

## **МОДЕЛЬ УДОВЛЕТВОРЕНИЯ СТРАТЕГИЧЕСКИХ ПОТРЕБНОСТЕЙ ТЕРРИТОРИИ В ТРУДОВЫХ РЕСУРСАХ<sup>1</sup>**

*Аннотация.* В статье через определение комплекса дефиниций и формирование представлений о взаимосвязях элементов трудовых отношений на региональном уровне сформирована модель удовлетворения стратегических потребностей территории в трудовых ресурсах. Системное представление о процессах движения трудовых ресурсов позволит на региональном уровне строить стратегические планы и программы обеспечения предприятий и организаций определенной территории необходимым квалифицированным персоналом.

*Ключевые слова:* стратегия, трудовые ресурсы, рабочая сила, регион, территория, труд, рынок труда.

*Abstract.* In article through determination of the complex definition and shaping the beliefs about intercoupling element labor relations on regional level is formed model of the satisfaction of strategic need of the territory in labor resource. The System belief about process of the motion labor resource will allow on regional level to build the strategic plans and program of the provision enterprise and organization of the certain territory by necessary skilled personnel.

*Keywords:* strategy, labor facility, labour, region, territory, the market of the labour.

В общей схеме взаимосвязей элементов региональной системы одно из важнейших значений, на наш взгляд, имеют трудовые ресурсы региона. Если в дотрансформационный период трудовые ресурсы были подчинены принятым официально отношениям распределения, теперь необходимые специалисты – важнейший ресурс, наличие которых оказывает существенное влияние на решение собственника об открытии предприятия. Все больше авторов уделяют внимание природе факторов и условий, влияющих на развитие трудового потенциала, в том числе и на уровне региона [1, 2].

В настоящее время имеет место множество исследований, посвященных проблемам рынка трудовых ресурсов, до сих пор однозначно не найден компромисс в дефинициях. Большое внимание проблеме взаимоотношения понятий «рынок труда», «рынок рабочей силы», «рынок трудовых ресурсов» и др. уделяют такие ученые, как А. В. Сидорович, Ф. М. Волков, Л. И. Леонтьева, А. Э. Котляр, А. И. Рофе, Р. И. Цвылев, Н. Ф. Рыдванов, А. К. Жирицкий, Е. В. Ванкевич, В. В. Шустов и др. При этом одни (А. Э. Котляр, А. В. Сидорович, Ф. М. Волков, Р. И. Цвылев, Н. Ф. Рыдванов, А. К. Жирицкий) проводят аналогию между рынком труда и рынком рабочей силы, другие (Е. В. Ванкевич) подчеркивают эволюционно-переходный характер между ними, третьи (А. И. Рофе, В. В. Шустов) показывают существенные различия в этих понятиях, однако в различных аспектах.

Труд, по мнению В. В. Адамчука, О. В. Ромашова, М. Е. Сорокина, П. М. Керженцева и других ученых, представляет собой целесообразную дея-

---

<sup>1</sup> Статья опубликована в рамках реализации ФЦП «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009–2013 гг., государственный контракт № П1942 от 29.10.2009 г.

тельность людей, направленную на создание материальных и культурных ценностей [3, с. 5; 4, с. 275]. Можно обратить внимание, что исследователи называют трудом деятельность, т.е. процесс. Исходя из этих соображений, можно ли говорить, что понятие «рынок труда» отображает только отношения между работником и работодателем в *процессе* труда и не включает процесс поиска работы работником и поиск работника работодателем?

Профессор А. И. Рофе в работе, касающейся содержания понятий «трудовые ресурсы» и «рабочая сила», приводит аргументацию в пользу того, что существует исключительно рынок труда, доказывая, что понятие «рынок рабочей силы» не имеет права на существование. Доказательства касаются того, что рабочая сила не может быть объектом купли-продажи, так как она неотделима от ее носителя, т.е. работника, и если она продается, то значит ее хозяин – раб. При этом рабочая сила (как способность работника к труду) лишь «сдается в аренду», в то время как труд можно рассматривать в качестве объекта рыночных отношений: работник продает свой труд (в процессе труда), работодатель его покупает за заработную плату. При этом рабочая сила так и остается у работника, однако результаты труда – у работодателя, и он имеет полное право ими распоряжаться. А. И. Рофе подчеркивает, что, поскольку труд проявляется только в его результатах, они и делают труд объектом купли-продажи [5, с. 24–25].

