

АКТУАЛЬНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

ВОСПРОИЗВОДСТВО ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА КАК ФАКТОР СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА

ХАПАНЦЕВА РУЗАННА ДАВЛЕТОВНА

кандидат экономических наук, доцент кафедры «Государственное и муниципальное управление» ФГБОУ ВО «Северо-Кавказская государственная гуманитарно-технологическая академия», Черкесск, Россия

Email: hapanceva@yandex.ru

АННОТАЦИЯ

В статье приводятся основы исследования трудового потенциала региона, требующие уточнения с точки зрения совершенствования методов его оценки на региональном уровне. В качестве одних из определяющих ресурсов эффективного воспроизводственного процесса в исследовании обозначены трудовые ресурсы и трудовой потенциал. Именно они за счет напряжения своих умственных и физических сил производят необходимые обществу товары. Уровень квалификации и количество рабочей силы, которой располагает государство, менталитет граждан, стремление людей к производительному труду в сложившихся условиях, является главным фактором, определяющим результаты экономического развития.

Ключевые слова: воспроизводство, трудовой потенциал, регион, рабочие места, трудовые ресурсы, экономический, политический, демографический и социально-культурный признак, труд, человеческий фактор.

REPRODUCTION OF LABOUR FORCE POTENTIAL AS THE FACTOR OF REGIONAL SOCIOECONOMIC DEVELOPMENT

RUZANNA KHAPANTSEVA

Candidate of Economic Sciences, associate professor of « State and municipal management» Federal State Budget Educational Institution of Higher Professional Education "North Caucasian State Humanitarian Technological Academy ", Cherkessk, Russia

Email: hapanceva@yandex.ru

ABSTRACT

This article examines some of the problems of social development and management of the region. It is shown that the exceptional role and influence of social management on the quality of life of the population. The analysis of some aspects of the socio-economic state in the country made it possible to identify a range of problems restraining the development of social development, in particular the absence of an effective system of organization and management. In this case, it is so important to objectively justify the necessity for further theoretical development of flexible regional systems of social management, considering the territorial factor.

Key words: social management, regional development, region, social problems, regional management systems.

Для формирования стратегии устойчивого развития региона с его экономическим, демографическим, социальным и трудовым потенциалом необходим объективный анализ исторического прошлого, анализ сильных и слабых сторон, анализ возможностей и т.д. Формирование и развитие Северо-Кавказского региона, в том числе и Карачаево-Черкесской республики как субъекта Федерации происходило на основе множества общих для любого территориального формирования процессов и закономерностей. Вместе с тем, теоретическое построение процессов развития региона не сводится лишь к универсальным закономерностям; учитывая геополитические, демографические, социально-экономические и другие факторы. Северо-Кавказский федеральный округ имеет ряд особенных и уникальных черт развития. [4]

Анализ функционирования Северо-Кавказского региона в последние десятилетия наглядно демонстрирует, что на местах получали развитие, прежде всего государственные и хозяйственно-отраслевые интересы при значительном игнорировании потребностей локального сообщества; произошло резкое снижение социального значения этнонациональных и религиозных духовных ценностей и поведенческих стереотипов людей. В конце концов, настал такой период советской истории, когда процессы

социальной универсализации стали вести к появлению новых диспропорций; например, во многих регионах из-за незначительного затратного механизма хозяйствования резко ухудшились экологические качества жизни населения. Повсеместно углублялась культурная обезличенность социальных слоев, имела место ориентация людей не на свою территориальную среду, а на крупные административные и промышленные центры; многие формы локальной самодеятельности во всех сферах практики отчуждались от своей территории в пользу государства и т.п.

В настоящее время по существу не остается этносов, региональных сообществ, чье развитие происходило бы в изоляции от мировой динамики. Все это, безусловно, накладывает серьезный отпечаток на культурную самобытность Северо-Кавказских регионов, но не устраняет и не разрушает ее. Население регионов, входящих в Южный административно-федеральный округ традиционно отличались своеобразным менталитетом, образом жизни и культурной самобытностью.

С другой стороны, регионы в отдельности или Северо-Кавказский федеральный округ в целом, являясь во многом целостным образованием, вместе с тем не являются самостоятельной единицей, способной самостоятельно воспроизводить современный,

адаптивный к меняющейся ситуации тип развития и тип трудового потенциала. Они представляет собой, во-первых, часть более обширной территориальной системы (Федерация в целом), во-вторых, сегмент социокультурной системы всего общества. Таким образом, регион с его своеобразным трудовым потенциалом, как открытая система формируется и функционирует на основе некоторых объективных предпосылок, без которых внутренние социальные связи и духовно-символические характеристики не способны реализовать себя в полной мере в соответствии с современными требованиями развития.

