

УДК 331.5.024.54(571.17)

## ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА РАБОЧЕЙ СИЛЫ КАК ФАКТОР УСТОЙЧИВОГО СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ (НА ПРИМЕРЕ КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ)

О.И. Кулебакина

аспирант кафедры финансов и банковского дела Кемеровского института (филиала)  
ФГБОУ ВПО «Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова» (Кемерово)

*На основе системного анализа уточнено понятие «рабочая сила», обоснована ее структура, показаны взаимосвязь и взаимодействие структурных элементов ее потребительной стоимости и стоимости (качество рабочей силы, человеческий капитал, человеческий потенциал, конкурентоспособность наемных работников) и раскрыта их роль в обеспечении устойчивого социально-экономического развития регионов.*

*Ключевые слова:* потребительная стоимость товара «рабочая сила»; качество рабочей силы; человеческий капитал; человеческий потенциал; инновационные знания, умения, компетенции; квалификация наемных работников; социально-экономическое развитие; регион.

В соответствии со Стратегией инновационного развития, ключевым вызовом для России является усиление конкурентной борьбы за факторы, определяющие конкурентоспособность создаваемых инновационных систем, и в первую очередь – за конкурентоспособную и высококвалифицированную рабочую силу [1]. В Концепции долгосрочного социально-экономического развития страны на период до 2020 г. [2] к основным угрозам долгосрочного характера отнесены:

– сырьевая направленность значительной части регионов, что при всех преимуществах означает тупиковый путь развития;

– высокая зависимость от внешнеэкономической конъюнктуры в результате колебания цен на энергоресурсы, поставляемые на мировой рынок;

– ожидаемая волна новых технологических изменений, побуждающая к повышению роли инноваций в социально-экономическом развитии;

– усиление глобальной конкуренции, затрагивающее не только технологии, но и качество главного фактора социально-экономического развития России и ее регионов – рабочей силы, обусловленное уровнем конкурентоспособности и профессионализма работников, что предполагает непрерывное овладение новыми знаниями, навыками, компетенциями.

Данная совокупность угроз долгосрочного характера предопределяет необходимость обратиться к проблеме повышения качества рабочей силы, рассмотреть ее структуру и инновационный потенциал, определяющий конкурентоспособность каждого наемного работника. Между тем, среди ученых нет единства мнений по поводу сущности и содержания понятия «рабочая сила».

Например, Е. Сахонько определяет рабочую силу как способность человека к производительному труду, независимо от того, реализуется ли она в качестве товара или нет [3]. Однако неясно, за счет каких свойств достигается эта способность и за счет каких внутренних характеристик создаются побудительные мотивы к повышению производительности труда. Авторское определение понятия «рабочая сила» весьма ограничено, поскольку способности работника, их сущность и содержание не поясняются.

Е.А. Волкова и Е.В. Калинин рассматривают рабочую силу как товар особого рода, производственные качества которого целиком определяют конкурентоспособность и прибыльность организации; как основной ресурс, представляющий собой совокупность физических, умственных и духовных способностей, благодаря которым индивид может участвовать в трудовой деятельности [4, с. 61]. Правда, авторы не раскрывают внутреннее содержание этих способностей и не поясняют, на основе каких характеристик достигается конкурентоспособность индивида. То же можно сказать о работе С. Трошиной [5], содержание и структуру физических и интеллектуальных способностей человека не раскрывающей.

М.Я. Сонин справедливо увязывает качество рабочей силы с образовательным и профессионально-квалификационным уровнем индивида, с его экономической подготовкой [6, с. 30], но упускает из виду, что главной характеристикой качества рабочей силы, определяющей ее внутреннее содержание, являются знания, умения, компетенции, опыт работы в определенной сфере деятельности, которые формируются на основе системной мотивации и стимулирования труда.

Е.В. Шамаль под качеством рабочей силы понимает совокупность свойств индивида, проявляющихся в процессе труда и модифицирующихся в результате возникающих в нем отношений, являющихся обобщенной, но не полной характеристикой уровня развития рабочей силы [7, с. 108]. К сожалению, автору не удалось раскрыть формы модификации качества рабочей силы, представляющие в своем единстве процесс системного эволюционного развития понятия товара «рабочая сила» в контексте его потребительной стоимости и стоимости.