Однако, на наш взгляд, к этому вопросу нельзя подходить только с точки зрения экономической теории. Если оценивать работника исключительно по результатам его труда, можно никогда не выявить его способностей (не определить уровень его трудового потенциала), так как результаты труда создаются не только трудом, а также такими факторами производства, как капитал, земля, предпринимательство, и их роль чрезвычайно велика. Необходимо определить возможности работника и с помощью эффективного управления стремиться к максимально полному использованию трудового потенциала работника, т.е. к максимальной производительности труда. Поэтому оплачиваться должны именно способности к труду, работник должен понимать, каких результатов от него ждут, а менеджерам необходимо так использовать трудовой потенциал, чтобы способности работника проявились наиболее значительно. Мы считаем, что рабочая сила может быть объектом купли-продажи, поскольку, заключая трудовой договор, работник сознательно передает свои определенные способности (трудовой потенциал) в распоряжение работодателя, который, имея право распоряжения, должен грамотно ими управлять, чтобы при наименьших затратах получить максимально возможный результат не только в краткосрочном, но и (что значительно важнее) в долгосрочном плане. Поскольку рабочая сила является специфичным товаром, глубина распоряжения рабочей силой ограничена определенными рамками, в частности, законодательными. А. И. Рофе обращает внимание на тот факт, что, нанимая работника, работодатель сразу же рассчитывает на определенный результат труда (и этот результат по А. И. Рофе и служит, по сути, объектом купли-продажи: его покупают в потенциальном виде – в виде способностей работника, его же работник и продает заранее). Однако, также проводя аналогию, можно сказать, что не существует рынка сырья (если не говорить о его перепродаже, а исключительно о производстве готовой продукции – результата производства). Ведь сырье также приобретается в расчете его эффективного использования в производственном процессе и получе-

ния результата – того же изделия, которое производится и при участии трудового потенциала. Тем не менее, оплата за сырье уже осуществлена независимо от того, будет ли произведена продукция (за исключением случаев торгового кредита). Как правило, прежде чем работодатель сможет распоряжаться готовой продукцией, работнику будет выплачена часть его заработной платы. Таким образом, подвергая сомнению теорию А. И. Рофе, отметим: работодатель уже частично распорядился способностями работника к труду, направляя его деятельность, несмотря на то, что сам еще ничего не получил взамен, кроме права распоряжаться этими способностями, рискуя тем, что принятые им управленческие решения могут быть ошибочными.

Справедливо, по нашему мнению, точка зрения профессора А. Э. Котляра, который никоим образом не отрицает факт купли-продажи рабочей силы, однако подчеркивает опять же ее специфику как товара: «купля-продажа рабочей силы в отличие от других товаров не сопровождается сменой ее собственника, поскольку она поступает в распоряжение покупателя не навсегда, а лишь на время труда... т.е. в результате купли-продажи рабочей силы к покупателю (работодателю) переходит только право использования способности (*распоряжения способностью*) работника к труду» [6, с. 34]. Также мы солидарны с Б. А. Ереминым, отметившим фактическую куплю-продажу на рынке способности к труду, а не труда непосредственно [7, с. 9].

