

УДК 3321.1(470.11)(045)

*АНТИПИНА Елена Владимировна, специалист по организационно-методической работе, старший преподаватель кафедры государственного, муниципального управления и менеджмента института экономики и управления Северного (Арктического) федерального университета имени М.В. Ломоносова. Автор 5 научных публикаций*

### **ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ И НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ**

Статья посвящена развитию трудового потенциала через систему непрерывного образования. Автором рассмотрены сравнительные понятия трудового потенциала, рабочей силы, трудовых ресурсов и человеческого капитала, а также проблемы трудового потенциала, применимые к Архангельской области. Описан комплекс мер по развитию непрерывного образования в области до 2015 года.

**Ключевые слова:** *трудовой потенциал, воспроизводство трудовых ресурсов, развитие непрерывного образования.*

Изучение состояния трудового потенциала личности, общества в целом, отдельного предприятия или административной территории имеет важное практическое значение для сбалансирования ресурсов труда и числа рабочих мест. При этом следует учитывать изменения как в численности и составе трудового потенциала, так и в сфере приложения труда, происходящие под влиянием социально-демографических процессов, совершенствования структуры экономики и производства, территориального размещения и других факторов.

В экономической науке, социологии, психологии человек рассматривается как главная ценность общества. Вместе с тем человек является главной производительной силой. Каждый работник, отдельные группы и общество в целом располагают возможностями и способностями осуществлять и совершенствовать трудовую деятельность, повышать ее эффективность.

Для описания трудовой деятельности человека экономическая наука накопила множество понятий, отражающих различные этапы развития представлений о формах и факторах производственной деятельности, такие как рабочая сила, трудовые ресурсы, человеческие ресурсы, человеческий капитал, трудовой потенциал и т. д. Каждая из приведенных категорий, в составе дискурса экономики и социологии, обогащала содержание этих наук, формировала и развивала их теоретическую и методологическую основу.

Впервые трудовой потенциал как экономическое понятие и как экономическая категория рассмотрен в поэтапном, пофазном движении человеческих качеств, индивидуальных и социальных особенностей в работах М.И. Скаржинского и последователей его научной школы: Н.П. Гибало, Л.Я. Спектора, В.В. Чекмарева и др. К заслуге отечественных ученых-экономи-

стов, социологов и философов относится факт введения ими в научный оборот понятие «трудовой потенциал». За этим понятием скрывается нечто большее, чем в содержании расхожих и общепринятых экономических понятий, таких как рабочая сила, человеческий фактор, трудовые ресурсы и т. д.<sup>1</sup>

В последнее время все большее развитие приобретает подход к исследованию трудового потенциала как элементу человеческого производства, т. е. социально-экономическому явлению<sup>2</sup>.

Термин «трудовой потенциал» по сравнению с термином «человеческий капитал» – более широкое понятие. Оно отражает не только психофизиологические возможности личности, необходимые для участия в трудовой деятельности, но и потребности субъектов экономической деятельности в социальных контактах, способность человека к генерации новых идей, методов деятельности, профессиональных знаний, навыков личности, пользующихся спросом на рынке труда.

Формирование трудового потенциала на уровнях государства и региона осуществляется под влиянием воздействующих на количество и качество трудового потенциала факторов: демографических, профессионально-квалификационных и социально-экономических.

Общая экономическая ситуация в Архангельской области в 90-х годах прошлого века характеризовалась спадом производства продукции и обострением проблем в социальной сфере. Финансовое положение большинства предприятий области было неудовлетворительным. Наблюдалась низкая инвестиционная активность. Основные фонды предприятий имели высокую степень износа. Произошел разрыв сложившихся хозяйственных связей. Ощущалась острая нехватка высококвалифицированных руководящих кадров, способных управлять в рыночных условиях. Сельскохозяйственное производство свертывалось из-за отсутствия государственной политики поддержки села<sup>3</sup>.

Одним из важнейших условий воспроизводства трудовых ресурсов, естественную основу которых представляет народонаселение,

является улучшение демографической ситуации. Например, в 20-е годы прошлого века, на которые пришелся период урбанизации, резко возростала численность городского населения на Архангельском Севере. При этом большое влияние оказал процесс превращения аграрной России в промышленную: индустриализация изменила социальную структуру населения и повысила его трудовой потенциал<sup>4</sup>.