По нашему мнению, качество рабочей силы обеспечивается за счет непрерывного процесса накопления и использования новых и новейших знаний, навыков, умений, опыта и способностей работника, а также отрицания устаревших знаний. Качество рабочей силы определяется совокупностью образования работника, его умственных способностей и производственного опыта. Кроме того, оно зависит от состояния здоровья, пола, возраста, культурного уровня и образа жизни работника. На наш взгляд, качество рабочей силы формируется под влиянием ряда факторов: социальных, экономических, демографических, производственных и др. Качество рабочей силы можно рассматривать как результат непрерывного положительного влияния данных факторов.

В современной экономической теории наряду с категорией «качество рабочей силы» используются понятия «человеческий капитал» и «человеческий потенциал». Отметим, что рабочая сила – сложноструктурированное понятие и формы ее проявления многообразны, а понятием «человеческий капитал», часто используемым в зарубежной литературе, ныне активно оперируют и российские авторы.

Анализ научных публикаций по данной проблематике свидетельствует о том, что качество рабочей силы исследуется в «свернутом» виде, то есть не раскрываются структурные составляющие форм модификации качества рабочей силы, их взаимодействия и взаимосвязи.

Еще К. Маркс отмечал, что «всякий труд есть, с одной стороны, расходование человеческой рабочей силы в физиологическом смысле, – и в этом своем качестве одинакового, или абстрактного человеческого, труд образует стоимость товаров. Всякий труд есть, с другой стороны, расходование человеческой рабочей силы в особой целесообразной форме, и в этом своем качестве конкретного полезного труда он создает потребительные стоимости» [8, с. 56]. Следовательно, рабочая сила является товаром и выступает как объект купли-продажи; рабочая сила, как и любой товар, имеет двойственный характер, то есть обладает потребительной стоимостью и стоимостью. Принципиальным отличием товара «рабочая сила» является способность создавать не только стоимость, но и прибавочную стоимость. Процесс расходования человеческой рабочей силы в особой форме и взаимосвязи этого эволюционного процесса с формами модификации содержания потребительной стоимости может быть представлен в виде логических взаимосвязей.

Как видно из рисунка, потребительная стоимость товара «рабочая сила наемного работника» – это слож-

ноструктурированное понятие, которое в развернутом виде позволяет раскрыть все грани, присущие его содержанию. В зависимости от конкретной формы данный товар приобретает содержание потребительной стоимости и стоимости.

Структура потребительной стоимости рабочей силы как товара первоначально дает общее представление о ее качестве, затем развернутое представление о ее внутреннем содержании.

