

На правах рукописи

Якшибаева Гульнара Вахитовна

**ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ:
ЭФФЕКТИВНОСТЬ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ**

Специальность 08.00.01 – Экономическая теория

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук



Уфа – 2001

Работа выполнена на кафедре общей экономической теории Башкирского государственного университета.

Научный руководитель: доктор экономических наук, профессор
Махмутов А. Х.

Официальные оппоненты: доктор экономических наук, профессор
Иванова В.Н.

кандидат экономических наук, доцент
Карелин И.Ю.

Ведущая организация: Научно-исследовательский институт труда
Министерства труда и
социального развития Российской Федерации

Защита состоится 28 декабря 2001г. в 14.30 часов на заседании
регионального диссертационного совета Д 002.198. 01 в Уфимском научном
центре РАН по адресу: 450054, г. Уфа, проспект Октября, 71

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Уфимского научного
центра РАН

Автореферат разослан 27 ноября 2001г.

Ученый секретарь
диссертационного совета,
доктор экономических наук



Н.И. Климова

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. На рубеже XX и XXI веков многие страны сталкиваются с острыми проблемами в социально-экономическом развитии. В поисках выхода из такой ситуации ученые, политики и деловые люди задаются вопросом: отчего зависит экономическая и военно-политическая мощь того или иного государства, почему в одних странах уровень жизни выше, а в других - ниже? Почему одни страны имеют более быстрые темпы социально-экономического развития, а другие - нет? Причин много. Однако решающим фактором и источником более быстрого социально-экономического развития той или иной страны является то, какими трудовыми навыками, профессиональной подготовкой, квалификацией, производственной дисциплиной, организованностью и прилежанием обладают люди, осуществляющие производственный процесс в данной стране. Вкратце этот фактор определяется емким понятием **трудо́вой потенциал (ТП)**.

Последняя треть XX в. и начало XXI в. характеризуются неуклонным возрастанием роли человеческого фактора во всех сферах жизнедеятельности общества. В новейшую эпоху возможности человека, его ресурсы, точнее, трудовой потенциал, благодаря созидательной деятельности самого человека существенно расширились, качественно преобразились. В свою очередь, возросли и со стороны общества требования к человеку, его физическому состоянию, образовательному уровню, профессиональной подготовке, квалификации, общей культуре, духовному развитию, социальной активности. Все это с очевидностью доказывает, что проблемы формирования, развития, совершенствования, эффективного функционирования **трудо́вого потенциала** работника, коллектива предприятий, фирмы, трудоспособного населения региона, субъекта федерации и всей страны в целом применительно к современным условиям постиндустриальной, информационной стадии развития общества обладает исключительной актуальностью. Назревшая необходимость и актуальность теоретической разработки положения об определяющей роли ТП в системе факторов современного производства, как созидательной силы, послужили основанием для выбора темы диссертационного исследования.

Степень разработанности проблемы. Переход экономики к рыночным методам хозяйствования, трансформация индустриальной системы производства в постиндустриальную требуют нового подхода к оценке роли ТП в экономическом развитии и разработке мер по его совершенствованию и реализации.

Категория трудовой потенциал как таковая не получила сколь-нибудь широкого освещения в научной литературе как самостоятельное понятие. Западные экономические школы, в основном, оперируют понятием

«человеческий капитал», под которым подразумевается запас полезных и ценных навыков и знаний, накопленных людьми в процессе образования и обучения, который является хорошим объектом инвестиций. Как видно, здесь на первый план выдвигается инвестиционная сторона и без внимания остаются возможности, интересы человека, результаты его деятельности.

В отечественной литературе советского периода достаточно большое внимание уделялось проблемам труда, трудовых отношений, воспроизводства рабочей силы. По этой тематике активно работали: Баландин Ю.И., Богиня Р.П., Гольдин Л.И., Коряковская И.В., Кунельский Л.Э., Костаков В., Панкратов А.С., Попов А., Русанова Е.С., Сергеева Г.Г., Скаржинский М.И., Тяжов А.И., Чинова Л.С., и др.

Однако во многих исследованиях эти категории рассматривались в чистом виде, без товарного содержания, поскольку тогда господствовала точка зрения о нетоварном характере рабочей силы. В результате оставались вне внимания исследователей мотивационные аспекты, проблемы трудовой активности (занятости и безработицы) в обществе, то есть движущие силы ТП. Больше внимания уделялось количественной характеристике трудовых ресурсов, что отвечало требованиям господствовавшего тогда экстенсивного типа воспроизводства.

В современных условиях исследование проблем трудового потенциала продолжает, в основном, Институт труда Министерства труда РФ (НИИ Труда). В этой области активно работают ученые В.В.Куликов, Бреев Б.Д., Заславская Т.И., Зубкова А.Ф., Иванова В.Н., Кульбовская Н.К., Кокин Ю.П., Макушин В.Г., Никифорова А.А., Римашевская Н.М., Роиц В.Д., Рудык Э.Н., Слезингер Г.Э. и другие. Значительный вклад в анализ различных проблем трудового потенциала Республики Башкортостан внесли Аитов Н.А., Аллагулов Р.Х., Галин Р.А., Дьяков А.Я., Исянбаев М.Н., Махмутов А.Х., Мухаметлатыпов Ф.У., Якупов Г.И. и другие.