Статистические данные позволяют проследить динамику численности населения Архангельской области, а следовательно, изменения трудового потенциала. Естественно, что в годы Великой Отечественной войны повсеместно наблюдалось сокращение численности населения. В послевоенные годы Архангельская область по-прежнему испытывала демографические проблемы. Но к концу 50-х годов XX века показатели численности населения увеличились до 1267,3 тыс. человек, что обеспечило возрастание трудового потенциала области. До 90-х годов наблюдалось улучшение показателей воспроизводства населения за счет естественного прироста. Но с конца 90-х годов за последующие 10 лет численность населения уменьшилась на 159,7 тыс. человек (11,3 %). За 2011 год численность населения области уменьшилась на 29,1 тыс. человек. Серьезной проблемой и основной причиной депопуляции в области явился высокий уровень смертности (естественная убыль) и миграционные процессы.

Таким образом, в Архангельской области наблюдается устойчивый процесс убыли населения, что негативно характеризует социально-демографическую ситуацию в области. Количественная составляющая трудового потенциала Архангельской области за последние 12 лет заметно ухудшилась в связи с депопуляцией. Существующие показатели рождаемости недостаточны для необходимого уровня воспроизводства населения. Также на количество трудовых ресурсов Архангельской области критически влияют высокая смертность трудоспособного населения и существенный миграционный отток трудоспособных граждан.

В перспективе Архангельская область вновь, как и в начальный период освоения, не сможет существовать за счет собственного воспроизводства населения (сокращение численности населения области будет продолжаться в среднем ежегодно на 1 %) и будет нуждаться в демографической подпитке извне. Однако российское общество не будет иметь для этого свободных демографических ресурсов, что неизбежно приведет к дефициту трудовых ресурсов, который пагубно отразится на экономике области<sup>5</sup>.

Под влиянием стихийной либерализации рынка труда, непоследовательной экономической политики и политики занятости населения в последние годы ухудшилась качественная составляющая трудового потенциала Архангельской области, что проявляется в несоответствии требованиям профессионально-квалификационной структуры, несоответствием качества профессионально-квалификационной структуры кадров текущим потребностям экономики, дисбалансом между спросом и предложением рабочей силы на рынке труда<sup>6</sup>.

В то же время рыночная экономика предъявляет повышенные требования к образовательному, профессиональному и квалификационному уровню трудового потенциала. Инвестиции в сферу образования, как отмечено выше, являются долгосрочными вложениями.

Стратегической целью реализации «Концепции развития трудового потенциала Архангельской области» является повышение эффективности использования трудового потенциала, одной из задач которого является развитие региональной системы непрерывного образования, укрепление ее материально-технической базы и улучшение качества подготовки кадров.

Термин «непрерывное образование» впервые употребляется в 1968 году в материалах ЮНЕСКО, а после опубликования доклада комиссии под руководством Э. Форэ «Учиться, чтобы быть» (1972) было принято решение ЮНЕСКО, признавшее непрерывное образование основным принципом для реформ образования во всех странах мира.

Термин «непрерывное образование» обозначает процесс роста образовательного (общего и профессионального) потенциала личности в течение жизни, организационно обеспеченный системой государственных и общественных институтов и соответствующий потребностям личности и общества.

Целью непрерывного образования является целостное развитие человека как личности на протяжении всей его жизни, повышение возможностей его трудовой и социальной адаптации в быстро меняющемся мире, развитие способностей, стремлений и возможностей обучающегося.

Глобализационные процессы, обострение международной конкуренции, стремительные темпы развития технологий предъявляют постоянно растущие требования к качеству трудовых ресурсов. Т.М. Давыденко отмечает, что, по экспертным оценкам, в ближайшие 10 лет около 80 % используемых сегодня технологий устареет, при этом 4/5 работников будут иметь образование, полученное более 10 лет назад<sup>7</sup>.

Требование непрерывного обновления знаний, умений и навыков становится необходимостью, определяющей новую парадигму образования: «...не на всю жизнь, а через всю жизнь». Современный человек должен не только обладать неким объемом знаний и компетенций, но и уметь учиться: искать и находить необходимую информацию для решения возникающих проблем, постоянно приобретать дополнительные знания. Способность к постоянному обучению становится важнейшим качеством, определяющим конкурентоспособность человека на рынке труда.