На наш взгляд, говоря о труде, мы имеем в качестве формирующих его ряд элементов. Во-первых, это носитель рабочей силы – работник, который, имея желание, способности и возможности, начинает трудиться, т.е. осуществляет процесс труда – собственно труд. Во-вторых, поскольку труд осуществляется ради достижения определенной цели, он может основываться на двух позициях в зависимости от источника предоставления труда. Работник может трудиться (т.е. применять свою рабочую силу) в своем домашнем хозяйстве, заниматься предпринимательской деятельностью, в этом случае продукты труда главным образом принадлежат ему. С другой стороны, работник может вкладывать свой рабочий и интеллектуальный капитал в дело, организованное другим человеком или государством, в этом случае продуктом труда лично для него будет являться заработная плата. Таким образом, следующими элементами, необходимыми для осуществления труда, будут либо способности и возможности работника организовать для себя поле применения своей же рабочей силы, либо работодатель, предоставляющий работнику конкретное вакантное рабочее место. В-третьих, сам процесс труда также будет являться элементом. Это такой процесс, который позволяет работнику, применяя свои способности и возможности добиваться определенной намеченной для себя цели.

Поскольку без этих элементов невозможен труд, их можно характеризовать как необходимые предпосылки для существования труда, а рабочую силу и рабочее место – как ресурсы для осуществления труда.

Теперь стоит взглянуть еще раз на проблему определения того рынка, на котором возникает, с одной стороны, возможность достижения целей, поставленных для себя работником, с другой – заполнение имеющихся вакансий на предприятиях и в организациях, а также заполнение определенных рыночных ниш того или иного рода предпринимательской деятельностью. На этом рынке труд не может выступать в качестве товара. Однако, на наш взгляд, трудно согласиться с экономистами (например, с В. А. Ивановым в

его работе «Экономическая независимость личности: вопросы методологии»), которые, говоря о рынке труда, подразумевают рынок рабочей силы. Если подходить к вопросу определения понятия с этой позиции, то под рынком труда следовало бы подразумевать существование двух взаимосвязанных, но относительно независимых рынков. Во-первых, рынка рабочей силы, где «продавцом» выступает ищущий работу, а «покупателем» – работодатель, и имеет место конкуренция между работодателями за лучших работников. Во-вторых, рынка рабочих мест, на котором меняются роли между работодателем и работником, а в конкуренцию между собой вступают работники, активно ищущие работу. Достаточно подробно эту концепцию описала Л. И. Леонтьева в монографии «Рынок труда в переходной экономике России» [8, с. 21]. По ее теории, рынки рабочих мест и рабочей силы являются ресурсными и формирующими рынок одного из важнейших факторов производства – рынок труда, который включает также потенциал рабочих мест (временно не задействованных в производстве) и потенциал трудовых ресурсов (население, не занятое по найму). Отметим, что профессор А. И. Рофе считает неверным отнесение к трудовым ресурсам людей безработных и не желающих сегодня устраиваться на работу. По его убеждению, «нельзя называть ресурсом то, что не может быть использовано» [5, с. 23]. Но почему, в свою очередь, говоря, например, о тех полезных ископаемых, добыча которых сегодня затруднена, мы называем их природными ресурсами, равно как и те, разработка которых активно развивается? На наш взгляд, совершенно справедливо относить к трудовым ресурсам не желающих сегодня работать граждан, поскольку причины могут быть различны, например, отсутствие привлекательной для них работы.

Вернемся к вопросу о структуре рынка труда. А. Э. Котляр считает, что рынок рабочих мест не включается в рынок труда, и объясняет свою позицию специфичностью рынка рабочих мест, который принципиально отличается от рынка рабочей силы: если субъектами рынка труда являются как собственники своей рабочей силы, так и работодатели, то субъектами рынка рабочих мест – «лишь собственники средств производства», поскольку потенциальные работники не имеют требуемых денежных ресурсов [6, с. 36].

Мы считаем, что такое объяснение неверно, поскольку собственники своей рабочей силы предлагают работодателю свою способность к труду; именно на этот эквивалент денег они желают «купить» имеющееся рабочее место (определенная способность к труду может оцениваться очень дорого). Говоря о рынке рабочих мест, отметим, что товаром здесь являются именно рабочие места, и работник, имея информацию о них, предлагает свои способности к труду работодателю – продавцу рабочих мест. Естественно, привлекательные рабочие места имеют более высокую цену, и те потенциальные работники, которые предъявят работодателю лучшие способности к труду на предлагаемом рабочем месте, и будут конкурентоспособны на этом сегменте рынка рабочих мест.

