Трудовой потенциал как фактор демографического развития общества Жалал-Абадской области.

Аннотация

В данной статье рассмотрено ряд вопросов, касающихся человеческих ресурсов, трудовых ресурсов, занятости, трудовой потенциал, уровень занятости сельской и городской местности.

В настоящий кризисный период особенно остро проявляется складывающаяся в течение длительного времени несоответствие рабочих мест имеющимся трудовым ресурсам. Это негативное явление особенно характерно для Жалал-Абадской области Кыргызской Республики. По общему мнению, самая результативная борьба с безработицей – создание новых рабочих мест.

Слово «потенциал» означает средство, закон, источники, которые могут быть использованы в экономике как «ресурсный потенциал».

Понятие «трудовой потенциал» появилось в науке (экономической литературе) и средствах массовой информации в 70-е годы, а в научный оборот вошло в 80-е годы.

В 90-х годах термин «трудовой потенциал» стал использоваться в государственных и правительственных документах. Так, в 1994 году было принято постановление «О целевом проекте “Формирование трудового потенциала для наукоемкого производства”», нацеленное на поддержание и развитие космической отрасли промышленности России.

Во всем мире пришли к признанию решающей роли главной производительной силы человека. «Человеческий потенциал» получил признание как главный капитал рыночного хозяйства.

Трудовой потенциал – это интегральная характеристика количества, качества и меры совокупной способности к труду, которой определяются возможности отдельного человека, различных групп работников и трудоспособного населения в целом по участию в общественно полезной деятельности.

Автор книги «Трудовой потенциал на пути к рынку» Л.И. Новик утверждает: «Среди ученых-исследователей проблем воспроизводства рабочей силы в настоящее время отсутствует единая точка зрения относительно категории трудового потенциала». Плодотворной представляется концепция, согласно которой «трудовой потенциал» выступает обобщающей характеристикой совокупной способности к труду индивида, различных групп работников и трудоспособного населения [7, с. 87].

Трудовой потенциал имеет количественную и качественную характеристику.

Количественно он определяется величиной трудовых ресурсов и рабочего времени, которое может быть отработано в тот или иной период.

Качество трудового потенциала характеризуется четырьмя основными составляющими:

– физической – это показатель эффективной работоспособности, состояния здоровья;

– интеллектуальной – это показатель системы знаний и опыта подготовки квалифицированных кадров (образовательный и квалификационный состав трудовых ресурсов);

– социальной – это показатель социального, психологического и нравственного состояния общества (социальная среда, справедливость и защищенность);

– технико-технологической – этот показатель зависит от технической вооруженности.

Трудовой потенциал – это совокупность различных качеств людей, определяющих их трудоспособность, или возможное количество и качество труда, которыми располагает общество при данном уровне развития науки и техники. Различают трудовой потенциал человека, предприятия, поколения и страны. Трудовой потенциал человека (как отдельного лица) – совокупность его различных качеств: состояние здоровья, выносливость, тип нервной системы, т. е. его физические, умственные и интеллектуальные возможности.

Трудовой потенциал предприятия – предельная величина возможного участия трудящихся в производстве с учетом их психофизиологических особенностей, уровня профессиональных знаний и накопленного опыта.

Трудовой потенциал региона, муниципального образования – совокупный трудовой потенциал людей разных поколений, проживающих на территории региона.

Трудовой потенциал поколения, страны – сводная экономико-географическая характеристика трудовой активности людей (чел.-лет).

Трудовой потенциал – это ресурсная категория. Он включает в себя источники, средства, ресурсы труда. В качестве главного показателя объема применяется численность, а показателя использования – человеко-год. Однако ряд исследователей в качестве общего показателя предлагают использовать человеко-час, т. к. среднесписочная численность предприятий при неполной занятости не может быть эталоном при оценке величины потенциала (15% – величина отработанных человеко-часов среднесписочной численности). При этом можно выделить суммарную величину используемого рабочего времени, в которое входит три показателя:

- число часов, на которое сокращается продолжительность рабочего дня;
- число дней дополнительных отпусков;
- число дней по общей заболеваемости.

