством прироста населения и изменения его половозрастного состава. Наряду с этим возрастная структура населения влияет на экономическую нагрузку трудоспособной части населения, мобильность населения, на уровень общественной производительности труда, на образовательную структуру, профессионально-квалификационную структуру и т.д. Важную роль также играют миграционные процессы. Демографические факторы включают качественную характеристику трудового потенциала, физическую, интеллектуальную и социально-экономическую составляющие, различные возрастные группы.

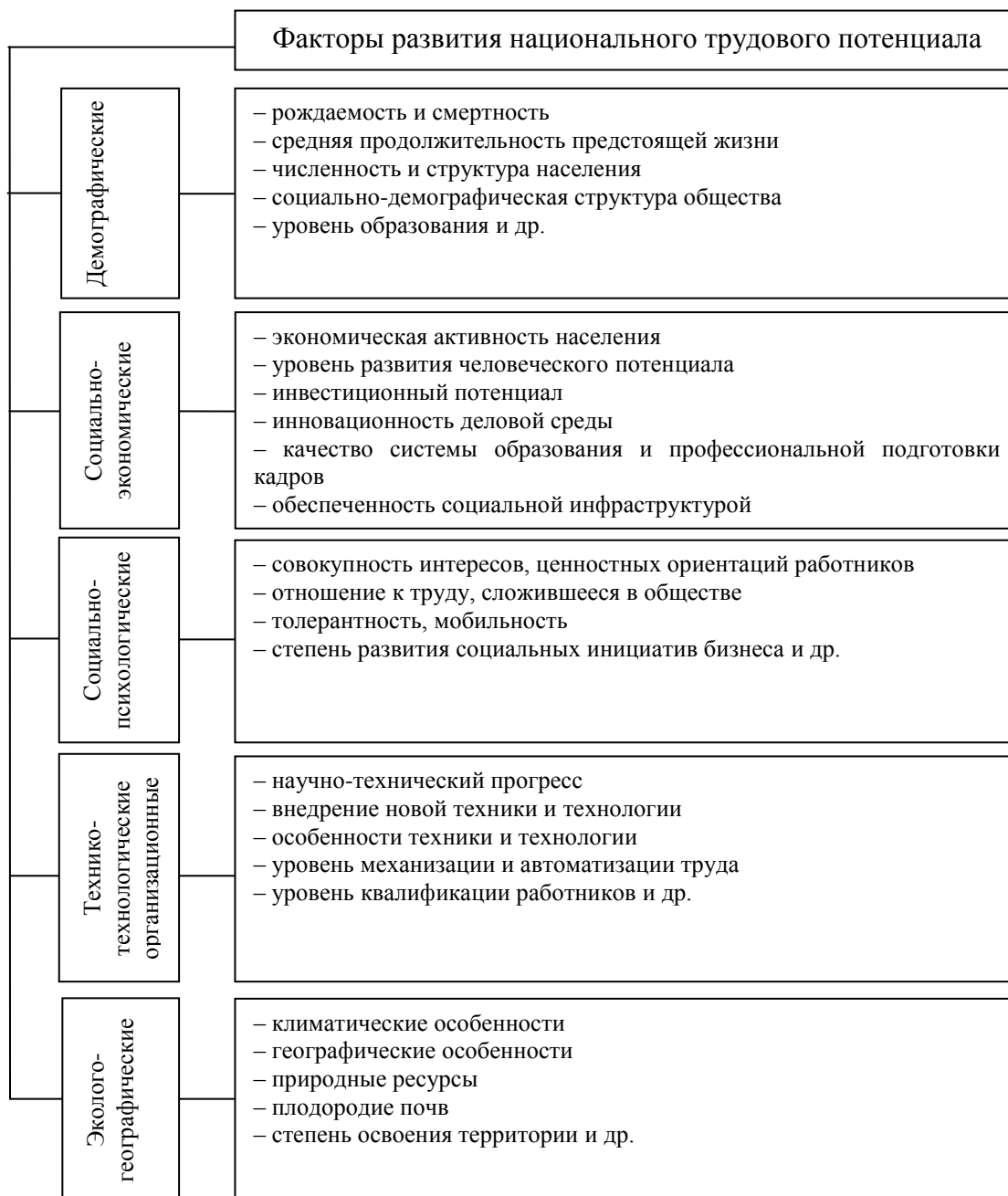


Рис. 1. Классификация факторов развития национального трудового потенциала  
(разработан автором)

*Социально-экономические факторы* воздействуют на формирование, использование и развитие трудового потенциала и характеризуются уровнем инвестиционной активности в регионах, динамикой темпов инфляции, финансово-кредитной, налоговой политикой, законодательной базой в сфере труда.