Во многих исследованиях преобладает односторонний ресурсный подход к трудовым ресурсам, отсутствует системный, структурированный анализ трудового потенциала как самостоятельной категории. Нет единства и в трактовке сущности, содержания, методов оценки параметров трудового потенциала, как интегральной категории, объединяющей его количественные и качественные характеристики. В современный период, когда возрастает роль человеческого фактора в экономике, разработка отмеченных проблем приобретает первостепенное значение.

Целью исследования настоящей работы является выявление и обобщение закономерностей формирования, развития, совершенствования трудового потенциала и разработки на этой основе условий и путей его эффективной реализации в переходной экономике.

Для достижения указанной цели при написании работы решались следующие задачи: дать политико-экономическую характеристику «трудовому потенциалу» как интегральной категории, объединяющей количественные и качественные параметры ресурсов труда; раскрыть состав и структуру трудового потенциала в трансформационный период; изучить демографические основы (рождаемость, смертность, миграция и т.д.) формирования трудового потенциала, исследовать основные тенденции его изменения в условиях переходной экономики; исследовать влияние экономических и социальных факторов на воспроизводство и развитие трудового потенциала; разработать методические принципы количественной оценки качественных параметров трудового потенциала (индекс развития трудового потенциала); анализировать занятость и безработицу как формы реализации трудового потенциала в современный период; изучить масштабы потерь труда и характер деградации трудовых ресурсов, особенно квалифицированных работников; выявить основные факторы и пути повышения эффективности функционирования трудового потенциала.

Объектом исследования является население РФ, РБ, их трудовой потенциал, понимаемый как многогранная и многоуровневая категория.

Предметом исследования является сущность, содержание, состав, структура, формирование, развитие, совершенствование и эффективное функционирование трудового потенциала.

Теоретической и методологической основой диссертации послужили положения позитивной и нормативной школ экономических наук, теории системного анализа, исследования отечественных и зарубежных ученых - экономистов по вопросам социально-экономической формы, роли и места в системе экономических отношений рабочей силы, трудовых ресурсов, совокупного работника, "человеческого потенциала", "человеческого капитала" и других.

Информационной базой исследования послужили материалы ООН, других международных органов и отдельных стран, Госкомстата Российской Федерации и Госкомстата Республики Башкортостан, литературные источники, данные периодической печати. В работе использовались Законы и Указы Российской Федерации и Республики Башкортостан и иные директивные и нормативные документы, отражающие различные аспекты исследуемой проблемы.

Научная новизна исследования заключается в следующем:

- дано авторское определение трудового потенциала (ТП), как качественно – количественного выражения заложенной в работнике, трудовом коллективе, трудоспособном населении региона или страны способности к физическому,

интеллектуальному и духовно–творческому труду (трудовой деятельности) при наличии полной и свободной возможности реализации этой способности;

- предложена методика системного анализа состава и структуры трудового потенциала страны и региона, с иллюстрацией на примере РБ, которая позволила раскрыть его современную конструкцию, выявить количественные (демографическая структура) и качественные параметры (профессиональная-квалификационная структура) ТП, соответствия трудоспособного населения потребностям рыночной экономики, установить характер и степень его трудовой активности;

- на основе анализа демографических процессов, являющихся естественной базой воспроизводства ТП и социально–экономических факторов, выявлены закономерности его формирования в РБ в современный период, установлены имеющиеся противоречия, деформации, характер и масштабы потерь трудового потенциала;

- предложена новая категория: «индекс развития трудового потенциала» (ИРТП), разработана авторская методика его расчета, позволяющая количественно выразить качественные параметры трудоспособного человека, коллектива предприятия и населения страны (региона);

- обоснованы прямые и косвенные факторы, повышающие эффективность функционирования трудового потенциала в современный период, которыми являются: а) развитие рыночных отношений; б) оплата труда в соответствии с квалификацией и трудовым вкладом; в) обеспечение полной занятости и ликвидация безработицы; г) фондовооруженность и новейшие технологии; д) квалификация, профессионализм, инновации; е) организация производственного процесса; ж) трудовая и производственная дисциплина.

Апробация результатов исследования. Основные положения диссертационной работ обсуждались на международных, всероссийских, межрегиональных и республиканских конференциях. По теме диссертации опубликовано 7 научных работ, общим объемом 3,7 п.л.

Практическая значимость работы заключается в том, что основные положения и выводы могут:

- расширить и уточнить понимание реального значения, роли и места трудового потенциала в структуре факторов производства;

- использоваться в качестве теоретической базы для разработки законодательных и организационно–нормативных документов, направленных на развитие, совершенствование и эффективное использование трудового потенциала;

- применяться в учебном процессе для преподавания курса «Экономическая теория», «Экономика труда», «Региональная экономика» и других дисциплин.

Структура и содержание работы. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения на 166 страницах, списка литературы из 122 наименований и приложения, которая включает в себя 15 таблиц и 8 рисунков.

В первой главе «Теоретико-методологические основы исследования трудового потенциала» анализируется трудовой потенциал как экономическая категория, обосновывается положение об определяющей роли трудового потенциала (ТП), как создающей силы в системе факторов современного производства. Предложена методика системного анализа состава и структуры ТП страны, региона.

Во второй главе «Воспроизводство трудового потенциала» проводится системный анализ воспроизводства ТП с учетом демографических и социально-экономических факторов. Разработана авторская методика расчета индекса развития трудового потенциала (ИРТП).

В третьей главе «Эффективность использования трудового потенциала в переходной экономике» раскрываются прямые и косвенные факторы, направленные на повышение эффективности функционирования трудового потенциала в современный период и включающие систему мер: а) государственных регуляторов; б) рыночных механизмов.