Определение величины трудового потенциала

1) Применительно к предприятию величина трудового потенциала определяется по формуле:

$$\Phi_{п} = \Phi_{к} - T_{нп} \text{ или } \Phi_{п} = Ч_{р} \times Д \times T_{см},$$

где $\Phi_{п}$ – совокупный потенциальный фонд рабочего времени предприятия, ч.;

$\Phi_{к}$ – величина календарного фонда времени, ч.;

$T_{нп}$ – нерезервообразующие неявки и перерывы, ч.;

$Ч_{р}$ – численность рабочих, чел.;

$Д$ – количество рабочих дней в периоде, д.;

$T_{см}$ – продолжительность рабочего дня, ч.

2) Применительно к обществу трудовой потенциал определяется:

$$\Phi_{п.общ} = \sum_{i=1}^m \chi_i \times T_p,$$

где $\Phi_{п.общ}$ – потенциальный фонд рабочего времени общества, ч. Он определяется:

$\sum_{i=1}^m \chi_i$ – численность населения, способного участвовать в общественном производстве,

по группам;

T_p – законодательно установленная величина времени работы по графику работников в течение календарного периода (год, квартал, месяц). Она представляет собой

произведение количества рабочих дней в периоде на установленную задолженность рабочего дня в часах.

Занятое население республики имеет высокий уровень образования, который обусловлен сложившейся образовательной системой: почти каждый пятый из числа занятого населения имеет высшее или неполное высшее профессиональное образование, каждый седьмой – среднее профессиональное.

Более высокий образовательный уровень занятых женщин предопределил сложившееся распределение женщин и мужчин по видам и группам занятий. В 2009 г. в общей численности занятых доля женщин, имеющих высшее профессиональное образование, составляла 23%, мужчин - около 15%, среднее профессиональное – соответственно 19 и 10%. После получения среднего общего образования девушки имеют больше стремление продолжать образование, так как возможности трудоустройства женщин, не имеющих специальной подготовки, ограничены. Мужская занятость преобладает в видах деятельности и занятиях, где достаточно среднего общего или основного общего (неполного среднего) образования, но при этом необходима профессиональная подготовка.

Вышеуказанная тенденция сохраняется в течение длительного периода времени, о чем свидетельствует динамика занятого населения по видам экономической деятельности (табл. 2.10).

Таблица 2.10 – Динамика распределения занятого населения по видам экономической деятельности в Жалал–Абадской области за период с 2000-2009 гг¹. (тыс. человек)

Вид деятельности	2000г.			2005г.			2009г.			2009г. к 2000г. в, %		
	Все население	В том числе		Все население	В том числе		Все население	В том числе		Все население	В том числе	
		городское население	сельское население		городское население	сельское население		городское население	сельское население		городское население	сельское население
Всего,	307,5	50,4	257,1	334,9	70,5	264,4	409,6	135,5	273,3	133	2,7р.	106
В том числе:												
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	211	4,5	206,5	208,6	5,8	202,8	156,5	5,3	151,2	75	118	73
Рыболовство, рыбоводство	12	10	2	0,1	0,1	0	0,0	0	0	0	0	0
Горнодобывающая промышленность	2,3	1,5	0,8	3,9	2,7	1,2	4,7	2,1	2,6	2р.	140	3,3р.
Обрабатывающая промышленность	8,8	5,6	3,2	16,6	12,6	4	14,7	7,5	7,2	167	134	2,3р.
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	4,9	3,2	1,7	4,9	3,8	1,1	8,4	7,1	1,3	171	2,2р.	76
Строительство	4,3	2,5	1,8	11,3	6,3	5	59,3	30,3	29	13,8р.	12р.	16р.
Торговля; ремонт автомобилей, бытовых изделий и предметов личного пользования	11,4	5,1	6,3	23,2	12,2	11	59,6	30,4	29,2	5,2р.	6р.	4,6р.
Гостиницы и рестораны	1,8	1	0,8	2,5	1,4	1,1	9,7	6,7	3	5,4р.	6,7р.	38р.
Транспорт и связь	5,8	3,1	2,7	10,4	6,4	4	22,5	12,1	10,4	3,9р.	3,9р.	3,9р.
Финансовая деятельность	0,8	0,5	0,3	0,7	0,4	0,3	2,7	1,7	1	3,4р.	3,4р.	3,3р.
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	1,6	0,8	0,8	2	1,2	0,8	5,8	3,8	2	3,6р.	4,8р.	2,5р.