В настоящее время сектор экономики России испытывает острую потребность в высококвалифицированных рабочих кадрах. Зоной особого неблагополучия является недостаточный объем подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров, специалистов среднего звена. Их нехватка может стать фактором сдерживания экономического роста в России. Масштабное развитие и введение многоуровневой системы высшего профессиональ-

ного образования выдвигает в качестве первоначальной задачу развития системы непрерывного образования с целью обеспечения той степени соответствия подготовки специалистов, которая бы отвечала уровню профессиональной квалификации, необходимому работодателям.

Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года по разделу «Образование» предусмотрено создание современной системы непрерывного образования, подготовки и переподготовки профессиональных кадров, в том числе создание системы внешней независимой сертификации, профессиональных квалификаций, создание системы поддержки потребителей услуг непрерывного профессионального образования, поддержка корпоративных программ подготовки и переподготовки профессиональных кадров, создание системы поддержки организаций, предоставляющих качественные услуги непрерывного профессионального образования, а также формирование системы непрерывного образования военнослужащих, включающую их переподготовку при завершении военной службы.

Целью государственной политики в области развития рынка труда Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года по разделу «Развитие рынка труда» предусмотрено создание правовых, экономических и институциональных условий, обеспечивающих развитие гибкого эффективно функционирующего рынка труда, который позволит преодолеть структурное несоответствие спроса и предложения на рабочую силу, сократить долю нелегальной занятости, а также повысить мотивацию к труду и трудовую мобильность.

Одной из задач достижения поставленной цели является улучшение качества рабочей силы и развитие ее профессиональной мобильности на основе реформирования системы профессионального образования всех уровней, развития системы непрерывного профессионального образования, системы профессиональной подготовки и переподготовки кадров

с учетом определения государственных приоритетов развития экономики. Решение этой важной задачи предполагает следующие шаги:

- развитие внутрипроизводственного обучения работников организаций, а также опережающего профессионального обучения работников, подлежащих высвобождению;

- развитие профессиональной мобильности на основе повышения квалификации, непрерывного обучения и переобучения, что позволит работникам повысить свою конкурентоспособность на рынке труда, реализовать свой трудовой потенциал в наиболее динамично развивающихся секторах экономики в соответствии со спросом;

- совершенствование национальной системы квалификаций, в том числе адекватных запросам рынка труда квалификационных требований к уровню подготовки специалистов;

- разработка системы профессиональных стандартов, создание системы оценки профессиональных качеств работников, основанной на определении их компетентности и способности гибко реагировать на изменения требований к уровню их квалификации;

- осуществление мер по модернизации квалификационных характеристик, формирование системы признания и оценки результатов образования и обучения;

- развитие системы профессиональной ориентации и психологической поддержки населения, в том числе профессиональной ориентации школьников, повышение их мотивации к трудовой деятельности по профессиям, специальностям, востребованным на рынке труда<sup>8</sup>.

В настоящее время в Российской Федерации еще не сформирована целостная и гибкая система непрерывного профессионального образования, которая бы оперативно реагировала на изменения потребностей населения в образовании и эффективно решала задачи социально-экономического, политического, нравственно-воспитательного характера в интересах личности, государства и общества.

Обеспечение доступности качественных услуг образования, переход к непрерывному индивидуализированному образованию является

одной из основных задач создания инновационной социально-ориентированной экономики. Необходима модернизация и формирование новых экономических механизмов на всех уровнях системы непрерывного образования, что призвано обеспечить ее соответствие перспективным тенденциям экономического развития и общественным потребностям, повысить практическую ориентацию и инвестиционную привлекательность.

Министерство образования и науки Российской Федерации разработало проект «Концепции непрерывного образования до 2015 года», предлагающей комплекс мер по развитию непрерывного образования. Данный комплекс включает следующие позиции: формирование механизмов регулирования системы непрерывного образования; развитие конкурентного рынка услуг в области непрерывного образования; создание механизмов обеспечения качества непрерывного образования; обеспечение преемственности образовательных программ; основание рейтинговой системы оценки образовательных программ; поддержка общедоступных образовательных электронных ресурсов; изменение механизмов финансового обеспечения программ и стимулирование спроса на услуги непрерывного образования.

