

**ГЕНДЕРНО-ДИФФЕРЕНЦИРОВАННЫЙ ПОДХОД
В СТРАТЕГИЧЕСКОМ ПЛАНИРОВАНИИ
ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РАЗВИТИЯ РЕГИОНА**

Рассматриваются основные подходы к определению понятия «трудовой потенциал». Показана структура трудового потенциала. Обосновывается необходимость нового подхода к развитию трудового потенциала региона. Предлагается гендерно-дифференцированный подход к развитию трудового потенциала.

Ключевые слова: трудовой потенциал; стратегическое планирование; регион; гендер.

I.I. Kazantseva
L.G. Sokolova

**GENDER-DIFFERENTIATED APPROACH
TO STRATEGIC PLANNING OF LABOUR POTENTIAL
OF THE REGIONAL DEVELOPMENT**

The authors study key approaches to defining the notion of 'labour potential', describe its structure, prove the necessity of finding a new approach to labour potential development in the region, and propose a gender-differentiated approach.

Keywords: labor potential; strategic planning; region; gender.

Рассматривая потенциал как способность ресурсов давать определенные результаты и обеспечивать функционирование системы, следует учитывать и выражать в показателях все факторы, которые определяют такую способность. Для этого необходимо иметь как характеристики ресурсов всех видов, так и их результирующие (системные) характеристики, знать способ их использования и управления ими. Другими словами, необходимо знать не только ресурсы, но и накопленные, однако, еще не используемые резервы.

Различие между понятиями «потенциал» и «резервы» заключается в том, что «потенциал» раскрывает как сущее, так и потенциальное содержание, а «резервы» — только потенциальное, неиспользованное содержание. Резервы, таким образом, есть существенная часть потенциала. Чтобы добиться полного и рационального использования резервов, необходимо знать размер потенциала, иметь необходимое представление об уровне его возможного использования в конкретный период времени.

В каждом определенном периоде образуются отклонения между созданными возможностями и их действительным использованием. Трудовые ресурсы, принимая форму неиспользованных возможностей, выступают в виде резервов, которые, в конечном счете, отражают степень использования трудового потенциала.

Но чтобы иметь резервы, необходимо их создавать. В этом и состоит принципиальный вопрос формирования трудового потенциала. На на-

стоящий момент прирост трудового потенциала региона рассматривается с позиции использования трудовых и демографических резервов (рис. 1).

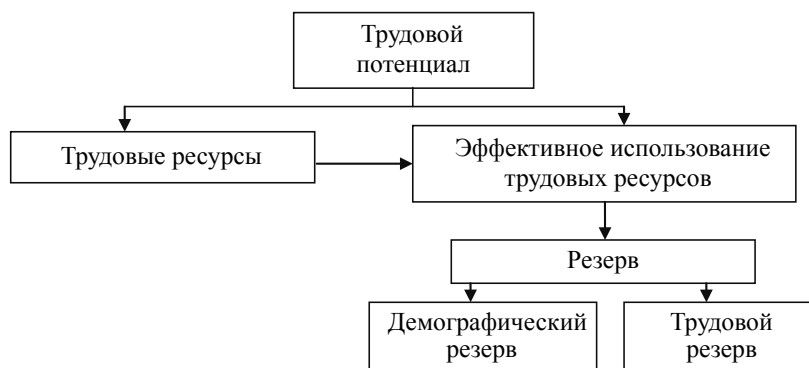


Рис. 1. Структура трудового потенциала

Трудовой резерв в РФ — это трудоспособные юноши и девушки выпускных классов; демобилизующиеся военнослужащие; лица, возвращающиеся из мест заключения после отбытия наказания; часть домохозяйек, экономическое положение которых становится неустойчивым и побуждает выйти на рынок рабочей силы.