В заключение обобщаются итоги исследования, делаются основные выводы по диссертации и даются рекомендации по их практическому применению.

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ РАБОТЫ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

1. Теоретическая концепция о трудовом потенциале как интегральной характеристике количественных и качественных параметров трудоспособного населения

Раскрывается экономическая сущность и содержание трудового потенциала. Выявляются основные тенденции его формирования и развития в условиях перехода к рыночной экономике и соответствующего условиям и требованиям постиндустриальной и информационной системы производства. В самой общей постановке понятие "*potentia*" (лат.) выражает статически заложенную, потенциально накопленную в определенном объекте, субъекте, вещи динамическую возможность, деятельную способность, силу, мощь, энергию.

Трудовой потенциал - это часть более широкого, интегрального понятия «экономический потенциал». Отсюда очевидно, что трудовой потенциал формируется в каждый данный период под воздействием господствующих общественно-экономических, а также социально-политических отношений.

Иначе говоря, это результат исторического общественного развития, а не естественно-биологический продукт, и не ограничивается лишь однозначной демографической или иной характеристикой. Человеческий фактор в экономической теории всегда занимал важное место и каждая научная школа, отражающая особенности той или иной эпохи, выдвигала свои концепции или модели экономического человека.

Модель современного экономического человека, в отличие от подобной модели предыдущих эпох, многофункциональна. Человек в условиях формирующейся постиндустриальной, информационной эпохи становится центром экономической системы, занимая активную позицию во всем воспроизводственном процессе. Отсюда первостепенное значение имеет изучение наукой возможностей человека, его потенциала в соответствии с условиями и потребностями современной цивилизации (схема 1).

Схема 1

Функциональная структура ТП работника



Дается авторское определение трудового потенциала как качественно - количественного выражения заложенной в работнике, трудовом коллективе, трудоспособном населении региона или страны способности к физическому, интеллектуальному и духовно-творческому труду (трудовой деятельности) при наличии полной и свободной возможности реализации этой способности. Иначе говоря трудовой потенциал характеризует дееспособность, производительную силу трудового человека. Мы исходим из того, что развитие человеческих

способностей и возможностей, включая и его трудовой потенциал, неисчерпаемы. Трудовой потенциал в диссертации представляется как многоуровневая категория (схема 2). Различаются потенциал труда отдельного работника, предприятия, организации, фирмы и страны (региона), которые, несмотря на функциональные и структурные различия, между собой генетически взаимосвязаны в рамках единой системы трудовых отношений.

2. Системный анализ состава и структуры ТП

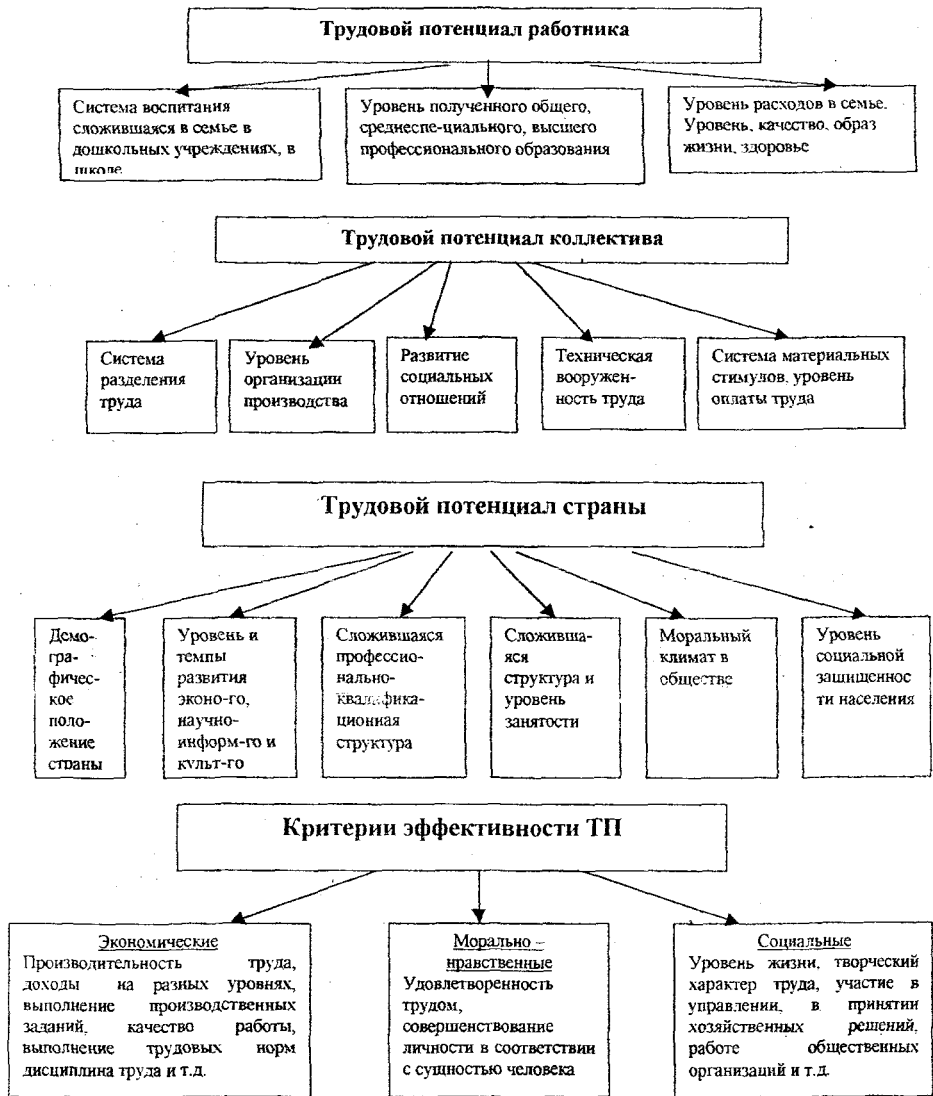
Состав и структура трудового потенциала характеризуют его современную социально-экономическую конструкцию, реальные количественные и качественные параметры. Анализ состава и структуры трудового потенциала страны, региона раскрывает соответствие трудоспособного населения потребностям экономики, структуре народного хозяйства. На основе функциональных и воспроизводственных признаков, предложена классификация, адекватная нынешней экономической системе, структуры и состава трудового потенциала совокупной рабочей силы, пригодная для анализа на уровне как страны в целом, так и крупных индустриально развитых регионов, в частности, таких как Республика Башкортостан. Такой анализ осуществляется по следующей схеме:

1. *Демографическая характеристика трудового потенциала.* Демографический анализ показал, что в РФ за прошедшие 10 лет реформ динамика основных количественных параметров трудового потенциала имела значительные отрицательные отклонения от показателей предыдущих лет. В РБ динамика численного состава трудового потенциала также демонстрирует неблагоприятную тенденцию, хотя имеет более положительное значение по сравнению с показателями по РФ.

2. *Отраслевая (межотраслевая) структура трудового потенциала.* Современный период под воздействием рыночных преобразований и новой волны научно-технической революции характеризуется существенными изменениями в отраслевой и межотраслевой структуре трудовых ресурсов. В 90-е годы в России, в том числе и в Башкортостане произошло резкое сокращение занятости в основных секторах материального производства и противоположный процесс наблюдался в сфере услуг в широком ее значении. Эти процессы, с одной стороны, соответствуют прогрессивным тенденциям, имеющимся в мировой экономике; с другой стороны, они могут быть порождением глубокого кризиса, спада производства, структурных деформаций. На данном этапе у нас пока господствует вторая тенденция.

3. *Состав трудового потенциала в разрезе основных секторов экономики.* В современный период все трудовые ресурсы можно представить как совокупность занятых в трех секторах экономики: государственном, негосударственном (частном, корпоративном, кооперативном) и неформальном.

Система факторов, влияющих на формирование ТП



Численность работников государственных предприятий резко уменьшилось, и уже с середины 90-х годов в Российской Федерации более половины занятых приходилось на негосударственный сектор экономики (в РБ – 55%). Значение растущего неформального сектора неоднозначно. Он играет положительную роль в решении проблем занятости и доходов населения, но создает условия для развития криминальной среды. Состав трудового потенциала по секторам экономики характеризует степень развития рыночных отношений, противоречивость многоукладной экономики. Нынешняя его структура в РФ и РБ в большей степени характерно для переходной экономики, чем развитой рыночной.

4. *Состав трудового потенциала по статусу занятости.* В ходе экономических реформ произошли определенные изменения и в статусе занятости ТП, в соотношении работающих по найму и по другим принципам. Состав ТП по статусу занятости характеризует форму вовлечения работников в экономическую (трудовую) деятельность, выражает общественную форму труда. Вместе с тем, в ней проявляется степень развития рынка труда.

5. *Профессионально-квалификационная структура трудового потенциала.* Современная постиндустриальная эпоха характеризуется интенсивным ростом сложных видов труда во всех отраслях народного хозяйства как следствие новой волны научно-технической революции. Отсюда повышенные требования предъявляются и носителям сложного труда – работникам, росту их образовательного потенциала, профессиональной квалификации. Эти тенденции в России, в том числе и Башкортостане запаздывают, поскольку наблюдается отставание в переходе от индустриального к постиндустриальному обществу.

6. *Социальная структура трудового потенциала.* Структура ТП по социальному составу показывает место и роль отдельных социальных групп в экономической системе страны, что позволяет оценить их общественное лицо, выделить мотивы экономического поведения, отношение к происходящим реформам. В ходе экономических и политических реформ в России сложились социальные группы, характеризующиеся противоположными интересами, неравномерным распределением богатства, низкой созидательной активностью значительной части трудового потенциала. Вектор трансформации основных социальных слоев российского общества должен быть направлен на формирование утвердившегося в современных развитых рыночных странах «среднего класса», ядра трудового потенциала постиндустриального общества.

3. Демографические и социально-экономические условия воспроизводства трудового потенциала.

Демографические процессы, являясь естественной основой воспроизводства населения, оказывают прямое и непосредственное влияние на

воспроизводство трудового потенциала. В последние десятилетия XX века в России и в Башкортостане наблюдаются негативные демографические тенденции, сокращается население, в основе которого – низкая рождаемость и высокая смертность. Для современного периода характерна: 1) более высокая смертность лиц в трудоспособном возрасте и в особенности мужчин, что негативно скажется на воспроизводство трудового потенциала как в настоящее время так и в обозримой перспективе. По нашим расчетам, если бы возрастные уровни смертности в РБ за 1999г. соответствовали западным, смертность мужчин в возрасте от 20 до 65 лет привела бы к потере всего 5920 человеко-лет потенциала трудовой активности. А фактические потери составили 23681 человеко – лет; 2) наблюдается тенденция сокращения численности населения моложе трудоспособного и увеличение доли населения старше трудоспособного возраста, что сокращает естественную базу расширенного воспроизводства трудового потенциала; 3) удельный вес населения в трудоспособном возрасте в сельской местности ниже, чем в городской, в результате трудовая и социальная нагрузка на трудоспособное население на селе выше, чем в городах.