По таким же критериям могут отличаться и территории, входящие в Северо-Кавказский федеральный округ. Таким образом, можно заключить, что процедура формирования условий устойчивого развития и расширенного воспроизводства трудового потенциала не допускает абсолютно единообразного подхода, поскольку разные регионы отличаются друг от друга:

1. по размерам экономической активности;
2. по географическим характеристикам и природным ресурсам;
3. по экономическим условиям, характеристикам и результатам деятельности агентов экономической активности;
4. по социальной организации жизнедеятельности населения;
5. по политическим условиям и эффективности деятельности органов местной власти. [3]

В современных условиях, каждый регион округа должен вырабатывать свои способы вхождения в эти динамические тенденции при сохранении как общероссийского, так и специфически локального экономического, политического, демографического и социально-культурного своеобразия. Для рассмотрения вопросов о формировании условий и обеспечении расширенного воспроизводства трудового потенциала как условия устойчивого развития, необходимо представлять население региона как социальную целостность, как систему социальных институтов и целенаправленно созданных общественных структур, а также жизненных миров различных сословий, классов, слоев.

С точки зрения системного подхода, именно социальные отношения, выражающиеся в устойчивых связях большой совокупности людей и приобретающие массовый и групповой характер должны находиться в центре внимания менеджеров регионального и муниципального уровней, так как практика эффективного устойчивого регионально-территориального развития давно доказала, что одним из наиболее масштабных компонентов устойчивого развития является социально-экономическая активность населения региона и перспектива его расширенного воспроизводства. Именно представители регионального сообщества своей повседневной практикой, общностью интересов и

разнообразием жизненных позиций оказывают решающее воздействие на качественные особенности территории. Каждый субъект социальной деятельности (жители населенного пункта, района, семья, отдельный человек) стремится найти свое место в социальной и экономической среде, упорядочивает способы деятельности в соответствии со своими потребностями.

«Инфраструктура, как производственная, так и социальная, с учетом взаимодействия человека с окружающей природной средой позволяет оптимально решать основные проблемы жизнедеятельности отдельного человека и всего населения территории в целом. Поэтому все сферы жизнеобеспечения населения, включая и структурные части необходимого продукта, должны постоянно развиваться и создавать благоприятные условия для расширенного воспроизводства совокупного работника, а значит, и жизнедеятельности населения. К таким сферам и структурным частям относятся системы торговли, общественного питания, бытового обслуживания. Перечисленные факторы жизнедеятельности решают двуединую задачу: с одной стороны они обеспечивают непрерывность процесса производства и доведения, материальных благ и услуг до потребителя, а также регулирования процесса потребления, а с другой – эти сферы создают или не создают условия для развития населения. [2]

Для обеспечения расширенного воспроизводства трудового потенциала как предпосылки

устойчивого развития региона, необходимо учитывать, что в регионах-субъектах Северного Кавказа обычно сосуществуют несколько типов социальности - основанная на родственной или дружественной привязанности; духовная, бескорыстная, связанная с гражданскими устремлениями и солидаристская по своей сути; корпоративная, основанная на поддержании определенных ассоциативных интересов и групповых устремлений; рыночная, ставящая во главу угла достижение выгоды, прибыли и др. Причем характерной особенностью подобных отношений являются их устойчивость и спонтанность, что объясняется в первую очередь историческими традициями и ментальностью населения. Практика показывает, что эти отношения и связи, как правило, воспроизводятся как на основе кровнородственных связей или традиционных отношений, так и на базе индивидуальных привязанностей, возрастных или иных качеств.

Теоретики и практики российских преобразований допускали немало ошибок ввиду того, что не всегда учитывали, что связи и отношения в социальных, экономических, политических и иных системах в национальных республиках Северного Кавказа относительно слабо подвержены организации на основе административных, рационально-целевых факторов. В них не обязательно и не всегда может быть обозначена жесткая иерархия или лидерство руководителя. Действуя на основе традиций, они по своим

внешним формам могут приобретать необыкновенную прочность.

В этой связи необходимо отметить, что отношения неформально-психологического типа распространены не только в структурах обыденной практики и семейно-родственных отношениях. Они закреплены также в трудовых и системно-иерархических отношениях, в официальных производственных коллективах, учреждениях власти, сфере обслуживания - здесь они носят название патрон-клиентных, свидетельствуя тем самым о характере их неформального доминирования и подчинения. [1]

Практика функционирования региональных органов законодательной и исполнительной власти регионов-субъектов Северного Кавказа в последнее десятилетие показала, что, выступая оборотной стороной, подоплекой официальных положений и статусных ролей, патрон-клиентные отношения по существу нередко подчиняют себе институциональные связи, что находит отражение в таких региональных явлениях как теневая экономика, лоббизм. Объективные условия таковы, что данные отношения получают особенно широкое распространение между членами регионального сообщества в условиях экономического кризиса, ослабления центральной и местной власти, когда официальные институты слабы и не обеспечивают людям безопасных условий жизни.

В исследовании под трудовым потенциалом общества понимается система социально-экономических

условий, складывающихся для экономических субъектов по поводу реализации психофизиологических, интеллектуальных и материальных (продуктивных) возможностей индивида и их совокупностей (коллективов) в процессе трудовой деятельности. Данное определение характеризует качественные особенности трудового потенциала.