*Социально-психологические факторы* влияют на отношение работников к трудовой деятельности, социально-психологический климат в коллективе, удовлетворенность трудом и имеют определяющую роль при формировании качественных характеристик трудового потенциала и его эффективного использования.

*Технико-технологические и организационные факторы* воздействуют на трудовой потенциал путем изменения объема и содержания реализуемых функций и производительности труда, являясь решающим основанием для формирования, использования и развития трудового потенциала, поскольку специализация и масштаб производства, уровень его технической оснащенности, прогрессивность технологических процессов определяют численность и состав персонала, конкретные требования к нему – наличие профессии, квалификации, опыта работы и т.д. К данной группе факторов относятся условия труда, сложившаяся на предприятии система управления персоналом, указывающая на обеспеченность предприятия кадрами, адаптацию и дальнейшее развитие трудового потенциала персонала.

*Информационно-коммуникативные факторы* способствуют более быстрому принятию управленческих решений, гибкости реакции, то есть возможности видеть больше путей решения проблемы, в том числе и на перспективу. От умения ключевых работников воспринимать из внешней среды нужные информационные сигналы, обрабатывать и генерировать конкурентоспособное управленческое решение напрямую зависит стоимостная оценка трудового потенциала персонала.

*Отраслевые факторы* устанавливают внешние условия деятельности предприятия и содержат, преимущественно, характеристику отрасли с точки зрения ее специфики, темпов развития, фондовооруженности труда. Существенное воздействие на развитие трудового потенциала оказывают среднеотраслевая заработная плата, система льгот, предоставляемых за работу в данной отрасли, а также престиж отрасли и отраслевая мобильность.

*Экологические факторы* характеризуются климатическими особенностями, наличием и разработкой природных ресурсов, естественным плодородием почв, степенью освоения территории и т.д.

Учет указанных взаимовлияющих основных факторов необходим для наиболее эффективного привлечения, закрепления и использования всех категорий трудовых ресурсов, имеющих значение для дальнейшего развития трудового потенциала.

В обобщенном виде основные факторы, под влиянием которых осуществляется развитие трудового потенциала, представлены на рисунке 2, из которого можно сделать вывод, что в настоящее время большинство факторов препятствует развитию трудового потенциала. Остановимся подробнее на некоторых из них.