Как видим, специфика рынка рабочих мест очень близка по результатам функционирования к рынку рабочей силы, поэтому эти рынки имеют право на существование в некотором понятийном единстве.

На наш взгляд, рынок, на котором происходит взаимодействие работников, ищущих работу и работодателей, ищущих сотрудников для заполнения вакансий, наиболее точно отражает название «рынок трудовых ресур-

сов». При этом к трудовым ресурсам относятся, с одной стороны, рабочая сила – те люди, которые могут осуществлять процесс труда той или иной интенсивности, с другой – рабочие места или рыночные ниши, на (в) которых потенциально может осуществляться этот процесс труда. Обратим внимание, что, несмотря на достаточно устоявшееся определение трудовых ресурсов (в 1922 г. его впервые ввел С. Г. Струмилин [9, с. 34]), мы впервые в понятие «трудовые ресурсы» включаем не только рабочую силу, но и рабочие места, поскольку при их отсутствии невозможен труд. При этом нельзя обойти вниманием тот факт, что в своем определении трудовых ресурсов С. В. Дружинина, возможно, подразумевала смысловое расширение традиционной трактовки понятия: «Трудовые ресурсы, как экономическая категория, выражают производственные отношения, складывающиеся между обществом и трудоспособным населением по поводу реализации рабочей силы» [10, с. 27], однако все же, на наш взгляд, не вышла за границы, определяемые совокупностью рабочей силы.

Отметим, что некоторые ученые, выделяя рынок трудовых ресурсов, не делают различий между ним и рынком труда, используя эти понятия как синонимы. Например, профессор А. П. Егоршин, классифицируя рынки, отмечает наличие рынка труда, однако далее в схеме простой модели рыночной экономики использует понятие рынок трудовых ресурсов, а по смыслу имеет в виду рынок рабочей силы [11, с. 433–434]. По нашему мнению, поскольку имеются принципиальные различия между терминами «труд» и «трудовые ресурсы», нельзя согласиться и с отождествлением понятий «рынок труда» и «рынок трудовых ресурсов» по уже аргументированным выше причинам. На наш взгляд, понятие «рынок трудовых ресурсов» (в нашем определении) точнее отражает структуру и процессы взаимодействия работников и работодателей, чем «рынок труда».

По мнению Л. И. Леонтьевой, функция рынка труда – подготовка условий для осуществления процесса труда, представляющего единство трех элементов: средств труда, предметов труда и целесообразной деятельности человека, т.е. самого труда [8, с. 11].

На наш взгляд, сущность функции рынка трудовых ресурсов (а она включает в себя и функцию рынка труда, по Л. И. Леонтьевой) более широка и состоит в высококвалифицированном выполнении значимой для народного хозяйства деятельности. Качественное осуществление функции рынка трудовых ресурсов означает, во-первых, формирование вакансий, требующих выполнения значимых для предприятия или организации задач, во-вторых, подбор, отбор и найм рабочей силы, соответствующей требованиям выполнения поставленных задач, в-третьих, эффективную организацию труда вновь нанятого сотрудника на созданном или освободившемся рабочем месте. Некачественное исполнение одного из перечисленных требований ведет к неэффективному выполнению поставленной задачи и, возможно, получению неудовлетворительных результатов работы всего подразделения организации либо предприятия в целом.

Региональный рынок рабочей силы формируется с двух сторон. С одной стороны, совокупность потенциальных работников складывается за счет внутренних резервов того или иного региона; как правило, эти резервы создают средние, среднеспециальные и высшие учебные заведения, а также другие организации, занимающиеся подготовкой, повышением квалификации и

переподготовкой специалистов. Кроме того, внутренний рынок рабочей силы формируют человеческие ресурсы, имеющие определенный стаж, однако по каким-то причинам уволенные со старого места работы.

С другой стороны, рынок рабочей силы комплектуется за счет иммиграции населения, которая характеризуется притоком человеческих ресурсов из других регионов.

