

Борисова Н.Л. Методологические основы исследования трудоресурсного потенциала региона // География: проблемы выкладки. – 2008. – № 2. – С.3-12.

Борисова Наталья Леонидовна

БГПУ им. М.танка, г. Минск

Преподаватель кафедры экономической географии и охраны природы

## **МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ТРУДОРЕСУРСНОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНА**

Приоритетность развития общечеловеческих принципов обуславливает необходимость нового взгляда на многие традиционные экономические категории, связанные с процессом трудовой деятельности — рабочую силу, трудовые ресурсы, трудовой потенциал, занятость населения. Поэтому представляется весьма актуальным теоретически осмыслить роль человека как традиционного носителя трудового ресурса и потенциала, главное назначение которого воспринималось бы с позиций не развития производства, а самого человека, ради развития которого и существует производство.

Автор сосредоточил внимание в статье на человеке (населении) как ресурсе и потенциале государства, территории, отдельного региона, который находит выражение в понятии “трудоресурсный потенциал”. Следует заметить, что теория трудоресурсного потенциала только создается, среди исследователей нет единства взглядов по концептуальным основам этой категории, не определено ее место в категориальном ряду других социально-экономических понятий. Однако, несомненно, одно, трудоресурсный потенциал — объективная реальность, заслуживающая самого пристального внимания и изучения.

Включая совокупность демографических, экономических способностей конкретного трудоактивного населения, трудоресурсный потенциал формируется в результате непосредственного воздействия социально-экономических, социально-психологических, политических, экологических факторов, которыми опосредуется его переход из возможных в реальные производительные силы, характеризуя не только систематически используемые, но и несостоявшиеся пока потенции населения, способные обогатить воспроизводственный процесс в перспективе.

На современном этапе развития государства, с учетом современной социально-экономической, демографической, экологической, политической ситуации, необходимо рассматривать потенциал трудовых ресурсов как резерв государства в “рабочих руках”, который можно мобилизовать и эффективно использовать в любой необходимый момент. По мнению автора трудоресурсный потенциал - это не простая совокупность таких понятий как трудовые ресурсы и трудовой потенциал, а совершенно самостоятельное понятие,

определяющее *трудоресурсный потенциал* как, *развитая в данном обществе количественная совокупность людских ресурсов определенного качества, сумма потенциальной трудовой дееспособности этих ресурсов на данной территории, которые реализованы или могут быть реализованы в условиях достигнутого уровня развития производительных сил, научно-технического прогресса и системы отношений, связанных с участием в процессе труда и общественной деятельности с учетом местной социально-экономической, демографической, экологической, политической ситуации.*

Трудоресурсный потенциал населения той или иной территории, это население, которое обладает определенными способностями по отношению к трудовой деятельности, количество и качество которых и определяет его величину, а именно, главные составляющие; численность трудоспособных, их качественный состав, уровень занятости, территориальное размещение. Его необходимо рассматривать как главную составляющую общего ресурсного потенциала территории. Качественное развитие населения на современном этапе с позиций ООН рассматривается как приоритетная задача устойчивого развития человеческого общества. При этом среди всех приоритетных условий достижения поставленной цели на первое место ставится развитие трудоресурсного потенциала. Это обусловлено:

во-первых, тем, что суверенное развитие государства обязывает к грамотному, разумному и квалифицированному построению новой системы государственного управления;

во-вторых, нарастает потребность в развитии новых навыков и умений решать ранее неизвестные задачи в условиях реформирования экономики и преодолеть многие последствия предыдущей системы управления и хозяйствования;

в-третьих, новые знания, умения и навыки необходимы для преодоления экологических последствий, в том числе чернобыльской катастрофы.

С учетом новых требований необходима переоценка трудоресурсного потенциала области, его качественных и количественных характеристик.