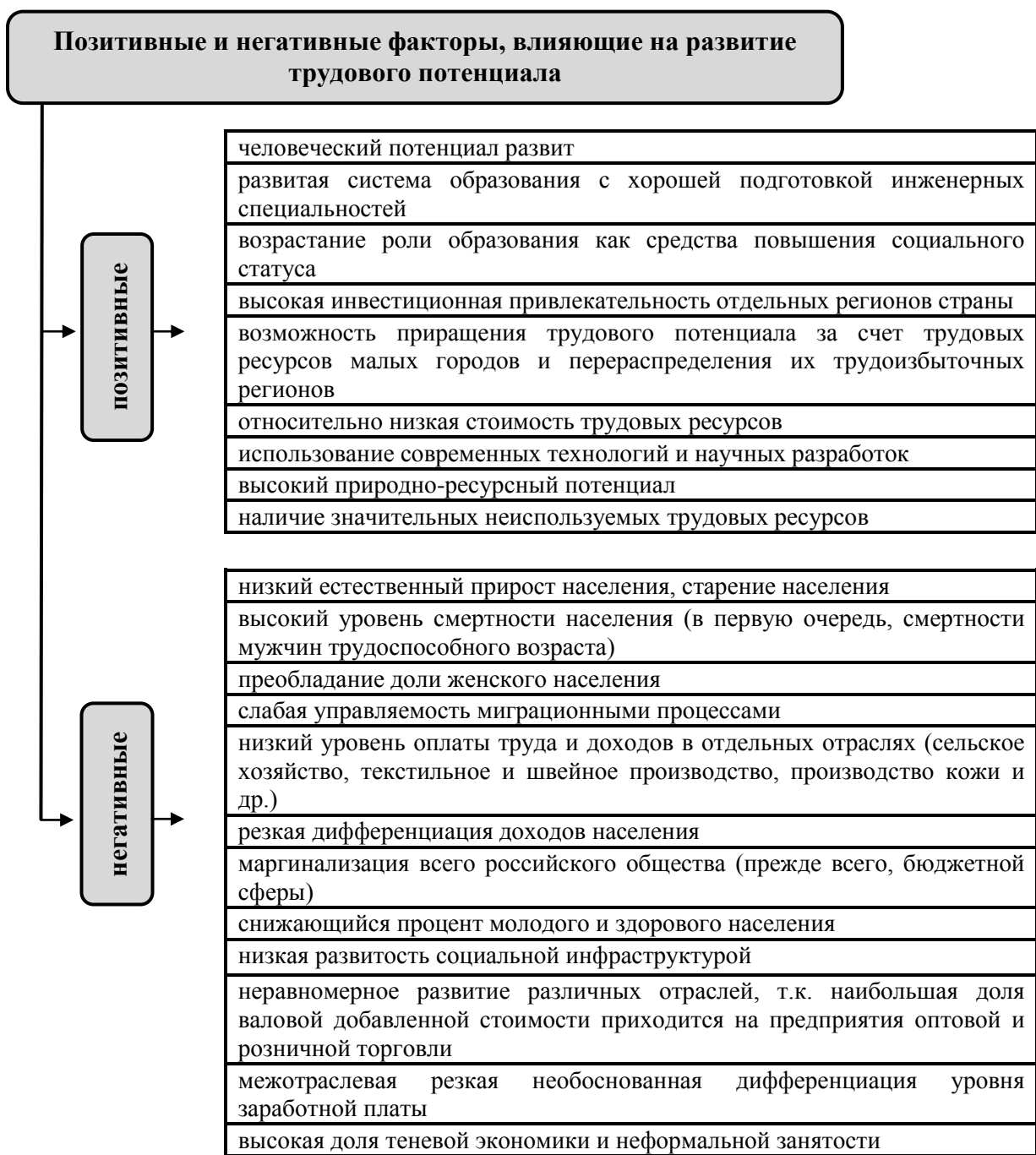


Рис. 2. Позитивные и негативные факторы, влияющие на развитие трудового потенциала РФ  
(разработан автором)

Исследование проблем развития трудового потенциала в России основано на анализе вопросов его взаимодействия с демографическим воспроизводством населения, которые формируются в процессе количественных и качественных параметров населения трудоспособного возраста. Формирование трудового потенциала характеризуется, прежде всего, рождаемостью и смертностью населения, которые оказывают влияние на его численность, половозрастную структуру и т.д. Численность постоянного населения Российской Федерации в 2013 году составила 143,3 млн человек, в том числе городского –

106,1; сельского – 37,2. Сохраняется тенденция роста численности населения. Численность населения увеличилась за счет естественного прироста населения, перекрывающего отрицательное сальдо миграции.

В 2012 году в РФ сохранилась сложившаяся в предыдущие годы тенденция роста рождаемости. Так, число зарегистрированных родившихся в 2011 году по сравнению с соответствующим периодом предыдущего года возросло на 7,7 тыс. человек, а в 2012 году на 105,5 тыс. человек. В целом по стране, однако, наблюдается преобладание числа умерших над родившимися. Такая ситуация в перспективе не будет обеспечивать достаточно высокую численность людей, входящих в трудоспособный возраст. Данные указывают на негативную долгосрочную динамику прироста населения, характерную для России. Тем не менее эта тенденция ослабевает, а с 2009 года в некоторых округах наблюдается положительная динамика. В 2012 году естественный прирост населения был зафиксирован в 38 регионах России. Кроме того, почти во всех регионах России наблюдалось увеличение числа родившихся (в 79 субъектах) и снижение числа умерших (в 58 субъектах). В целом по стране в 2012 году число умерших равнялось числу родившихся, тогда как в 2010 году – 1,7 раза, а в 2005 – 5,9 [6, с.77].