Нарастающие негативные тенденции в динамике народонаселения требуют разработки адекватной активной демографической политики государства, направленной: на рост рождаемости, снижение смертности и на этой основе расширение жизненного потенциала работающего населения (то есть увеличение периода его работоспособности). Для России актуальным становится и проблема рациональной миграционной политики как инструмента движения трудовых ресурсов, что характерно многим развитым странам.

Возрождение рыночной экономики требует кардинального пересмотра представлений об экономической форме рабочей силы, рынка труда, характера и механизма воспроизводства трудового потенциала. Специфика товара «рабочая сила» состоит в том, что ни стоимость, ни цена рабочей силы реально не являются основой воспроизводства рабочей силы. Таковой является заработная плата – форма цены рабочей силы, точнее превращенная форма цены рабочей силы, которая в своем движении в результате двойного «превращения» далеко отрывается от своей основы – стоимости рабочей силы и приобретает деформированные формы. Характер и масштабы этих деформаций наглядно видны на практике организации заработной платы в современной России, где, в том числе и в Башкортостане, создалась крайне неблагоприятная ситуация. В 2000 году при уровне прожиточного минимума 1162 руб., среднемесячная заработная плата в РФ составляла 1780 руб., а минимальная 83,5 руб. В РБ, соответственно, 782 руб., 1699,4 руб. и 83,5 руб. Если рассматривать долю заработной платы в валовом внутреннем продукте (ВВП) в

развитых странах, то она составляет 40-60 проц., а в России - всего 20 проц. Заработная плата основной, но не единственный источник воспроизводства рабочей силы. В диссертации дана оценка затратам на рабочую силу, которую несут работодатели (издержки предприятий). В конце 90-х годов среднемесячные затраты предприятий на содержание рабочей силы в расчете на работника составили 2094,4 руб. Основная доля этих затрат приходится на заработную плату - 62,5 проц., или 1309,1 руб. в месяц. Остальная часть составляют косвенные затраты, которые идут на социальную защиту работников. Среднегодовые затраты предприятий на рабочую силу в развитых западных странах многократно превышают аналогичные показатели. О дешевизне рабочей силы в российской экономике свидетельствует и структура производственных затрат, где на долю рабочей силы в народном хозяйстве приходится всего 28 проц., в промышленности - 25 проц. общей его величины. Установленный государством минимальный размер оплаты труда составляет не многим более 10 проц. сложившегося прожиточного минимума.

Низкий уровень основной части доходов населения - заработной платы, - свидетельствует о низком уровне самой стоимости рабочей силы и ее рыночной цены, в результате чего она теряет основные функции - воспроизводственную и стимулирующую. В диссертации раскрываются главные причины низкого уровня заработной платы в России.

Следствием низкой заработной платы работников оказывается их недостаточная квалификация, безразличие к качеству и иным результатам труда, по сути, уклонение от участия в конкурентной борьбе за рынки сбыта своей продукции. При низком доходе происходит сокращение платежеспособного потребительского спроса, что снижает уровень инвестиций в экономику и порождает натурализацию хозяйственной жизни и ведет к деградации экономических отношений. Все это создает барьеры не только для расширенного, но и для простого воспроизводства трудового потенциала.

Переходная экономика России характеризуется недопустимыми межотраслевыми (10 раз) и межрегиональными диспропорциями (5-7 раз) в системе распределения доходов. Велика «пропасть» в оплате труда руководителей и рядовых работников, которая в России доходит до 15 раз, а в индустриально развитых странах она не превышает 5-6 раз. Основная причина деформаций в системе оплаты труда работников: отсутствие единых федеральных законов, регламентирующих социально-трудовые отношения в российском обществе; недооценка роли тарифов как института базовой оценки квалификации работников и результатов их труда; неразвитость рыночных отношений в стране вообще и рынка труда в частности; отсутствие действенной межотраслевой и внутриотраслевой конкуренции в движении рабочей силы, в вертикальных и горизонтальных ее потоках.

В диссертации определены меры направленные на повышение качественно нового уровня воспроизводства трудового потенциала страны и в первую очередь за счет совершенствования системы оплаты труда, ее увеличения, как главного мотивационного механизма рабочей силы.

4. Методика расчета индекса развития трудового потенциала

Предложено новое понятие «Индекс развития трудового потенциала», а также разработана методика количественного его измерения и качественной характеристики.

В диссертации утверждается, что может и должен самостоятельно разрабатываться индекс развития трудового потенциала (ИРТП). В теоретико-методологическом плане прежде всего возникает вопрос о критериальных компонентах индекса развития трудового потенциала. В качестве базовых индикаторов, характеризующих развитие трудового потенциала человека в стране, регионе, трудовом коллективе в диссертации рассматриваются следующие критерии: 1)доля трудоспособного населения в общей численности населения (X_i); 2)уровень образования, профессиональной подготовки и переподготовки, квалификации и опыта работы, способствующие повышению дееспособности работника (U_i); 3)уровень заработной платы, получаемого работником за свою работу, как источник воспроизводства и развития трудового потенциала (B_i); 4)вооруженность труда работника необходимыми средствами и орудиями труда, умножающие его потенциал (Z_i); 5)уровень занятости, трудовой активности населения (L_i).