К количественным характеристикам относятся: численность тех категорий населения, которые являются носителями трудоресурсного потенциала, т.е. лица трудоспособного возраста, работающие пенсионеры, подрастающая молодежь. Кроме жителей данной местности, это могут быть работники, привлекаемые со стороны (маятниковые мигранты, временные, сезонные работники). Численность этих групп, темпы их ежегодного прироста или убыли, доля в составе всего населения определяют количественную величину трудоресурсного потенциала.

Качественные характеристики - это пол и возраст трудовых ресурсов, состояние здоровья, продолжительность жизни, территориальная и профессиональная мобильность, уровень образования, занятость и экономическая активность.

От количественных и качественных параметров трудоресурсного потенциала зависят возможности и потребности развития хозяйственного комплекса в пределах той или иной территории, сохранение и развитие социально-экономического и научно-технического потенциалов, возможности профессиональной и миграционной мобильности населения, политической и социальной стабильности.

Воспроизводство трудоресурсного потенциала включает процесс формирования трудовых ресурсов, сохранение и развитие духовных и физических способностей к труду у имеющегося поколения, воссоздание новых трудовых ресурсов для возмещения естественной убыли и расширения совокупной способности общества к труду. Процесс воспроизводства трудоресурсного потенциала неразрывно связан с процессом его распределения по территории, по сферам занятости и отраслям экономики в соответствии с ее требованиями к их количественному и качественному составу. Сущность оценки трудоресурсного потенциала в региональном аспекте состоит в научном предвидении наиболее вероятного значения структуры трудовых ресурсов и потребности экономики в них на определенной территории в будущем.

Влияние на количественные и качественные характеристики трудоресурсного потенциала. Главными из них являются повышение образовательного уровня населения, преобразование профессиональной, квалификационной и категорийной структуры трудящихся, рост доходов населения, увеличение средней продолжительности жизни, рост или уменьшение рождаемости и занятости женщин, сокращение рабочей недели и увеличение продолжительности отпусков. Повышение образовательного уровня населения и преобразование профессиональной, квалификационной и категорийной структуры трудящихся способствует росту числа работников просвещения, культуры, искусства, науки и научного обслуживания и т. д. Увеличение продолжительности отпусков, доходов населения, средней продолжительности жизни, сокращение рабочей недели в значительной мере изменяют количество занятых в здравоохранении, физкультуре и спорте, культуре, бытовом обслуживании, транспорте по обслуживанию населения и государственном страховании [5].

В современных условиях, когда всесторонняя интенсификация общественного производства и повышение его эффективности становится основным направлением экономического развития страны, проблемы рационального использования трудоресурсного потенциала приобретают все большее значение, в решении экономических задач и в обеспе-

чении высоких темпов развития экономики. Новые требования, предъявляемые к использованию трудоресурсного потенциала, характерные для современного этапа развития экономики, связаны, прежде всего, со спецификой их воспроизводства и формирования в настоящее время и в будущем. Сокращение потенциала трудовых ресурсов и предстоящее сужение возможностей увеличения численности занятого населения за счет его естественного прироста обуславливают необходимость сохранения высоких темпов экономического роста за счет значительного повышения эффективности использования трудоресурсного потенциала. Все это требует учета трудоресурсного потенциала, его количественных и качественных характеристик в процессе расширенного воспроизводства в будущем не только в масштабах страны, но и в региональном аспекте.

Региональная оценка трудоресурсного потенциала — сложная и слабо разработанная проблема, имеющая большое теоретическое и практическое значение. Оценка трудоресурсного потенциала региона является составной частью системы демографической оценки трудовых ресурсов, определяющей наиболее вероятные изменения количественных и качественных пропорций в формировании трудовых ресурсов, структуре их занятости, использовании и обеспеченности экономики ресурсами труда в будущем. Объектом оценки является не только динамика численности трудоспособного населения, но и изменение ее демографического состава, характера и степени использования в перспективе. В соответствии с этим можно выделить два основных направления оценки трудоресурсного потенциала региона: посредством демографической оценки, характеризующего воспроизводство и формирование трудовых ресурсов, их соотношение по полу и возрастным группам в будущем, целью которого является определение собственных возможностей региона в воспроизводстве населения и трудовых ресурсов, и социально-экономической оценки, предусматривающего возможные варианты структуры занятости трудовых ресурсов в будущем и потребности народного хозяйства в рабочей силе соответствующего количества и качества с учетом требований новых технологий.