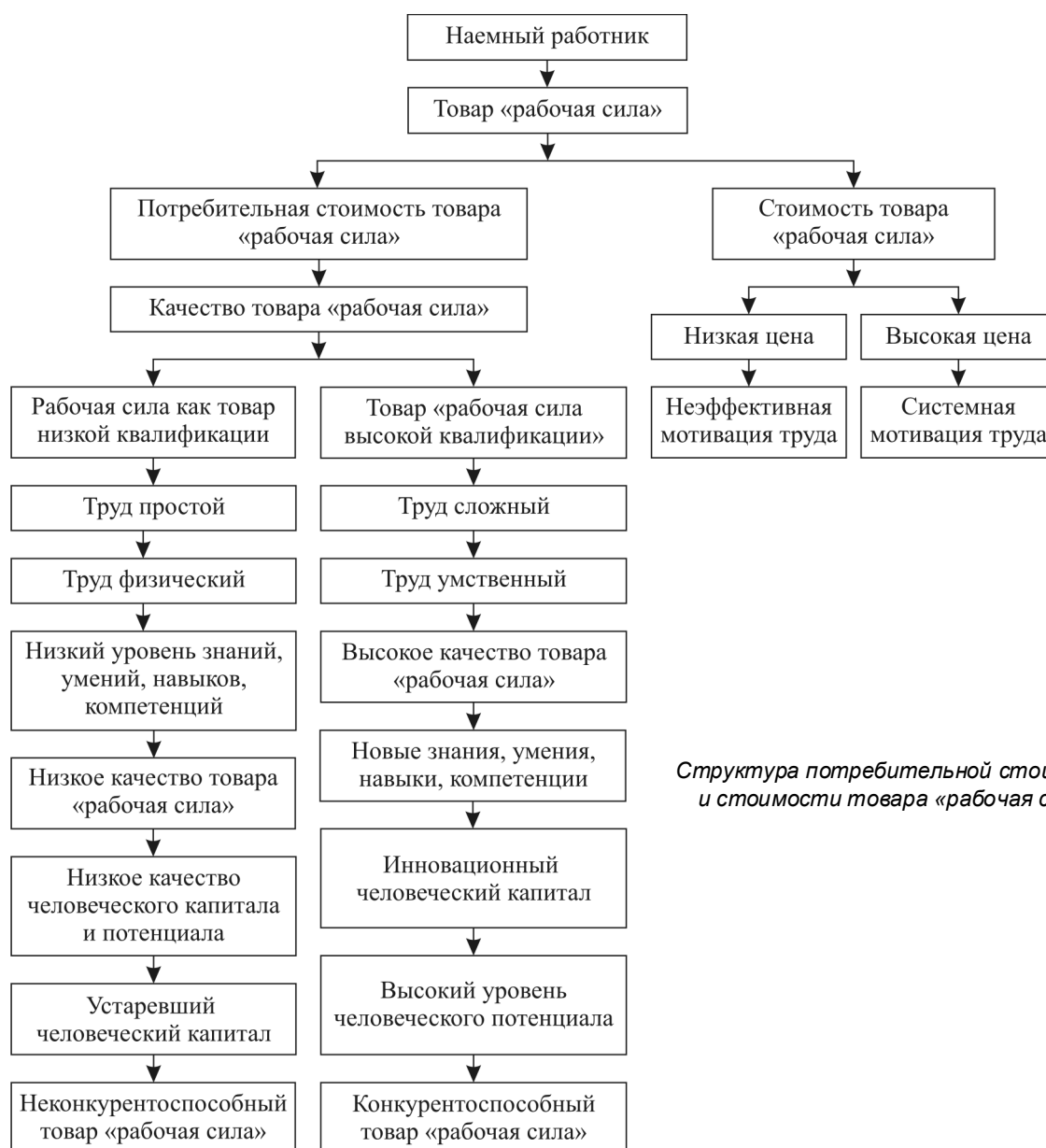
Качество рабочей силы как результат высоко- или низкоквалифицированного труда изменяется в результате использования новых или устаревших знаний, умений, навыков, компетенций, что дает основание говорить об уровне ее конкурентоспособности. Особо подчеркнем, что процесс накопления новых знаний, умений, навыков, компетенций и отрицания старых непрерывен в пространстве и во времени, что как раз и необходимо обеспечить для устойчивого развития социально-экономической системы России и ее регионов.

Низкоквалифицированный труд основан на использовании устаревших знаний, умений, навыков, что означает низкий уровень профессионального образования и общепрофессиональной подготовки. В силу неоднородной структуры экономики такой труд может быть и конкурентоспособным, но только там, где нужно выполнять простую работу (уборка помещений, погрузка-разгрузка и т.д.). Роль такого труда в обеспечении устойчивого социально-экономического развития предприятий и региона в целом невелика.

В условиях рыночной экономики предприятия должны приспосабливать свою производственную деятельность к меняющейся ситуации. В связи с этим возрастает значимость вклада каждого работника в конечные результаты деятельности предприятия. Решающим фактором результативности персонала служит мотивация.

Системная, или эффективная, мотивация труда увязывает результаты труда с повышением его производительности, прибыли предприятия, качества и конкурентоспособности продукции, позволяет оптимизировать управление человеческими ресурсами, что, несомненно, увеличивает стоимость рабочей силы и конкурентные преимущества предприятия. И напротив, неэффективная мотивация порождает у работников неудовлетворенность, что всегда влечет снижение производительности труда, качества и конкурентоспособности продукции.

Кемеровская область входит, по оценке Правительства РФ, в пятерку регионов страны с наибольшими темпами роста основных макроэкономических показателей. Так, валовой региональный продукт увеличился в 2010 г. по сравнению с 1997 г. в 13,5 раза [9, с. 94]. По данным Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Кемеровской области, в 2011 г. по сравнению с 2006 г. валовой региональный продукт вырос в 2,2 раза [10]. В Кузбассе сложилась целостная система социальной защиты и поддержки различных слоев населения. Однако в развитии социально-экономической системы Кемеровской области имеются огромные резервы. Речь идет о переходе экономики Кузбасса от сырьевой к инновационной направленно-



Структура потребительной стоимости и стоимости товара «рабочая сила»

сти, что позволит обеспечить ускоренный рост валового регионального продукта.