Разработчики проекта «Концепции непрерывного образования до 2015 года», ориентируясь на положения нового проекта Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», Национальной доктрины развития образования Российской Федерации, Федеральной целевой программы развития образования на 2011–2015 годы, Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года и Основных направлений деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2012 года считают, что указанные меры помогут обеспечить развитие непрерывного образования в Российской Федерации<sup>9</sup>.

Исходя из вышеизложенного мы можем сделать следующие выводы:

Современный рынок труда нуждается в высококвалифицированном кадровом резерве, который может быть обеспечен только при достаточной доступности образовательных услуг, отвечающих запросам времени.

Решение этой проблемы напрямую зависит от построения системы непрерывного индивидуализированного образования, что представляет собой одну из важнейших задач создания инновационной социально-ориентированной экономики.

## Примечания

<sup>1</sup> Тяжков А.И. Индивидуальный трудовой потенциал: автореф. дис. ... д-ра эконом. наук. Иваново, 2000. URL: <http://dissertation1.narod.ru/avtoreferats3/b26.html> (дата обращения: 01.06.2012).

<sup>2</sup> Сеницкая Н.Я., Сеницкий В.И. Трудовой потенциал и развитие региона: от теории к практике: моногр. Архангельск, 2009. С. 10.

<sup>3</sup> Концепция развития трудового потенциала Архангельской области. Распоряжение главы администрации Архангельской области от 31.01.2005 № 75п. URL: [http://arkhangelsk.news-city.info/docs/sistemsc/dok\\_oeggsz/index.htm](http://arkhangelsk.news-city.info/docs/sistemsc/dok_oeggsz/index.htm) (дата обращения: 01.06.12).

<sup>4</sup> Плешкова Т.Н. Особенности языковой ситуации Архангельского Севера и формирующие их факторы: моногр. Архангельск, 2003. С. 62.

<sup>5</sup> Червоная И.И. Формирование регионального трудового потенциала (на примере Архангельской области). Проблемы современной экономики. № 3 (27). 2008. URL: <http://www.m-economy.ru/issue.php?nIssueNum=27#31> (дата обращения: 01.06.12).

<sup>6</sup> Концепция развития трудового потенциала Архангельской области. Распоряжение главы администрации Архангельской области от 31.01.2005 № 75п. URL: [http://arkhangelsk.news-city.info/docs/sistemsc/dok\\_oeggsz/index.htm](http://arkhangelsk.news-city.info/docs/sistemsc/dok_oeggsz/index.htm) (дата обращения: 01.06.12).

<sup>7</sup> Давыденко Т.М. О проекте концепции непрерывного образования. URL: <http://mon.gov.ru/files/materials/8282/11.02.22-nepreper-davydenko.pdf> (дата обращения: 20.11.2011).



<sup>8</sup> Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 № 1662-р (ред. от 08.08.2009) О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года (вместе с Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года). Собрание законодательства РФ, 24.11.2008, № 47, ст. 5489.

<sup>9</sup> *Давыденко Т.М.* О проекте концепции непрерывного образования. URL: <http://mon.gov.ru/files/materials/8282/11.02.22-nprgr-davydenko.pdf> (дата обращения: 20.11.2011).

***Antipina Elena Vladimirovna***

Northern (Arctic) Federal University named after M.V. Lomonosov,  
Institute of Economics and Management

### **LABOUR POTENTIAL AND LIFELONG EDUCATION**

The article is devoted to the development of labour potential through the system of lifelong education. The author considers the comparative concepts of labour potential, labour force, labour resources and human capital, as well as problems of labour potential in the Arkhangelsk region. A complex of measures in the development of lifelong education up to the year 2015 is described.

**Key words:** *labour potential, labour resources reproduction, development of lifelong education.*

*Контактная информация:  
e-mail: antipinahelen@mail.ru*

Рецензент – *Дрегалю А.А.*, доктор философских наук, профессор, заведующий кафедрой государственного, муниципального управления и менеджмента института экономики и управления Северного (Арктического) федерального университета имени М.В. Ломоносова