

## КОНЦЕПТУАЛЬНО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ РЕГИОНА

© 2015 Капелюк Зоя Александровна

доктор экономических наук, профессор

Сибирский университет потребительской кооперации

630087, г. Новосибирск, пр-т К. Маркса, д. 26

© 2015 Алетдинова Анна Александровна

кандидат технических наук, доцент

Новосибирский государственный технический университет

630073, Новосибирск, пр-т К. Маркса, д. 20

E-mail: [prostudy@sibupk.nsk.su](mailto:prostudy@sibupk.nsk.su), [aletdinova@corp.nstu.ru](mailto:aletdinova@corp.nstu.ru)

Объектом исследования выбран процесс управления трудовым потенциалом региона в условиях сетевой экономики, а предметом исследования служат социально-экономические отношения, обуславливающие теоретические и методологические основания, принципы и механизмы формирования и развития трудового потенциала.

*Ключевые слова:* трудовой потенциал, концепция управления, регион, научно-технический прогресс, информационно-коммуникационные технологии, сетевое взаимодействие, структура.

Категорию трудового потенциала принято рассматривать на микро-, мезо- и макроуровне. На макроуровне в качестве объекта изучают кластеры, регионы, страны, население, при большой размерности - проектные группы, комплексы, сетевое взаимодействие заинтересованных сторон и т.д.

Н.Р. Хадасевич применяет совокупный подход, оценивая трудовой потенциал региона с точки зрения двух подходов: возможности участия рабочей силы в производстве и характеристики качеств рабочей силы<sup>1</sup>. Н.Ю. Сорокина рассматривает “возможности по привлечению и использованию в региональной экономике трудовых ресурсов определенного качества и количества в соответствии с выбранной стратегией”, т.е. изучает это понятие с точки зрения организации процесса использования трудовых ресурсов<sup>2</sup>.

По нашему мнению, трудовой потенциал региона - это возможность использовать свои трудовые ресурсы с максимальным синергетическим эффектом для накопления человеческого капитала. Необходимо различать понятие уровня трудового потенциала. Авторы понимают его как экономический показатель, отражающий степень использования совокупности трудовых ресурсов с максимальным синергетическим эффектом для накопления человеческого капитала.

На наш взгляд, формирование концепции управления трудовым потенциалом региона предпо-

ределяет парадигма “научно-технический прогресс - информационно-коммуникационные технологии - сетевое взаимодействие”. Научно-технический прогресс (НТП) позволяет осуществить технологический скачок в развитии российских регионов и страны в целом, перейти к шестому технологическому укладу. Он становится фактором прямого воздействия наряду с внешними заинтересованными сторонами (государственными учреждениями, партнерами, потребителями, конкурентами, общественными организациями).

Информационно-коммуникационные технологии (ИКТ) используют средства микроэлектроники для сбора, хранения, обработки, поиска, передачи и представления данных, текстов, образов и звука. С одной стороны, на основе их развивается производство товаров и услуг (сектор ИКТ), а с другой - они способствуют повышению производительности труда, сокращению издержек, увеличению оборачиваемости капитала, формированию сетевых форм организации, расширению видов экономической деятельности и т.д., а следовательно, улучшению качества жизни.

Сетевое взаимодействие получило бурное развитие благодаря ИКТ, оно позволило снизить транзакционные издержки, получить новые организационные формы, обеспечить доступность к инновационной деятельности, снизить ее риски. А значит, повысилась мобильность трудовых ре-

сурсов, появилась возможность участия в проектах, выполнения работы с использованием удаленного доступа.

Главная цель управления трудовым потенциалом региона - это повышение результативности использования и приращения трудового потенциала в условиях сетевого взаимодействия на основе прямых равноправных связей и ценностей заинтересованных сторон. Это возможно при использовании ключевых стратегических ресурсов, таких как труд, предпринимательская способность и информация. Эти особенности влекут за собой качественные и количественные изменения трудового потенциала, и в то же время это вызывает сложности в оценках на уровне региона и даже страны. Размытие границ организаций приводит к необходимости расширения классификации трудового потенциала.

Помимо классических составляющих трудового потенциала, таких как естественно-демографический, социально-личностный, образовательно-квалификационный, авторы выделяют новые составляющие, такие как потенциал сетевого взаимодействия, условий социально-трудовых отношений; инновационная составляющая дополнена факторами развития интрапренерства, сформировался инновационно-интрапренерский потенциал. Таким образом, трудовой потенциал региона включает шесть основных составляющих (см. рисунок).