Оптимальная сбалансированность между потребностью и наличием трудовых ресурсов региона может быть достигнута в перспективном периоде на основе согласования целей и задач в области занятости с целями и задачами экономического и социального развития региона и страны. “Сложность проблемы согласования целей и задач использования трудоресурсного потенциала с общими целями и задачами развития народного хозяйства во многом обуславливаются тем, что эти ресурсы не обычны. Их применение связано с решением не только экономических, но и социальных проблем” [4].

Численность и экономический потенциал трудовых ресурсов формируются под воздействием объективных по отношению к процессу экономического роста экзогенных и

эндогенных процессов. Это, прежде всего, относится к источникам количественного роста трудоресурсного потенциала. Рост населения, изменения в его половозрастном составе определяют возможности роста трудоресурсного потенциала, следовательно, демографические процессы, внешние по отношению к экономическому росту, создают предпосылки для формирования ресурсов труда соответствующего количества. Качественное состояние, и в частности общеобразовательный, профессиональный и квалификационный уровень трудящихся, являются составной частью потенциала трудовых ресурсов.

Эффективное использование трудоресурсного потенциала находится в прямой зависимости от темпов и пропорций экономического развития региона в перспективном периоде, от возможностей увеличения капиталовложений на строительство новых и расширение действующих предприятий, т. е. от объективных процессов, определяющих сдвиги в структуре народного хозяйства, которые в значительной мере обусловлены региональными особенностями.

При оценке трудоресурсного потенциала региона необходимо учитывать и такие его особенности, как подвижность населения и трудовых ресурсов в перспективном периоде, вызываемые региональными различиями в спросе и предложении на рабочую силу, увеличение размеров высвобождения и перераспределения трудовых ресурсов в современных условиях реформирования экономики.

Определение потребности региона в трудовых ресурсах по видам занятости, профессиям, категориям должно осуществляться в таких пропорциях, которые бы обеспечивали общественные потребности и в то же время способствовали удовлетворению личных интересов и наклонностей трудящихся. При этом необходимо, чтобы удовлетворение потребности региона и его отраслей в рабочей силе соответствующих профессий, квалификаций и половозрастной структуры сопровождалось одновременно обеспечением максимальной занятости трудоспособного населения.

При оценке трудоресурсного потенциала необходимо выполнять дифференцированно: для мужского и женского населения, для трех основных возрастных категорий (дети, трудоспособные, пенсионеры), а также для городской и сельской местности, каждого региона. Для целей совершенствования планирования использования трудовых ресурсов особое значение приобретает комплексный подход к решению проблем оценки трудоресурсного потенциала.

Для оценки трудоресурсного потенциала региона в данном исследовании автор предлагает использовать индексно-балансный метод, суть которого сводится к следующему: на основании данных по численности населения по экономическим группам просчитывается баланс трудовых ресурсов, которые кладется в основу расчетов количествен-

ных параметров трудоворесурсного потенциала региона на уровне административных районов. Оценка качественного состава трудоворесурсного потенциала региона ведется путем интегрирования. С помощью интегрального показателя — индекса трудоворесурсного потенциала, рассчитывается оценка численности качественных параметров трудоворесурсного потенциала по административным районам области. Что дает возможность проследить территориальную дифференциацию в распределении трудоворесурсного потенциала, его качественных и количественных показателей.

Возможность использования различных методов оценки трудоворесурсного потенциала определяется главным образом составом и структурой данных, в совокупности образующих информационную модель исходного и оцениваемого состояния количественных и качественных параметров трудоворесурсного потенциала.