Асинхронность развития социальной и экономической подсистем сдерживает повышение качества рабочей силы, что сказывается на развитии социально-экономической системы как Кемеровской области, так и большинства регионов Российской Федерации.

Социальная подсистема не только обеспечивает достойный уровень жизни отдельных групп населения с низким уровнем доходов, но и включает в себя научно-исследовательские учреждения, высшие и средние профессиональные учебные заведения и т.д. Именно эти организации в наибольшей степени заняты разработкой разного рода инноваций, формируют новые знания, умения, навыки и компетенции у студентов – будущих специалистов, разрабатывают принципиально новые проекты для отраслей промышленности, транспорта и т.д.

Социальная сфера, обеспечивающая производство инноваций, подготовку инновационных кадров, сего-

дня находится в кризисном состоянии. Правительство страны совместно с ведущими академическими организациями, Министерством образования и науки РФ ведет целенаправленную работу по решению этой сложной проблемы.

Результативность и эффективность модернизации научной и образовательной сферы в социальной подсистеме должны быть достигнуты не за счет их «сжатия», а за счет предотвращения количественного роста и перехода в новое качество.

В Кемеровской области, как и в стране в целом, сложилась непростая ситуация на рынке труда. Рост потребностей развивающейся экономики в квалифицированной рабочей силе сопровождается сокращением численности трудовых ресурсов, обусловленным масштабным демографическим «сжатием» региона и изменением возрастной структуры его населения.

В Кемеровской области в 2013 г. по сравнению с 2006 г. численность населения сократилась на

63,5 тыс. чел., или на 2,2 %. В 2012 г. число родившихся оказалось меньше числа умерших на 3,8 тыс. чел., или на 9,2 %. Миграционная убыль населения из Кузбасса только за январь – апрель 2013 г. составила 1060 чел. [10].

Сложность решения проблемы обеспечения базовых отраслей и секторов экономики квалифицированными трудовыми ресурсами обусловлена и тем, что состояние кадров и системы профессиональной подготовки и переподготовки рабочих кадров не отвечает требованиям инновационной экономики.

Основные риски устойчивого функционирования и инновационного развития региональной экономики связаны с влиянием изменений в социальной и экономической сферах, а также с растущим влиянием демографических факторов и системы профессионального образования на экономику. Нейтрализация или, по крайней мере, снижение указанных рисков возможно на основе обеспечения для молодежи привлекательности обучения в учреждениях среднего профессионального образования.

Главные проблемы в этой связи:

- наличие диспропорций рынка труда и системы профобразования, что проявляется в более высоком росте стоимости рабочей силы по отношению к росту производительности труда;

- увеличение времени трудоустройства незанятых граждан;

- сокращение охвата населения различными формами профессионального обучения и программами личностного роста;

- утрата эффективности системы профессионального образования;

- отсутствие перспективного прогноза оптимальных объема и структуры выпуска учреждений профессионального образования в разрезе уровней подготовки и профессий/специальностей/направлений.

Низкий квалификационный уровень персонала – главная проблема предприятий Кузбасса последних лет. Квалификация персонала непосредственно влияет на качество производимой продукции и услуг, на рентабельность и конкурентоспособность предприятий. В Кузбассе по Президентской программе подготовки управленческих кадров проводится обучение специалистов, но радикально проблему это не решает. Необходимо расширить программу переподготовки рабочих, инженерно-технических, управленческих кадров, дать людям возможность повышать квалификацию и образование в соответствии со спецификой того или иного предприятия и даже рабочего места.

Большинство рабочих и специалистов Кузбасса неконкурентоспособны, так как их подготовка ведется по-старому, в узких рамках специальности и профессии. Но речь должна идти о формировании работников нового типа, с новым набором знаний, навыков, умений, компетенций. Выпускники системы профессионального образования должны уметь ориентироваться в информационных потоках, осваивать современные технологии, быть конкурентоспособными и, разумеется, иметь достойную заработную плату.