Трудовой потенциал-это совокупная способность к труду как форма проявления личностного и человеческого фактора, максимально возможная мера труда, которой обладает общество как система коллективов на данном этапе развития. Трудовой потенциал характеризует трудовые возможности человеческого фактора в единстве экономических и социальных аспектов. Отправной структурно-формирующей единицей анализа трудового потенциала является личностный потенциал, формирующий основу формирования трудового потенциала на более высоких структурных уровнях, а мерой проявления - общественно полезная деятельность. Другими словами, способом реализации трудового потенциала является занятость, то есть использование рабочей силы как фактора "труд" в процессе производства экономических благ. [4]

Можно привести и другие определения трудового потенциала, которые характерны более широким охватом компонентов: «Трудовой потенциал страны, региона, предприятия – располагаемые в настоящее время и предвидимые в будущем трудовые возможности,

характеризуемые количеством трудоспособного населения, его профессионально-образовательным уровнем, другими качественными характеристиками», [3]

«Трудовой потенциал – совокупная способность трудоспособного населения к производству материальных благ и услуг, возможное количество и качество труда, которым располагает общество при данном уровне развития науки и техники, организации производства и управления».

Анализ понятия «трудовой потенциал» как формы проявления фактора «труд» позволяет рассмотреть совокупность социально-экономических, профессиональных квалификационных возможностей трудовых ресурсов, определить систему показателей, характеризующих динамику и структуру трудового потенциала на макро-и микроуровнях.

Качественная характеристика трудового потенциала может быть раскрыта на основе совокупности признаков: демографических, медико-биологических, профессионально-квалификационных, социальных, физических и психических. Мерой качества трудового потенциала является степень сбалансированности профессионально-квалификационных характеристик с требованиями экономики.

Из вышеизложенного можно определить, что расширенное воспроизводство трудового потенциала является процессом

восстановления израсходованных физических и интеллектуальных способностей и возможностей сотрудников для высокой производительности. Условия расширенного воспроизводства трудового потенциала включают объективную и субъективную составляющие: объективную макроэкономическую ситуацию, социальную сферу, организационную среду и др.; субъективная – мотивация работников, которые зависят от таких параметров, как возраст, социальное положение, мировоззрение и т.д. [4]

Обеспечение процесса расширенного воспроизводства обусловлено ресурсной базой и действием разного рода экономических и неэкономических факторов, приводящих в движение ресурсы. Экономические производственные ресурсы являются источниками и средствами обеспечения производства. В их состав вошли трудовые ресурсы (человеческий капитал, трудовой потенциал), природных (сырьевых) ресурсов, капитал (физический капитал), оборотные активы (материалы), информационные, финансовые ресурсы (денежный капитал). Под факторами понимаются условия, причины, параметры, а также действия, оказывающие влияние на экономический процесс и его результаты. Поэтому, факторами расширенного воспроизводства являются используемые в производстве ресурсы.

С другой стороны, существует и обратная зависимость: от уровня экономического развития страны или региона напрямую зависит степень подготовленности и уровень развития трудовых ресурсов и

трудового потенциала. В этой связи считаем, целесообразным отследить на методологическом уровне зависимость процесса расширенного воспроизводства трудового потенциала от состояния экономики.

ЛИТЕРАТУРА

1. Афанасьева М. Н. Господство в разделенном обществе. О патрон-клиентных отношениях в региональной власти./ Афанасьева М. Н. // Полис. 1997. № 1.
2. Гапоненко А.Л. Стратегия социально-экономического развития: страна, регион, город. Учебник / Гапоненко А.Л. - М.: РАГС, 2001.- С.157.
3. Хадасевич Н.Р. Роль социальной ответственности в развитии трудового потенциала // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. - 2012. - № 3.
4. Психомачов Х. М. Расширенное воспроизводство трудового потенциала как условие устойчивого развития региона: дис. ... д-ра экон. наук - Москва, 2005 - 380 с.

REFERENCES

1. Afanasyeva M.N. Gospodstvo v razdelenom obschestve . O patron- klientskih otnosheniyah v regionalnoy vlasti (Domination in a divided society. About patron-client relations in regional power). / Afanasyeva M.N. // Polis. 1997. № 1.
2. Gaponenko A.L. Strategiya sotsialno – ekonomicheskogo razvitiya: strana, region, gorod (Strategy of social and economic development: country, region, city). / Gaponenko A.L. - Moscow: RAGS, 2001.-P.157.
3. Khadasevich N.R. Rol sotsialnoy otvetstvennosti v razvitii trudovogo potentsiala // Upravlenie personalom I intellektualnimi resursami v Rossii (The role of social responsibility in the development of labor potential // Human resources and intellectual resources management in Russia) . - 2012. - № 3.
4. Psychomachov, Kh. M. Extended reproduction of labor potential as a condition for sustainable development of the region: dis. ... Dr. Econ. Sciences - Moscow, 2005 - 380p.