Автор предлагает выполнять оценку трудоворесурсного потенциала региона индексно-балансным методом и принять за базовый баланс трудовых ресурсов конкретного временного порога, при расчете которого можно использовать данные Министерства статистики и анализа Республики Беларусь по численности и поло-возрастной структуре населения конкретного региона по районам.

Так как основной составляющей трудоворесурсного потенциала являются трудовые ресурсы, необходимо рассчитать их баланс с учетом естественного прироста численности населения в трудоспособном возрасте, трудовых ресурсов, мигрирующих в район, а также сокращения трудоспособного населения в связи с уходом на пенсию. На основании которого с применением индексного метода можно будет оценить количественные и качественные параметры трудоворесурсного потенциала области и административных районов на данный временной период (используются данные переписи населения 1999 г.).

Расчет баланса *трудовых ресурсов* вычисляется по формуле:

$$T = N_{\text{мж}} + N_{\text{рп}} - N_{\text{пл}} - N_{\text{и}} - N_{\text{у}} - N_{\text{дх}}, \quad (1)$$

где:

- T - баланс трудовых ресурсов;
- $N_{\text{мж}}$  - мужчин в возрасте 16-59 лет и женщин в возрасте 16-54 лет включительно;
- $N_{\text{рп}}$  - фактически занятых в общественном производстве подростков до 16 лет и пенсионеров.
- $N_{\text{пл}}$  - неработающих мужчин в возрасте 50-59 лет и женщин в возрасте 45-54 лет, получающих пенсию на льготных условиях. (При расчете численности неработающих лиц, получающих пенсию по старости на льготных условиях, предполагается, что их доля будет постепенно уменьшаться в связи с мероприятиями по охране труда во вредных производствах и общегосударственными мерами по улучшению охраны здоровья населения);

-  $N_{и}$  - неработающих инвалидов I и II групп трудоспособного возраста. (Размеры ожидаемого на планируемый период числа неработающих инвалидов I и II групп в трудоспособном возрасте, а также неработающих лиц трудоспособного возраста, получающих пенсию на льготных условиях, определяются исходя из доли лиц в составе населения трудоспособного возраста в отчетном периоде и возможности ее изменения в плановом периоде. Численность неработающих инвалидов труда и войны I и II групп в трудоспособном возрасте принимается из предположения, что удельный вес этих групп в общей численности инвалидов сокращается.);

-  $N_y$  - обучающихся с отрывом от производства;

-  $N_{дх}$  - домашних хозяйек;

Все перечисленные показатели отражают среднегодовую численность и определяются по итогам единовременного отчета о половом и возрастном составе населения на текущий год.

Для расчета численности **трудоуресурсного потенциала** района в настоящем (используется текущая статистика) автор предлагает применить следующую формулу:

$$ТРП = T + V_{тр} - V_{зтр} - U_{тр} \pm M_{тр} + П_{дтр} + П_p, \quad (2)$$

где:

ТРП – трудоуресурсный потенциал;

T - баланс трудовых ресурсов;

$V_{тр}$  - численность населения, вступающего на начало соответствующего года в 15-16-летний возраст. Численность этих лиц устанавливается из группировки материалов переписи по возрасту и полу;

$V_{зтр}$  - численность населения, выходящего на начало соответствующего года за пределы трудоспособного возраста;

$U_{тр}$  - число лиц, которые предположительно умрут в трудоспособном возрасте. Удельный вес умерших устанавливается на плановый период исходя из перспективных расчетов по области численностью населения по отдельным годам, возрастным группам и полу, которые имеются в статуправлении области;

$M_{тр}$  - предположительное сальдо миграции населения в трудоспособном возрасте, которое рассчитывается на плановый период исходя из сложившихся тенденций в базовом периоде и социально-экономических мероприятий, которые могут повлиять на направление, интенсивность и объемы сальдо миграции района. (При этом маятниковую миграцию рабочих, служащих и учащихся рекомендуется рассчитывать, исходя из доли их в составе трудоспособного населения в отчетном году с учетом факторов, которые могут повлиять на их численность в плановом периоде (например, ввод в действие крупного промышлен-