Для всех компонентов ИРТП рассчитываются отдельные индексы по единой формуле:

$$I_n = \frac{K_{\text{факт.}(n)} - K_{\text{min}(n)}}{K_{\text{max}(n)} - K_{\text{min}(n)}};$$

где, I_n - индекс компонента n ;

$K_{\text{факт.}(n)}$, $K_{\text{max}(n)}$, $K_{\text{min}(n)}$ - фактическое, максимальное и минимальное значения компонента "n" в трудовом потенциале человека.

По приведенной формуле индексы развития трудового потенциала (ИРТП) рассчитываются вначале для каждого компонента трудового потенциала. Полученный результат представляет собой интегральный индекс развития трудового потенциала человека, трудового коллектива, региона, страны в целом как среднеарифметическая величина полученная путем суммирования всех выделенных (пяти) частных индексов и деленная на их количество (5):

$$\text{ИРТП} = \frac{X+Y+Z+L+B}{5};$$

Предложенный расчет ИРТП является универсальным, он может быть применен для сравнительного анализа ИРТП между странами, между регионами, внутри субъектов федерации, между городом и селом. В нашем исследовании конкретные расчеты выполнены применительно к субъекту российской федерации, в частности Республике Башкортостан. Результаты анализа приведены в таблице №1.

Из таблицы 1 видно, что ИРТП в среднем по республике за годы реформы (1991-2001 гг.) изменялся неравномерно, что отражает специфику и характер различных ее этапов. На первом этапе реформы (1991-1995 гг.) ИРТП в среднем по республике существенно возрос – с 0,374 до 0,391 (рост на 4,5 процентных пункта), на втором этапе наоборот, произошло его снижение с 0,391 до 0,384 (снижение на 1,8 процентных пункта). За весь рассматриваемый период (1991 –2001 гг.) ИРТП вырос на 3 процентных пункта – с 0,374 до 0,384. Это характеризует положительную динамику трудового потенциала республики в целом в последнем десятилетии XX века. Такая же тенденция имеет место и по группе городов. За 10 лет рост ИРТП составляет 7 процентных пунктов. При этом на втором этапе реформ также имеет место значительный спад ИРТП.

Таблица 1

Динамика ИРТП в городах и районах РБ

	1991 г.	1995 г.	2001 г.
По городам	0,383	0,423	0,409
По районам	0,365	0,359	0,359
В среднем по республике	0,374	0,391	0,384
X ₁ - город	0,408	0,572	0,539
Район	0,422	0,378	0,336
U ₁ - город	0,298	0,310	0,260
Район	0,451	0,228	0,221
V ₁ - город	0,496	0,411	0,536
Район	0,395	0,377	0,289
Z ₁ - город	0,397	0,322	0,285
Район	0,388	0,438	0,347
L ₁ - город	0,316	0,500	0,425
Район	0,272	0,376	0,401

В сельских районах наблюдается неуклонное снижение ИРТП. Эта тенденция наиболее сильно проявилась на первом этапе реформ – с 0,365 до 0,359, а на втором – стабилизировалось постепенно.

Анализируя показатели таблицы следует отметить следующие моменты: во-первых, положительная динамика ИРТП по республике в основном обеспечена под влиянием достаточно высокого роста ИРТП по городам; во-вторых, рост ИРТП в целом по республике и по городам имел место лишь на первом этапе реформ, что, на наш взгляд, объясняется стихийным ростом (бумом) ряда количественных индикаторов (доли трудоспособных в общей численности населения, уровня занятости) ТП в этот период; в-третьих, отрицательная динамика ИТРП на селе оказалась незначительной, что свидетельствует о консервативности уклада жизни и менталитета сельского населения; в-четвертых, представленные в таблицах частные индексы трудового потенциала, имеют большое самостоятельное значение для анализа и оценки важнейших показателей социально-экономического развития республики, городов и районов.

Отметим неуклонное падение индекса фондовооруженности труда в городах, индекса заработной платы на одного работника и индекса доли трудоспособного населения в общей численности населения в сельских районах.

Предложенная нами методика позволяет осуществить глубокий сравнительно-сопоставимый анализ ИРТП, и частных его составляющих, в разрезе городов и сельских районов, и сопоставить их со среднереспубликанскими показателями. Данный аналитический материал представлен в таблице 2 по сельским районам и в таблице 3 по городам.

Анализ таблицы 2 показывает, что в группе сельских районов 27 районов из 54 в начале реформ имели показатели выше среднереспубликанских и 27 районов – ниже. За годы реформы произошел незначительный рост числа районов, имеющих показатели ниже среднереспубликанского уровня и небольшое уменьшение числа районов, находящихся в положении выше среднего значения.

Такая же ситуация сложилась и в группе городов. Из (20 городов), в начале реформ (1991) половина ее – 10 городов (50%) интегральный ИРТП имела выше среднереспубликанских показателей, столько же – 10 городов (50%) ниже среднереспубликанских показателей. За годы реформ доля городов, занимающих положение выше среднереспубликанского уровня, хотя и незначительно, но уменьшилась – на 5 процентов (на один город). Соответственно, на 5% (один город) увеличилась доля городов, занимающих положение ниже среднереспубликанского уровня.