¹ Рассчитано по данным статсборника. Социально-экономическое развитие Жалал-Абадской области 2000-2009 гг. – Ж-Абад. - 2010.

потребителям												
Государственное управление	7,9	3	4,9	7,4	3,4	4	16,9	8	8,9	2р.	2,7р.	182
Образование	18,9	3	15,9	27,1	7,1	20	27,7	11,7	16	147	390	101
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	12,5	5	7,5	11,9	5	6,9	14,3	6,3	8	114	126	107
Предоставление коммунальных, социальных и персональных услуг	3,3	1,5	1,8	3,9	1,9	2	2,8	1,3	1,5	82	87	83
Предоставление услуг по ведению домашнего хозяйства	0,2	0,1	0,1	0,4	0,2	0,2	4,0	2	2	20р.	20р.	20р.

Как видно из табл. 2.10, за 2000–2009гг. в Жалал–Абадской области количество занятого населения по видам экономической деятельности выросло на 100 тыс. человек, или на 33%, в том числе занятых в городской местности в 2,7 раза. Самый высокий рост в строительстве - 13,8 раза и предоставлении услуг по ведению домашнего хозяйства – в 20 раз; услуги в гостиницах и ресторанах - в 5,4 раза; торговля, ремонт автомобилей, бытовых изделий и предметов личного пользования – в 5,2 раза; услуги транспорта и связи - в 3,9 раза.

Вместе с тем количество занятого населения сократилось в сельском хозяйстве, охоте и лесном хозяйстве на 25%, а также в предоставлении коммунальных, социальных и персональных услуг - на 18%.

Внешняя миграция населения повлияла на уровень занятости в сельской местности. Около 40% трудоспособного населения выехали в другие страны на заработки, примерно 30% из них получили гражданство в других государствах. В перспективе они возвратятся или нет, это большой вопрос, что ближайшее время может отрицательно сказаться на демографической ситуации в регионе и республике в целом.

Структура занятости в целом характеризуется явным доминированием сельского хозяйства. Так, в 2009г. на этот сектор (совместно с лесным хозяйством и охотой) приходится около 38,2% всех занятых. Вторым по масштабу работодателем являются торговля и ремонт («Торговля; ремонт автомобилей, бытовых изделий и предметов личного пользования»), которые обеспечивают 14,7% всей занятости в республике. Третьим по значимости является строительство (14,5%), далее - сектор образовательных услуг (6,8%), транспорт и связь (5,5%), обрабатывающая промышленность (3,6%). На долю каждой из остальных приходится менее 3% от всех занятых.

В городских поселениях основным работодателем является сектор торговли и ремонта, обеспечивающий 22,4% всех рабочих мест. В строительстве заняты 22,3% всех занятых горожан, на транспорте и в связи (8,9%), образовании (8,6%), в обрабатывающей промышленности - 5,5%. В городах также можно отметить значительную занятость в государственном управлении - 5,9%, здравоохранении и социальных услугах - 4,6%, сельское хозяйство - 3,9 %.

Основная доля сельского населения занята в сельском хозяйстве, которое обеспечивает 55,3% всех рабочих мест. Кроме того, выделяются сектор торговли и ремонта (10,7%), строительство (10,6%), социальная услуга - образование (5,9%), обрабатывающая промышленность (2,6%), а также транспорт и связь (3,8%). В целом нельзя не отметить значительный суммарный удельный вес в общей занятости сектора государственного управления (3,3%), здравоохранение и социальные услуги (3%).

Литература

1. *Адамчук В. В., Кокин Ю. П., Яковлев Р. А.* Экономика труда. М.: Финстатинформ, 1999. С. 23-39.
2. *Абдымаликов К.* Экономика Кыргызстана (на переходном этапе). 2010.
3. *Горелов Н. А.* Экономика трудовых ресурсов. М.: Высш. шк., 1989. 207 с.
4. *Борисов Е.Ф.* Экономическая теория,- Москва, 2010.
5. *Зулпукаров А.А.* Экономическая теория. Учебник. 2009.
6. Кыргызстан в Цифрах Б. 2010.
7. *Новик Л.И.* Трудовой потенциал на пути к рынку [Текст] / Новик Л.И. - Днепропетровск, «СИП», 1991.