ного объекта). Современные тенденции маятниковой миграции в области, затруднения в ее регистрации, связанные со скрытой безработицей);

$P_{дтр}$  - численность подростков до 16 лет, работающих в экономике;

$P_p$  - численность работающих пенсионеров после трудоспособных возрастов определяется путем расчета численности части населения, выходящей за пределы трудоспособного возраста, анализа сложившегося соотношения пенсионеров и лиц пенсионного возраста с учетом обеспеченности данного района рабочей силой и возможностей использования труда этой категории населения. Важной методической предпосылкой определения числа занятых в общественном хозяйстве пенсионеров является использование данных по численности лиц первых пятилетних пенсионных групп (женщины 55-59 лет, мужчины - 60-64 года);

Качественные параметры трудоворесурсного потенциала региона на настоящее время, можно оценить с определенной степенью достоверности с помощью интегрального показателя предложенного Манак Б.А. — индекса трудоворесурсного потенциала, который рассчитывается посредством соответствующего интегрирования расчетов численности трудоворесурсного потенциала по административным районам области, включающий:

- уровень трудоспособности населения (численность трудоспособных и их доля в составе всего населения);
- долю молодых возрастов (16—30 лет) в составе трудоспособных;
- обеспеченность территории трудовыми ресурсами (количество трудоспособных в расчете на единицу площади);
- степень трудозаменимости (соотношение выбывающих на пенсию и вступающих в трудоспособный возраст);
- образовательный уровень трудовых ресурсов (численность лиц с высшим и средним специальным образованием в расчете на 1000 занятых);
- степень трудовой активности (численность занятых в расчете на 1000 жителей, доля занятых среди трудоспособных).

На основании данных параметров мы сможем оценить качественный состав трудоворесурсного потенциала, если проведем дополнительные расчеты методом передвижек возрастов необходимых нам указанных выше категорий населения. С учетом перечисленных выше показателей на основе расчета численности возрастных категорий, о которых говорится выше, рассчитывается индекс количественной характеристики трудоворесурсного потенциала административного района. По каждому из перечисленных показателей установлены их средние значения по стране (пороговые величины) к фактическим в каждом районе.



Интегрирование приведенных выше частных показателей в один обобщающий индекс трудоресурсного потенциала осуществляется посредством исчисления с помощью формулы:

$$ТПП = \sum_{i=1}^{n-1} \frac{Ro}{Rb}, \quad (3)$$

где:  $i=1$

ТПП— индекс трудоресурсного потенциала;

$Ro$  — ТПП для каждого района;

$Rb$  — среднереспубликанское значение ТПП показателя;

$n = 1$  — количество показателей оценки.

Чем больше суммарный показатель оценки (ТПП), тем относительно большим трудоресурсным потенциалом обладает население данной территории. Следовательно, такие районы имеют больше возможностей для дальнейшего развития. И наоборот, минимальные значения ТПП позволяют выделить наиболее уязвимые территории в плане трудоресурсных возможностей, требующие первоочередного внимания со стороны государства по регулированию ситуации [2].

Это дает возможность проанализировать существующую значительную территориальную дифференциацию динамики и структуры трудоресурсного потенциала, меры его использования, уровня подвижности, интенсивности режима воспроизводства и дать типологию районов области, по их количественным и качественным параметрам трудоресурсного потенциала [3].