Старение населения представляет одну из актуальных проблем современности. В России доля пенсионеров по данным на 1 января 2013 г. достигла 23,1 % от численности населения страны (по прогнозам доля этого населения будет возрастать и к 2030 году составит около 23 %, к 2050 году – 26 %). Старение российского населения имеет ярко выраженное «женское лицо». В 2013 г. численность женщин в возрасте 60 лет и старше в полтора раза превышала численность мужчин того же возраста. Феминизация старения связана с повышенной смертностью мужчин. Высокая мужская смертность находит свое отражение в больших гендерных различиях продолжительности жизни. Средняя продолжительность жизни женщин (76) в 2012 г. на 11 лет превышала соответствующий показатель мужчин (65 лет). Многочисленные поколения начинают замещаться все более малочисленными. Таким образом, старшие возрастные группы населения оказываются более многочисленными по сравнению с молодыми, что, в конечном итоге, приводит к увеличению их доли в совокупном населении.

Помимо демографической ситуации, состояние здоровья населения, особенно в активном трудоспособном возрасте, выдвинулось в число специфических ограничителей развития трудового потенциала. Требуется улучшение состояния здоровья людей, способных выдерживать повышенные нагрузки при работе на современном оборудовании по новым технологиям.

Анализ динамики смертности указывает на то, что с начала 1990 г. показатель общей смертности имел устойчивую тенденцию к снижению. До 1998 г. она менялась от года к году в пределах от 6,3 до 6,9 промилле. Это снижение в основном обусловлено изменением в возрастном составе населения и не может свидетельствовать о проломах в динамике.

Уровень смертности в стране является достаточно высоким – 13,3 человек на 1000 человек населения в 2012 году. По-прежнему, основными причинами смерти продолжают оставаться болезни системы кровообращения, новообразования, болезни органов дыхания, несчастные случаи, отравления и травмы. Среди умерших примерно 30 % приходится на лиц трудоспособных возрастов (более 600 тыс. человек в год), из них 80 % – мужчины. Для мужчин трудоспособных возрастов преобладающими являются внешние причины, среди которых основными являются транспортные травмы, убийства, отравления. В отличие от мужчин, у женщин трудоспособных возрастов среди причин смерти господствуют причины, связанные с болезнями системы кровообращения и внешние причины, среди которых главенствуют причины от транспортных травм.

Маргинализация значительной части граждан, способных к квалифицированному труду (работники образования, здравоохранения, культуры, науки, высококвалифицированные рабочие), является одним из негативных факторов развития трудового потенциала. В наибольшей степени бедность ограничивает возможности нормального воспроизводства работоспособности человека. Низкий жизненный уровень населения является одной из причин снижения рождаемости, что нарушает нормальный процесс воспроизводства населения, являющегося демографической основой формирования трудового потенциала. Таким образом, ущерб, наносимый бедностью развитию трудового потенциала, является существенным фактором, который нельзя игнорировать.

Тревожным фактором, влекущим за собой снижение качественного потенциала трудовых ресурсов, является снижение уровня общего образования. Существующий рынок услуг образования еще не соответствует и отстает от потребностей труда квалифицированного специалиста, усугубляется несоответствие между профессиональным статусом рабочей силы и модифицирующимся спросом на нее со стороны работодателя. Проведенный группой специалистов мониторинг рынка образовательных услуг по регионам показал, что около 36,5 млн граждан в возрасте 18–45 лет имеют актуализированные образовательные потребности, более половины из которых хотели бы получить профессиональное образование [2, с.57]. Применение высоких технологий диктует необходимость обновления знаний один раз в 5–7 лет большинством специалистов. Таким образом, усиливается несоответствие рабочей силы и имеющихся рабочих мест, что ведет к

повышению безработицы, а также к углублению ее застойных форм. В свою очередь, подобная ситуация приводит к деквалификации рабочей силы.