Оба резерва формирования предложения рабочей силы на рынке имеют преимущества друг перед другом и недостатки. Поскольку человеческие ресурсы в любой социально-экономической системе играют важную роль, а в трансформирующемся обществе значение этой роли многократно возрастает, информация об источниках формирования трудового потенциала согласно динамично изменяющимся потребностям имеет высокую ценность. Лишь при обладании полной и достоверной информации о возможности удовлетворения возникающих вакансий (высока вероятность появления совершенно новых вакансий, так как в период трансформации появляются новые виды хозяйственной деятельности) имеется возможность оперативного поиска необходимого персонала и эффективного функционирования нетрадиционного для конкретной территории производства.

Внутренние резервы хороши тем, что:

- потенциальные работники в той или иной степени знакомы с регионом, где они проживают, а значит им в общих чертах известна специфика труда на предприятиях и в организациях, средний уровень заработной платы, возможности морального и дополнительного материального поощрения. Эти сведения делают их более подготовленными к разного рода неожиданностям во время осуществления трудовой деятельности;

- работники, ранее трудившиеся на других предприятиях, как правило, конкурентных, могут принести ценные сведения об особенностях деятельности конкурента, чем поднять конкурентный статус своего предприятия;

- работники могут иметь ценный опыт работы в нужной области, о нем могут знать и быть заинтересованными руководители многих предприятий, и найм такого человека может гарантированно быть эффективным.

Недостатки привлечения рабочей силы своего региона состоят в следующем:

- у работника может не оказаться достаточных специфических, свойственных данному региону знаний и опыта для работы с высокой производительностью труда на предприятии или в организации;

- возможно, работник будет осведомлен о слабых сторонах организации и ее недостатках и «играть на этом» в процессе выполнения работы.

В свою очередь, достоинства и недостатки присутствуют и у способа формирования резерва рабочей силы за счет человеческого потенциала других регионов. В качестве его положительных характеристик отметим:

- обогащение предприятий и организаций принципиально новыми идеями о развитии производственной деятельности, что может резко поднять конкурентоспособность предприятия;

- набор рабочей силы, осуществляемый на внешних региональных рынках, открывает более широкие возможности для подбора нужного работника, чем при выборе в пределах одного региона;

- сотрудник, как правило, слабо владеет информацией о принципиальных недостатках конкретного предприятия, что упрощает управление данным работником.

Недостатками можно назвать:

– отсутствие у «чужой» рабочей силы знаний и опыта, свойственных специфическим особенностям данного региона;

– то, что в определенной степени работодатель несет опасность риска принять на работу неподходящего сотрудника вследствие сложности проверки подлинности некоторых документов, подтверждающих его образование, и рекомендательных писем.

Подробная схема региональных взаимосвязей с точки зрения удовлетворения стратегических потребностей территориальных образований трудовыми ресурсами приведена на рис. 1. Региональный потенциал, представленный совокупностью предприятий и организаций социально-экономической сферы формирует рынок рабочих мест определенного качества. Информация о вакансиях (т.е. о спросе на рабочую силу) поступает на рынок рабочей силы, который сложился в регионе на данный момент времени. В свою очередь, информация об имеющемся сегодня на рынке рабочей силы трудовом и интеллектуальном потенциале поступает к работодателям, формирующим рынок рабочих мест. Согласно этой информации осуществляется процесс подбора, отбора и найма необходимого сотрудника в организацию либо на предприятие.

Кроме того, информация об имеющихся рабочих местах поступает на рынок образовательных услуг, представленный различными по статусу, уровню подготовки и прочими характеристиками, а также на внешний по отношению к рассматриваемому региону рынок рабочей силы (рынок рабочей силы других регионов). Естественно, что с этих рынков также поступает информация о потенциальном наличии рабочей силы того или иного качества. Если регион привлекателен в плане определенных рабочих мест, то обязательно появится спрос на конкретные учебные программы, и в этом направлении будет развиваться рынок образовательных услуг. Также возможно осуществление иммиграционных процессов.