1. Районы с избыточным трудоресурсным потенциалом с низким уровнем переселения. Сами районы нуждаются в интенсификации производства и проведении мер по повышению миграционной активности проживающего там населения. Эти территории, обладают довольно большой численностью трудоспособного населения, с хорошими качественными характеристиками (пол, возраст, образование), с прогрессивной возрастной структурой, обеспечивающей замещение рабочей силы, и лучшими трудоресурсными возможностями для будущего развития. Они способны за счет собственных внутренних резервов, путем их рационального использования самостоятельно развивать экономику на устойчивой демографической основе;

2. Районы, прирост трудоресурсного потенциал в которых превышает потребность экономики в таковых. Население этих районов традиционно участвует в межрайонных переселениях и отличается достаточно высокой миграционной подвижностью.

3. Районы, обладающие незначительным по численности и худшим по качеству трудоресурсным потенциалом, со структурой, близкой к регрессивной (пожилых и старых

людей больше, чем детей и молодежи), с признаками депопуляции, но имеющие некоторые резервы (за счет более высокой плотности трудовых ресурсов или большей доли квалифицированной молодежи);

4. Районы с очень незначительным трудовым потенциалом, минимальной численностью трудоспособных, с регрессивной возрастной структурой, не обеспечивающей замену рабочей силы, с явно выраженной депопуляцией, с ограниченными возможностями для дальнейшего развития., не способные самостоятельно выйти из сложной ситуации и нуждаются в притоке трудовых ресурсов извне, в первую очередь за счет молодежи, молодых семей [3].

На основании выше изложенного можно дать рекомендации по эффективному использованию трудового потенциала того или иного района: обеспечение оптимальной занятости населения в районе (и отдающем трудовые ресурсы и их привлекающем), сбалансированность прироста рабочих мест и увеличения или уменьшения численности трудоспособных контингентов.

Таким образом, используя предложенный индексно-балансный метод анализа трудового потенциала региона и трудовых возможностей территории для организации хозяйственной деятельности, дает возможность получить реальную и потенциальную ситуацию в воспроизводстве и использовании трудового потенциала в настоящем и будущем.

Обобщение вышеизложенного позволяет сделать следующие выводы.

1. Трудовой потенциал является сводной социально-демографической характеристикой трудовых возможностей населения региона. Основные количественные и качественные характеристики трудового потенциала - это половозрастная структура, уровень здоровья, образования, профессионально-квалифицированная подготовка населения и т.п.

2. Демографическая оценка служит одним из важнейших инструментов управления процессами воспроизводства, распределения и использования трудового потенциала региона. Существенные различия в формировании трудового потенциала области в целом и ее регионов обуславливают дифференциацию методологических подходов к разработке оценки трудового потенциала на региональном уровне, суть, которых состоит в том, что при оценке численности трудового потенциала автор предлагает использовать индексно-балансный метод, позволяющий получить данные о состоянии трудового потенциала в настоящем и на перспективу.

3. По совокупности количественных и качественных параметров полученных при оценке трудового потенциала районов области дана типология изучаемых районов

по трудовым ресурсным возможностям для дальнейшего эффективного их использования, а именно выделено четыре типа районов области по состоянию трудового ресурсного потенциала.

#### ЛИТЕРАТУРА:

1. Манак Б.А. Трудовой потенциал Беларуси: методика экономико-географической оценки и общий обзор современной ситуации. Учебно-методическое пособие для студентов специальности Н.05.01.00 «География». – Мн.: Белгосуниверситет, 1996. – 48 с.
2. Манак Б.А., Антипова Е.А. Демографические потери и современные трудовые ресурсы сельской местности Беларуси. – Мн.: «Технопринт». 2002. – 224 с.
3. Манак Б.А., Антипова Е.А. Экономико-географический анализ демографической ситуации и размещения населения на территории Республики Беларусь. – Мн.: БГУ, 1999. – 292 с.
4. Рыбаковский Л.Л. Методологические вопросы прогнозирования населения. – М.:Статистика, 1987. – 200 с.
5. Пирожков С.И. Трудовой потенциал в демографическом измерении / АН Украины. Ин-т экономики: Отв. ред. И.И. Лукинов. – Киев: "Навукава думка", 1992. – 180 с.