Компонент сетевого взаимодействия необходимо рассматривать как новую составляющую трудового потенциала, появившуюся в условиях сетевой экономики и развития третьего поколения моделей взаимодействия со стейкхолдерами

(B2A, A2B, B2C, C2B, B2B, B2G, G2B, A2A, A2C, C2A, C2C, G2C, G2G). Это предопределяет его составляющие: взаимодействие с партнерами (обеспечение деятельности партнерами; организация, поиск и реализация способов, технологий, методов обеспечения); взаимодействие с конкурентами (обеспечение деятельности конкурентами-интрапренерами; организация совместных инновационных проектов); взаимодействие с потребителями (клиентский капитал, привлечение потребителей-интрапренеров к деятельности; удовлетворение потребностей); взаимодействие с общественными организациями (обеспечение деятельности представителями общественных организаций; организация социально значимых проектов); взаимодействие с органами власти (обеспечение деятельности интрапренерами - представителями органов власти; получение поддержки государством социально значимых, инновационных проектов; получение государственных заказов, наличие закупок технологий, инновационной продукции, работ и услуг); взаимодействие с внутренними стейкхолдерами (привлечение работников к сетевому взаимодействию). Трудовой потенциал содержит возможности использовать ресурсы стейкхолдеров для достижения поставленной цели на условиях равноправных связей и систем ценностей заинтересованных сторон, которые могут иметь совершенно разные стратегии и цели.

Условия социально-трудовых отношений должны способствовать наращиванию трудового потенциала. Инновационно-интрапренерская составляющая призвана обеспечивать развитие инновационной деятельности.

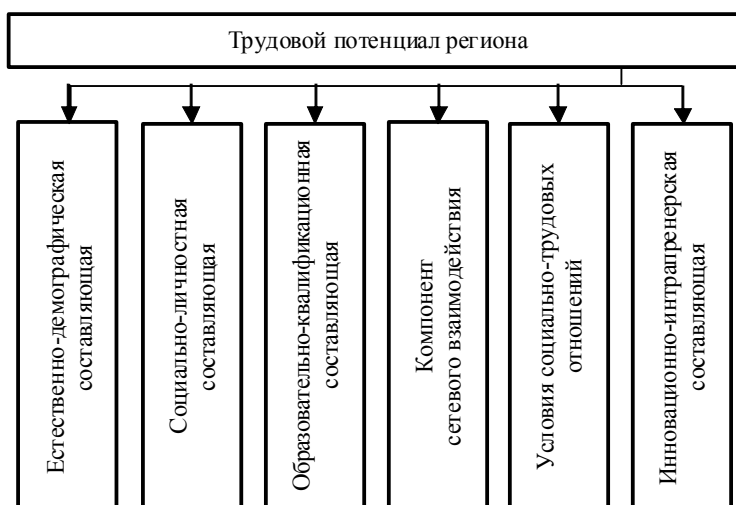


Рис. Структура трудового потенциала региона

Для развития методологии управления трудовым потенциалом необходима систематизация, выраженная в классификации трудового потенциала с учетом сетевых связей и инновационной деятельности (см. таблицу).

Авторами выделены группы в зависимости от степени формализации модели, уровня обеспеченности ресурсами и их использования, реализации сетевого взаимодействия, способа формирования социально-экономических отношений, меры достижения поставленных значений, эффекта и эффективности деятельности.

Необходимо отметить, что разработка классификации имеет значение для развития теории экономики труда и практики. Система показателей трудового потенциала региона может существенно отличаться от другой в зависимости от поставленной задачи исследования и условий его реализации, но структура потенциала всегда остается постоянной.

В зависимости от используемой методики величина уровня трудового потенциала получается в абсолютных или относительных единицах. Следовательно, бывает абсолютный или относительный инновационный потенциал.

Мы рекомендуем использовать относительный, так как это позволит строить систему статистичес-

ких показателей с различными единицами измерения. Сложность структуры определяет количество уровней трудового потенциала. Анализ методик его оценки показал существование его аддитивной и мультипликативной формы зависимости.

Обеспечение трудового потенциала ресурсами и их использование предлагается отображать следующими признаками: ресурсное обеспечение (явный и неявный потенциалы), степень использования ресурсов (фактический, неиспользуемый, желаемый потенциалы), возможность использования ресурсов (дееспособный, недееспособный потенциалы) (см. таблицу).

Явный трудовой потенциал региона характеризуется явным, фактическим потенциалом, имеющимся при данном уровне обеспеченности ресурсами и созданных условиях. Неявный потенциал в России ярко выражается такой характеристикой, как работа не по специальности. На рынке труда имеется переизбыток выпускников экономических вузов.

Фактический трудовой потенциал зависит от уровня занятости населения в регионе. Носителями неиспользуемого потенциала нужно рассматривать безработных, обучающуюся молодежь, пенсионеров.