По словам губернатора Кемеровской области Амана Тулеева, «уголь – это наша экономика, наша политика, наша жизнь». Однако в угольной промышленности наблюдается дисбаланс и по возрасту работников. Например, в ОАО «Угольная компания «Кузбассразрезуголь» за последнее время приток молодых работников (до 30 лет) увеличился на 2 %, а количество работников старше 50 лет возросло на 6 %. В ООО «ОФ «Прокопьевскуголь» численность работающих в возрасте от 40 лет и старше увеличилась на 12 % [11]. Та же ситуация и на других предприятиях.

Согласно Стратегии социально-экономического развития Кемеровской области на долгосрочную перспективу [12], главной целью проводимой областными властями политики является повышение конкурентоспособности региона и рост на этой основе благосостояния его жителей. Для достижения этой цели необходимо обеспечить ускоренную диверсификацию отраслей региональной экономики, а прежде всего – ее базового сектора.

В данной связи Стратегия ориентирует на реализацию комплекса масштабных программ и проектов, в том числе направленных на совершенствование системы подготовки кадров, устранение диспропорций в развитии рынков труда и образовательных услуг.

В качестве основных социально-экономических эффектов от реализации Программы можно выделить:

- повышение роли профессионального образования как основы для непрерывного повышения качества рабочих кадров – главного фактора экономического роста Кузбасса;

- адаптацию системы образования к потребностям экономики;

- корректировку трудовой ориентации в соответствии с требованиями рынка труда.

Повышение качества рабочей силы наемных работников будет способствовать успешному социально-экономическому развитию региона и страны в целом. Однако высококвалифицированный и конкурентоспособный работник мобилен.

Чтобы стимулировать высококвалифицированного и конкурентоспособного работника трудиться именно в Кемеровской области, на наш взгляд, нужно будет обеспечить:

- непрерывную подготовку и переподготовку кадров на предприятии, поддерживаемую ростом их заработной платы;

- развитие в регионе сети учреждений науки и высшего образования;

- применение системной (эффективной) мотивации рабочих.

Подчеркнем, что именно совершенствование способностей человека к труду обеспечивает рост объемов общественного производства и повышение конкурентоспособности выпускаемых товаров.

Актуальнейшая задача выработки решений по повышению качества рабочей силы наемных работников как важнейшего фактора социально-экономического развития региона обуславливает необходимость дальнейших исследований проблематики регионального рынка труда.

*Литература*

1. Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года: Распоряжение Правительства Рос. Федерации от 8 дек. 2011 г. № 2227-р.
2. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года: Распоряжение Правительства Рос. Федерации от 17 нояб. 2008 г. № 1662-р.
3. *Сахонько Е.* К вопросу о стоимости рабочей силы при капитализме. URL: <http://www.thewalls.ru/parshev/work1.htm> (дата обращения: 15.04.2013).
4. *Волкова Е.А., Калиникова Е.В.* Повышение конкурентоспособности предприятия на основе совершенствования качества рабочей силы. Ульяновск: УлГТУ, 2010. 229 с.
5. *Трошина С.* Рабочая сила. URL: <http://www.hrm.ru/db/hm/6EEC1EF99669E33BC3256AAB0041ECE7/category.html> (дата обращения: 15.01.2010).
6. *Сонин М.Я.* Воспроизводство рабочей силы в СССР и баланс труда. М.: Госпланиздат, 1959. 533 с.
7. *Шамаль Е.В.* Качество рабочей силы: сущностный аспект // Известия Академии труда и занятости. 2003. № 3/4. С. 106–112.
8. *Маркс К.* Капитал. Том 1. Отдел первый: Товар и деньги. URL: <http://esperanto-mv.pp.ru/Marksismo/Kapital1/kapital1-01.html#n16> (дата обращения: 20.06.2013).
9. *Исламов Д.В.* Кузбасс созидающий. Кемерово: Кузбассвуиздат, 2011. 94 с.
10. Официальный сайт Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Кемеровской области. URL: <http://www.kemerovostat.ru/default.aspx> (дата обращения: 20.06.2013).
11. Шахтерские кадры: какие они сейчас и какими им быть. URL: <http://delkuz.ru/html/200508/35rosstalnoy.shtml> (дата обращения: 31.05.2013).
12. Стратегия социально-экономического развития Кемеровской области до 2025 года: утв. на заседании Коллегии Администрации Кемеровской области 18 янв. 2008 г. URL: [http://www.csr-nw.ru/content/data/article/file/st44\\_2154.pdf](http://www.csr-nw.ru/content/data/article/file/st44_2154.pdf) (дата обращения: 20.06.2013).