Из анализа этих показателей вытекают следующие выводы: во-первых, в ходе реформ наблюдается снижение ИРТП и в городах и на селе; во-вторых, число городов и сельских районов, имеющих ИРТП выше среднереспубликанских показателей уменьшается и число тех городов и

районов, интегральные ИРТП которых ниже среднереспубликанских показателей, увеличивается.

Таблица 2

Динамика ИРТП и его частных показателей
в группе районов Республики Башкортостан

		X_i Индекс доли трудо- способных в общей численности населения	U_i Индекс уровня образо- вания	V_i Индекс зарботной платы на одного работника	Z_i Индекс фондо- воору- женност и труда	L_i Индекс занятости	ИРТП
Выше среднего Число районов/ (%)	1991	24/44,4	25/46,3	24/44,4	30/55,5	20/37	27/50
	1995	17/31,5	23/42,6	26/48	27/50	27/50	28/52
	2001	25/46,3	24/44,4	19/35,2	27/50	29/53,7	25/46,3
В среднем по районам	1991	0,422	0,451	0,395	0,388	0,272	0,365
	1995	0,378	0,228	0,377	0,438	0,376	0,359
	2001	0,336	0,221	0,289	0,347	0,401	0,359
Ниже среднего Число районов / (%)	1991	30/55,5	29/53,7	30/55,5	24/44,4	34/63	27/50
	1995	37/68,5	31/57,4	28/52	27/50	27/50	26/48
	2001	29/53,7	30/55,5	35/64,8	27/50	25/46,3	29/53,3

Таблица 3

Динамика ИРТП и его частных показателей в группе городов
Республики Башкортостан

		X_i Индекс доли трудо- способных в общей численности населения	U_i Индекс уровня образо- вания	V_i Индекс зарботно й платы на одного работника	Z_i Индекс фондо- воору- женности труда	L_i Индекс занятости	ИРТП
Выше среднего Число городов / (%)	1991	6/30	10/50	13/65	7/35	9/45	10/50
	1995	9/45	7/35	11/55	9/45	9/45	8/40
	2001	10/50	9/45	10/50	6/30	9/45	9/45
В среднем по городам	1991	0,408	0,298	0,496	0,397	0,316	0,383
	1995	0,572	0,310	0,411	0,322	0,500	0,423
	2001	0,539	0,260	0,536	0,285	0,425	0,409
Ниже среднего Число городов / (%)	1991	14/70	10/50	7/35	13/65	11/55	10/50
	1995	11/55	13/65	9/45	11/55	11/55	12/60
	2001	10/50	11/55	10/50	14/70	11/55	11/55

Таким образом, отрицательная динамика ИРТП и основных его компонентов по республике в целом, а также по городам и сельским районам, особенно в период 1995–2001 годы, показывает, что в трансформации экономики сохраняются и усиливаются негативные тенденции. Проведенное исследование дает обширный материал для оценки и сравнительно-сопоставимого анализа социально-экономического развития городов и районов республики, на основе которых могут быть определены меры по преодолению негативных тенденций в их развитии.

5. Условия и факторы повышения эффективного функционирования трудового потенциала в переходный период

В диссертации занятость рассматривается как специфический индикатор состояния экономики страны, уровня национального благополучия, фактор социальной стабильности общества и форма реализации потенциала трудового человека.

Трудовой потенциал общества, региона, отдельно взятой личности может быть реализован лишь в условиях нормальной занятости работников. Дана характеристика таким видам занятости, как: полная занятость, эффективная занятость, продуктивная занятость, рациональная занятость (табл.4).

Для современной Российской экономики характерен высокий уровень скрытой безработицы, достигающей до 13,5 проц. Ключевым фактором роста занятости является стимулирование спроса на рабочую силу во всех секторах экономики на основе интенсивного роста экономики, структурных преобразований, внедрения новых инновационных технологий, роста оплаты труда, развития малого бизнеса.

Определены основные направления реализации трудового потенциала, изучены особенности реформирования российской сферы занятости в современный период, указаны меры по их совершенствованию, в частности, такие как использование нестандартных, гибких форм занятости (НФЗ), позволяющих воздействовать на занятость посредством ограничения предложения рабочей силы на открытом рынке труда, позволяющих одновременно ограничивать масштабное высвобождение занятых и предупреждать всплеск безработицы. Изучены особенности реформирования российской сферы занятости в современный период, указаны меры по их совершенствованию.

В целях содействия полной, продуктивной и свободно избранной занятости, для эффективного использования трудового потенциала государству необходимо осуществлять: 1) разработку мер финансово-кредитной, инвестиционной и налоговой политики, направленных на рациональное размещение производительных сил, повышение мобильности трудовых ресурсов, поощрение применения гибких режимов труда и других мер,

способствующих сохранению и развитию системы рабочих мест; 2) правовое регулирование в области занятости на основе соблюдения законных прав и интересов граждан и обеспечения соответствующих государственных гарантий, дальнейшее совершенствование законодательства о занятости населения; 3) разработку и реализацию федеральных и территориальных программ содействия занятости населения; 4) создание эффективной государственной службы занятости населения по всей системе вертикали; 5) обеспечение социальной защиты в области занятости населения, отвечающих конституционным правам человека.