**Классификационные признаки трудового потенциала региона**

№ п/п	Группа признаков	Признаки трудового потенциала
1	Формализация модели трудового потенциала	<i>Форма выражения:</i> абсолютная, относительная, условная
		<i>Структура по количеству уровней:</i> 2-уровневая, 3-уровневая
		<i>Функциональная зависимость:</i> аддитивная форма, мультипликативная форма
2	Обеспечение трудового потенциала ресурсами и их использование	<i>Ресурсное обеспечение:</i> явный потенциал, неявный потенциал
		<i>Степень использования ресурсов:</i> фактический потенциал, неиспользуемый потенциал, желаемый потенциал
		<i>Возможность использования ресурсов:</i> дееспособный потенциал, недееспособный потенциал
		<i>Ориентация на инновации:</i> инновационно-ориентированный потенциал, неинновационно-ориентированный потенциал
3	Реализация сетевого взаимодействия	<i>Условия реализации:</i> при консервативной культуре, при инновационной культуре
		<i>Развитие интрапренерства:</i> на основе сетевого интрапренерства, на основе интрапренерства, без интрапренерства
		<i>Скорость трансформации процессов:</i> адаптивный, неадаптивный
		<i>Роль стейкхолдеров:</i> на основе формирования сетевой организационной структуры, без формирования сетевой организационной структуры
4	Способ формирования социально-экономических отношений	<i>Оформление трудовых отношений:</i> с заключением бессрочного трудового договора; с заключением срочного трудового договора; на общественных началах (отсутствует); комбинированный
5	Мера достижения заданных значений	<i>Степень соответствия поставленным целям:</i> релевантный потенциал, нерелевантный потенциал
		<i>Мера достижения эталонных значений:</i> эталонный потенциал, фактический потенциал, нереализованный потенциал
6	Эффект и эффективность	<i>Эффект управления трудовым потенциалом:</i> технический, социальный, экономический
		<i>Синергетический эффект:</i> возрастающий, убывающий
		<i>Уровень человеческого капитала:</i> низкий, средний, высокий

Трудоспособное население обеспечивает не только экономическое развитие региона, но и социальные выплаты различным категориям граждан (пенсии, материальные пособия, стипендии, дотации и т.д.). Повышение уровня фактического трудового потенциала возможно за счет притока мигрантов, изменения пенсионного возраста, увеличения продолжительности жизни населения. Его дееспособность заключается в возможности в любой момент времени задействовать трудовой потенциал для определенных задач. Рассматривая трудовые ресурсы, чаще всего приходится говорить о недееспособности. Например, возрождение отечественной промышленности требует большого количества высококвалифицированных инженеров (опыт и мастерство которых должны накапливаться в течение длительного времени) и рабочих, которые дефицитны на рынке труда. Обеспечить дееспособность трудового потенциала можно только с задержкой в краткосрочном периоде.

Реализация сетевого взаимодействия характеризуется признаками условий (созданием инновационного климата в регионе), развития интрапренерства (поддержка внутреннего предпринимательства, в том числе молодежного, обеспечением его сетевой инфраструктурой), скорости трансформации процессов (наличие условий формирования дееспособного трудового потенциала), роли стейкхолдеров (третье поколение моделей взаимодействия заинтересованных сторон).

Новые формы социально-трудовых отношений не всегда влекут за собой оформление трудовых договоров, поэтому можно говорить о заключении бессрочного или срочного трудового договора, их комбинации, работы на общественных началах (например, в случае волонтерства). Трудовой потенциал имеется и у нетрудовых ресурсов, и его расчет актуален с точки зрения анализа резервов и ретроспективы.

Достижение заданных значений трудового потенциала характеризуется степенью соответствия поставленным целям и мере его достижения. Релевантный трудовой потенциал соответствует условиям достижения поставленных целей, эффективного управления, содержанию выполняемых функций. Эталонный его уровень должен постоянно корректироваться сообразно стра-

тегии развития региона. Нереализованный потенциал рассматривается авторами как разница между эталонным и фактическим потенциалом.

Следующая группа в зависимости от эффективности содержит классификации по эффекту от управления трудовым потенциалом, по синергетическому эффекту и уровню накопления человеческого капитала. При реализации трудового потенциала возможны социальный, экономический и технические эффекты. Чтобы выявить синергетический эффект, необходимо рассмотреть значения уровня трудового потенциала в динамике. Положительная динамика будет говорить о возрастающем потенциале, а отрицательная - об убывающем. Эффективное управление трудовым потенциалом обеспечивает низкий, средний или высокий уровень человеческого капитала в регионе.

Таким образом, главная функция управления трудовым потенциалом региона - формирование и реализация его на основе сетевого взаимодействия заинтересованных сторон. Трудовой потенциал включает составляющие: естественно-демографическую, социально-личностную, образовательно-квалификационную, сетевого взаимодействия, инновационно-интрапренерскую, условий социально-трудовых отношений. Его необходимо рассматривать, как возможность использовать свои трудовые ресурсы с максимальным синергетическим эффектом для накопления человеческого капитала. В зависимости от вида трудового потенциала (определяемого на основе разработанной классификации) меняется система показателей, необходимая для его оценки. Инновационно-интрапренерская составляющая и сетевое взаимодействие обеспечивают новые возможности и формы организации социально-трудовых отношений и, как следствие, накопление человеческого капитала. Разработанная классификация трудового потенциала региона и концептуальные подходы к его управлению вносят вклад в совершенствование теоретико-методологических основ экономики труда.

<sup>1</sup> *Хадасевич Н.Р.* Трудовой потенциал региона: теоретические и прикладные аспекты. Новосибирск, 2015.

<sup>2</sup> *Сорокина Н.Ю.* Роль трудового потенциала в развитии социально-экономического потенциала региона // *Экономические науки.* 2010. № 3 (64). С. 168-171.