Наряду с этим низкие и нестабильные заработки способствуют расширению неформальной занятости, которая неблагоприятно воздействует на перспективы экономического развития. По некоторым оценкам, число занятых в неформальном секторе имеет тенденцию к постоянному увеличению и составляет около 20–25 % от общего числа занятых [5, с.83] (а в некоторых регионах доходит до 50 %). Для неформального сектора характерно в основном превалирование простейших видов трудовой деятельности, где занятость является малопродуктивной и обычно не требующей от работников высокой квалификации, что приводит к потере их трудового потенциала.

Негативным фактором, влияющим на развитие трудового потенциала, является также отток высококвалифицированных специалистов за рубеж, что вызвано невостребованностью их таланта, опыта и квалификации. Среди причин, заставляющих ученых и специалистов высшей квалификации покидать страну, важное значение имеют материальные. Средняя зарплата ученых, профессорско-преподавательского состава является одной из самых низких по отраслям народного хозяйства. В наибольшей степени выезжают в возрасте 31–45 лет (в возрасте, когда наблюдается наивысший подъем творческих возможностей личности). Более 75 % уезжающих специалистов имеют ученую степень, т.е. относятся к категории наиболее квалифицированных научных кадров [7, с.41]. Как правило, они выполняют в научных коллективах роль генераторов идей.

Среди мер по развитию трудового потенциала России нами предлагаются следующие:

- устранение или снижение степени воздействия факторов, которые отрицательно влияют на воспроизводство и здоровье населения;
- улучшение системы здравоохранения;
- перераспределение трудовых ресурсов (в первую очередь молодежи) по отраслям и территории РФ с учетом потребностей экономики;
- совершенствование государственной политики в области доходов, направленной на сокращение необоснованной дифференциации доходов;
- сокращение продолжающейся маргинализации бюджетной сферы;
- развитие системы непрерывного образования;
- создание стимулов для повышения качества образования;
- организация систем профессионального образования и переподготовки в соответствии с текущими и перспективными потребностями экономики;



- снижение структурной безработицы и создание новых рабочих мест (в первую очередь, инновационных);
- приведение количества и качества трудовых ресурсов в соответствии с текущими потребностями экономики;
- создание стимулов для легализации теневого и неформального сегментов экономики и др.

Рассмотренные факторы развития трудового потенциала не являются исчерпывающими и требуют, на наш взгляд, дальнейшего исследования. Выявление факторов необходимо для реализации программ в области развития трудового потенциала.

### Список литературы

1. Алиева П.Р., Мирзабалаева Ф.И. Региональные социально-экономические факторы развития трудового потенциала // Современные проблемы науки и образования. – 2013. – № 4; URL: [www.science-education.ru/110-9738](http://www.science-education.ru/110-9738) (дата обращения: 15.09.2014).
2. Гладышева А.В., Горбунова О.Н., Кондрашова И.С. Факторы, проблемы и тенденции изменения качественных характеристик трудового потенциала постпереходной России // Социально-экономические явления и процессы. – 2013. – № 4 (050). – С. 54-59.
3. Дитц Н.Ф., Тюлюш Ч.О. Влияние миграции на трудовой потенциал региона // Вестник Хакасского государственного университета им. Н.Ф. Катанова. – 2013. – № 5. – С. 96-99.
4. Зайцева А.Н. Развитие трудового потенциала в условиях трансформационной экономики // Вестник Тюменского государственного университета. – 2008. – № 4. – С. 143-144.
5. Защитина Е.К., Кобец Е.А. Повышение трудового потенциала как аспект модернизации экономики страны // Известия Южного федерального университета. Технические науки. – 2012. – Т. 133. – № 8. – С. 80-85.
6. Российский статистический ежегодник. 2013: Стат. сб. / Росстат. – М., 2013. – С. 77. – 717 с.
7. Симоненко Н.Н., Островский П.Ю. Миграция как фактор развития и использования трудового потенциала региона // Власть и управление на Востоке России. – 2011. – № 1. – С. 38-45.
8. Трункина Л.В., Крумина К.В. Управление трудовым потенциалом: информационно-коммуникационный аспект // Российское предпринимательство. – 2012. – №17 (215). – С. 72-77.

**Рецензенты:**

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

Сомоев Р.Г., д.э.н., профессор кафедры «Мировая экономика», ФГБОУ ВПО «Дагестанский государственный университет», г. Махачкала.