Таблица 4

Цели, методы достижения различных видов занятости и их оценка

ЗАНЯТОСТЬ				
Занятость	Оптимальная	Рациональная	Эффективная	Полная
Цель	Наивысшая выгода работодателя (оптимум продукта) при соответствующем наивысшем доходе работника (оптимум затрат)	Наивысшая производственная выгода (максимум продукта при минимуме трудовых затрат)	Общественный эффект (максимум продукта при минимальных совокупных трудовых затратах занятых по их желанию)	Обеспечение занятости всех трудоспособных членов общества
Метод достижения	Сочетание интересов функционирующей рабочей силы и предпринимателя	Высвобождение малопроизводительной рабочей силы	Расширение использования достижений науки и техники, новых технологий	Всеобщая трудовая повинность
Оценка результата	Снижение уровня производства до уровня разноразмерной занятости	Отсутствие социальных гарантий	Перепроизводство продукта, «легкий» заработок	Дефицит товаров и услуг

К числу основных критериальных признаков оценки эффективности использования трудового потенциала на народнохозяйственном и региональном уровне, следует отнести:

- рост народного благосостояния как основу расширенного воспроизводства населения и трудового потенциала;
- непрерывное увеличение национального дохода, в расчете на одного *трудоспособного, на основе повышения производительности труда;*
- поддержание сбалансированности производства по трудовому фактору как важнейшее условие обеспечения рациональной занятости населения и предпосылка эффективного использования материальных ресурсов.

Эффективность использования трудового потенциала с переходом к рыночным методам хозяйствования становится одним из решающих факторов усиления конкурентоспособности и инновационной восприимчивости, которая является составляющей эффективности всего производства в целом и поэтому выступает в качестве одного из важнейших условий ускорения экономического и социального развития страны. В диссертации выявлены прямые и косвенные факторы, повышающие эффективность функционирования трудового потенциала в современный период.

К прямым относятся: 1) оплата труда в соответствии с трудовым вкладом; 2) квалификация, профессионализм, инновации; 3) фондовооруженность и новейшие технологии.

К косвенным относятся: 1) развитие рыночных отношений; 2) организация производственного процесса и трудовая дисциплина; 3) законодательная поддержка интересов работников.

Такая классификация факторов повышения эффективности трудового потенциала может быть использована на разных уровнях экономики. С этой точки зрения научное исследование имеет актуальное значение в период трансформации общества реформирования экономики страны.

ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

1. Трудовой потенциал – это интегральное понятие со сложной структурой, охватывающий физиологические, демографические, профессиональные, экономические, социально-психологические, интеллектуальные, мировоззренческие характеристики и параметры трудоспособного человека. Трудовой потенциал – определяющий фактор трансформация общественного производства в постиндустриальную систему, всего социально-экономического прогресса.

2. Предложена методика системного анализа состава и структуры ТП страны, региона, которая раскрывает его современную социально-экономическую конструкцию, количественные параметры и качественные характеристики, показывает мотивации трудовой и социальной активности трудового человека. Анализ выявил, что состав и структура трудового потенциала Башкортостана в большей степени соответствует переходной экономике, чем развитой рыночной.

3. Разработан принцип системного анализа воспроизводства ТП с учетом современных демографических и социально-экономических факторов. Воспроизводство ТП, осуществляемое в условиях негативной демографической ситуации имеет отрицательные тенденции, во многом характеризуется как простое воспроизводство. Заработная плата, как основной источник воспроизводства рабочей силы (ТП), не выполняет свои основные функции – воспроизводственные и стимулирующие.

4. В диссертации самостоятельно разработан индекс развития трудового потенциала - ИРТП, позволяющий количественно выразить качественные параметры трудоспособного населения, давать интегральную оценку ТП, исследовать его динамику, проводить сравнительно-сопоставимый анализ. Произведенные расчеты ИРТП по Республике Башкортостан и в разрезе городов и сельских районов показывают наличие негативных тенденций по ряду индикаторов, которые больше проявились во второй половине 90-х годов.

5. В целях содействия полной, продуктивной и свободно избранной занятости предложены конкретные рекомендации по развитию и совершенствованию рынка труда, стимулированию спроса на рабочую силу и меры государственной поддержки занятости населения. Выявлены и проанализированы прямые и косвенные факторы, способствующие повышению эффективности использования ТП в современный период.

ОСНОВНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

1. Якшибаева Г.В. Индекс развития трудового потенциала. Труды Вольного экономического общества России. Том 31 (тридцать один): Работы лауреатов Всероссийских конкурсов молодых ученых, студентов и школьников «Россия на пороге XXI века» – 2000. Научное издание ВЭО России: М., 2001. – С. 320-335.
2. Якшибаева Г.В. О подходах к изучению трудового потенциала // Вестник Московского экономического института. - 2001. - №1 – С. 34-39.
3. Якшибаева Г.В. Демографические основы формирования трудового потенциала // Экономика и управление. – 2001. – №1 – С. 42-48.
4. Махмутов А.Х., Якшибаева Г.В. О количественном измерении трудового потенциала // Вестник Академии наук РБ. – 2001. - №1 – С. 51-58.
5. Якшибаева Г.В. Трудовой потенциал: системный анализ // Сборник статей и тезисов докладов научно – практической конференции. – Уфа: Изд-во БГУ, 2000. – С. 49-56.
6. Якшибаева Г.В. К характеристике трудового потенциала Зауралья РБ // Сборник статей и тезисов докладов научно – практической конференции. – Сибай. 2000. – С. 61-66.
7. Якшибаева Г.В. Проблемы безработицы малых городов // Сборник научных статей и тезисов докладов научно – практической конференции. - Уфа: ВЭГУ, 2000. – С. 67-71.