Одновременно с распространением информации о наличии вакансий внутри рассматриваемого региона неизбежно появление сведений о развитии рынка рабочих мест в соседних и более отдаленных регионах, т.е. о спросе на рабочую силу. Пропорционально привлекательности этих сведений может развиваться и предложение рабочей силы нашего региона. Соответственно, чем более развита социально-экономическая инфраструктура соседних регионов, тем более возможен отток трудового интеллектуального потенциала за пределы своего региона (эмиграция рабочей силы).

Необходимо отметить, что описанные механизмы динамики в структуре рынка трудовых ресурсов являются наглядным отражением происходящих в регионе и стране в целом трансформационных преобразований. По специфике происходящих течений можно определить, с одной стороны, изменяющиеся потребности в рабочей силе, с другой – ее избыток в новых условиях хозяйствования, анализ которых окажет реальную помощь в стратегической организации названных потоков, снижении уровня стихийности в обновлении рынка трудовых ресурсов. Вместе с тем следует подчеркнуть, что процесс управления трансформацией регионального рынка трудовых ресурсов должен представлять собой структурный компонент в целостном процессе управления трансформацией всей социально-экономической системы региона.

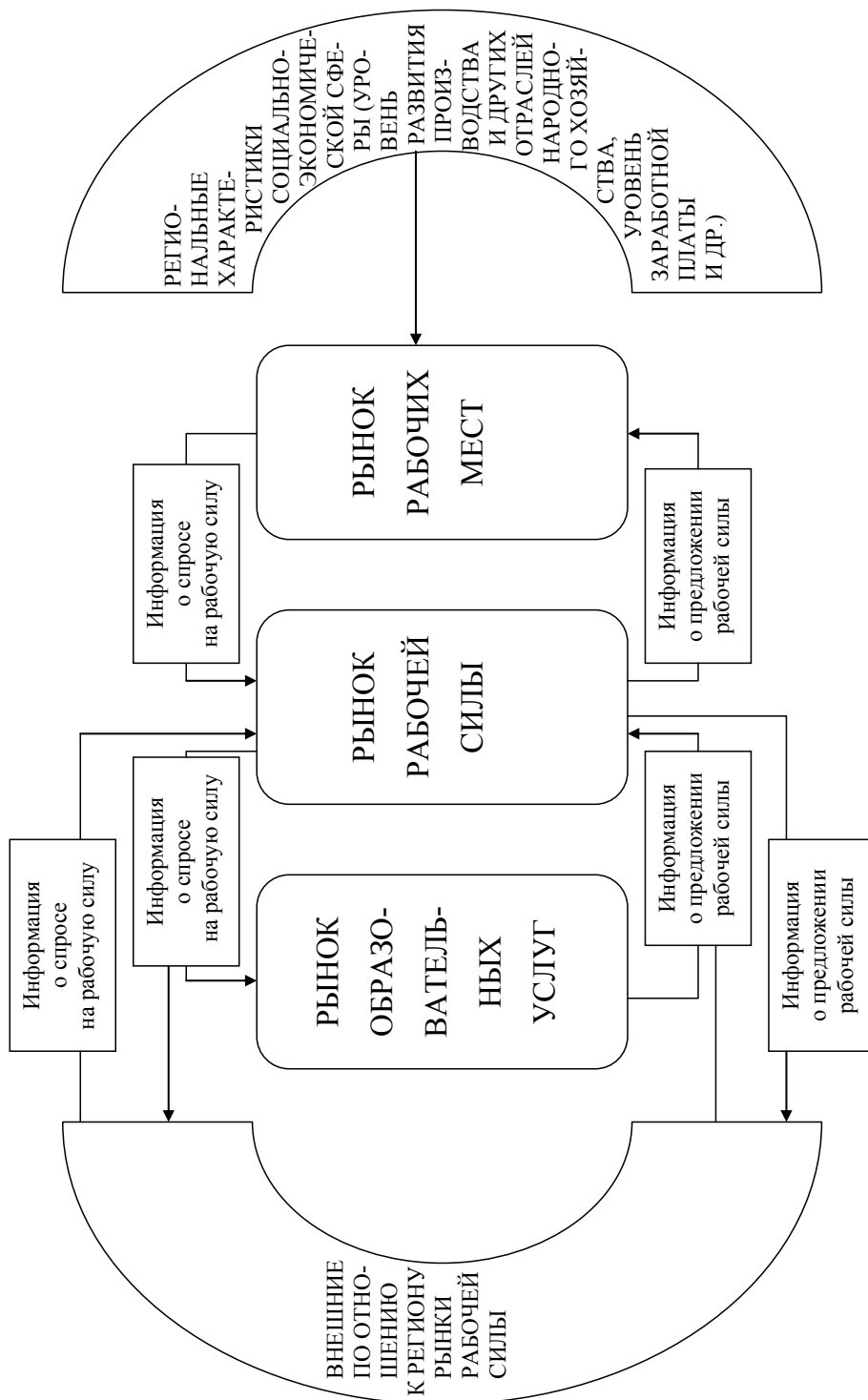


Рис. 1. Модель удовлетворения стратегических потребностей территории в трудовых ресурсах



**Список литературы**

1. **Сорокина, Н. Ю.** Влияние стратегии регионального развития на приоритеты управления трудовым потенциалом / Н. Ю. Сорокина // Региональная экономика. – 2009. – № 10 (103). – С. 59–64.
2. **Шумпетер, Й.** Теория экономического развития / Й. Шумпетер. – М. : Прогресс, 1982. – 455 с.
3. **Адамчук, А. Б.** Экономика и социология труда / А. Б. Адамчук, О. В. Ромашов, М. Е. Сорокина. – М. : БНИТИ, 2001. – 407 с.
4. **Керженцев, П. М.** Принципы организации / П. М. Керженцев. – М., 1986.