Демографический резерв нацелен на выполнение социальных функций и репродуктивных установок, формируется посредством введения возрастного ценза (до 30 лет), обусловленного репродуктивным потенциалом молодежи, отдается однозначное предпочтение формально зарегистрированным союзам, полным семьям, обозначается «репродуктивная норма», на выполнение которой должна быть ориентирована молодая семья, претендующая на статус благополучной.

Изучение состояния и планирование развития трудового потенциала региона имеет важное практическое значение для стратегического планирования регионального развития. Результатом такого планирования является сбалансированность ресурсов труда и числа рабочих мест, с учетом изменений как в численности и составе трудовых ресурсов, так и в сфере приложения труда, происходящих под влиянием социально-демографических процессов, совершенствования структуры экономики и производства, территориального размещения и других факторов [3].

Поэтому в работах современных авторов рассматриваются как количественные, так и качественные характеристики трудового потенциала региона. В рамках традиционного подхода количественные характеристики трудового потенциала определяются демографическими параметрами (численность, рождаемость, смертность, продолжительность жизни, миграция и др.), а качественные характеристики — интенсивностью использования трудовых ресурсов (половозрастная структура, фонд рабочего времени, фонд оплаты труда) [2].

Исследованию именно количественных характеристик уделялось серьезное внимание в рамках плановой экономики, когда осуществлялась оценка и планирование использования трудового потенциала предприятия и общества. Существующая практика стратегического планирования регионального развития практически изменила подходы к оценке

как качественных, так и количественных характеристик трудового потенциала.

В результате возникает ряд методических вопросов, касающихся возможности оценки не только трудовых ресурсов, но и определение величины неиспользованного резерва [1].

Нам представляется, что величина резерва должна определяться не только с помощью качественной и количественной составляющей, но и с помощью гендерной составляющей. В основу гендерной составляющей резерва трудового потенциала заложена стратегия, базирующаяся на международных критериях и нормах, определенных мировым сообществом: Всеобщей декларации прав человека; Декларации о ликвидации дискриминации в отношении женщин; Конвенции и политических правах женщин; Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин; Конвенции МОТ о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями; Европейской социальной хартии; Пекинской платформе действий; а также Конституции Российской Федерации; Концепции улучшения положения женщин; Концепции законотворческой деятельности по обеспечению равных прав и равных возможностей мужчин и женщин; других социально-экономических и социально-защитных актах.

На современном этапе экономического развития гендерный подход к исследованию — это учет многовариативного влияния фактора пола на определение гендерных ролей индивидов и присущих им практических и стратегических гендерных нужд. Другими словами, в основе гендерного подхода лежит требование необходимости учета гендерных различий для реализации определения резерва трудового потенциала для реализации гендерно-перераспределительной политики.

При этом важно отметить ограниченность гендерного подхода для целей исследования. Целевым ориентиром использования гендерного подхода к стратегическому планированию развития региона является выравнивание возможностей мужчин и женщин в сфере занятости, рынка труда, получения дохода и равных возможностей для обучения и повышения квалификации. Соответственно, в стратегии развития региона такой подход находит отражение в программных мероприятиях, ориентированных на достижение гендерного равенства. Нам представляется, что такой подход ограничивает сферу влияния гендера на развитие региона.

Для преодоления ограничений традиционного программного и гендерного подходов к стратегическому планированию региона предложен гендерно-дифференцированный подход. Сущность его сводится к раскрытию резерва трудового потенциала с позиции гендерных особенностей регионального развития.

Гендерной составляющей, как и другим характеристикам общественного развития, присуща территориальная дифференциация, которая обусловлена их прямой зависимостью от уровней экономического и социального развития регионов, этнически и культурно-обусловленных представлений о роли и предназначении женщин и мужчин в обществе. В результате каждый регион обладает уникальными гендерными характеристиками, которые определяют трудовой потенциал.

Предлагается выделить в составе резерва эффективного использования трудового потенциала, наряду с демографическим и трудовым резервами, гендерный резерв (рис. 2).