5. **Рофе, А.** О содержании понятий «трудовые ресурсы» и «рабочая сила» / А. Рофе // Человек и труд. – 1997. – № 3. – С. 23–25.
6. **Котляр, А. Э.** О понятии рынка труда / А. Э. Котляр // Вопросы экономики. – 1998. – № 1. – С. 33–41.
7. **Еремин, Б. А.** Рынок труда и занятость в современной России / Б. А. Еремин. – СПб. : СПбГУЭФ, 1993.
8. **Леонтьева, Л. И.** Рынок труда в переходной экономике России / Л. И. Леонтьева. – Кострома : Изд-во Костромского технологического университета, 1997. – 253 с.
9. **Котляр, А. Э.** Воспроизводство рабочей силы при социализме / А. Э. Котляр // Экономические науки. – 1972. – № 4. – С. 30–41.
10. **Дружинина, С. В.** Закономерности движения трудовых ресурсов в Российской Федерации / С. В. Дружинина. – СПб. : НИИ химии СПбГУ, 2001. – 206 с.
11. Менеджмент, маркетинг и экономика образования : учебное пособие / под ред. А. П. Егоршина. – Н. Новгород : НИМБ, 2001. – 624 с.

---

***Васин Сергей Михайлович***

доктор экономических наук, доцент,  
заведующий кафедрой менеджмента  
и экономических теорий, проректор  
по научной работе, Пензенский  
государственный педагогический  
университет им. В. Г. Белинского

E-mail: pspu-met@mail.ru

***Vasin Sergey Mikhaylovich***

Doctor of economic sciences, associate  
professor, head of sub-department  
of management and economics,  
vice-rector for research,  
Penza State Pedagogical University  
named after V. G. Belinsky

***Бычков Александр Дмитриевич***

аспирант, Пензенский государственный  
педагогический университет  
им. В. Г. Белинского

E-mail: pspu-met@mail.ru

***Bichkov Alexander Dmitrievich***

Postgraduate student,  
Penza State Pedagogical University  
named after V. G. Belinsky

---

УДК 331.523/.524

**Васин, С. М.**

**Модель удовлетворения стратегических потребностей территории в трудовых ресурсах / С. М. Васин, А. Д. Бычков // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2010. – № 1 (13). – С. 134–142.**