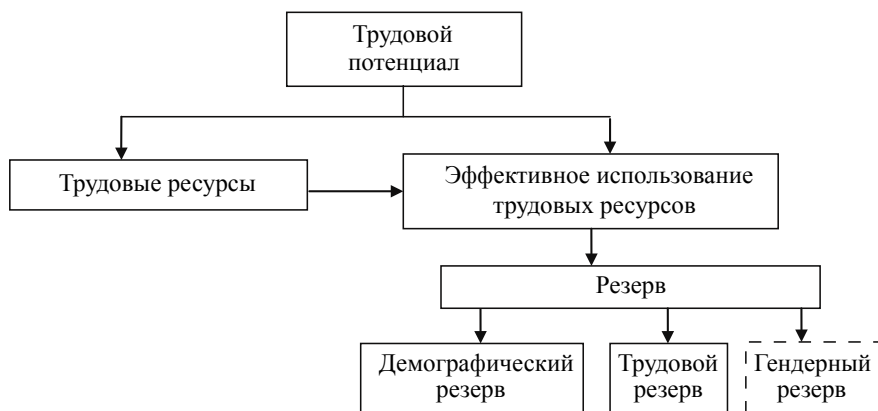


Рис. 2. Предлагаемая структура трудового потенциала

Гендерный резерв — это разница между созданными возможностями и действительным использованием меры и качества совокупных способностей к труду каждой гендерной группы. Экономической оценкой этого показателя определим потенциал рабочего времени, который мог быть использован в той или иной сфере общественного производства при построении гендерно-сбалансированной системы рынка труда.

Гендерно-дифференцированный подход основан не просто на учете гендерных различий при разработке социально-экономической политики, а на стремлении получить синергетический эффект в рамках социально-экономического развития региона за счет рационального использования гендерного резерва трудового потенциала и построения гендерно-сбалансированной системы рынка труда с учетом отраслевой направленности. Гендерно-дифференцированный подход при планировании социально-экономического развития напрямую влияет на результаты стратегии развития региона.

Интеграция гендерно-дифференцированного подхода в систему регионального управления трудовым потенциалом требует пересмотра механизма принятия решений, включая его информационное и методологическое обеспечение, обучение навыкам гендерного анализа всех государственных служащих, планирующих, разрабатывающих и реализующих соответствующие программы в органах государственной власти. Его использование требует совместных координированных усилий значительной части общества, особенно федерального и регионального уровней власти, единого централизованного управления внедрением, а также бюджетного финансирования.

Представленный автором гендерно-дифференцированный подход предполагает также смещение акцентов государственной политики экономического развития регионов с внешних источников на внутреннее — наращивание воспроизводственного потенциала регионов за счет развития имеющегося трудового потенциала.

При этом новое понимание объекта изучения и воздействия, а также целостность гендерно-дифференцированного подхода делает его сильным оружием в борьбе не только за достижение социальной справедливости, но и повышение экономического благосостояния в регионе.

Список использованной литературы

1. Добрынин А.И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренова. — СПб.: Наука, 1999. — 295 с.
2. Кузьбожев Э.Н. Экономика отрасли: конкуренция, конкурентоспособность и отраслевой потенциал / Э.Н. Кузьбожев, О.А. Сухорукова, Н.Е. Цуканова. — Курск: КГТУ, 2006. — 292 с. — Ч. 1.
3. Соколова Л.Г. Управление производительностью труда на различных уровнях хозяйствования: дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05 / Л.Г. Соколова. — Иркутск, 2004. — 360 с.

References

1. Dobrynin A.I. Chelovecheskii kapital v tranzitivnoi ekonomike: formirovaniye, otsenka, effektivnost' ispol'zovaniya / A.I. Dobrynin, S.A. Dyatlov, E.D. Tsyrenova. — SPb.: Nauka, 1999. — 295 s.
2. Kuz'bozhev E.N. Ekonomika otrasli: konkurentsia, konkurentosposobnost' i otraslevoi potentsial / E.N. Kuz'bozhev, O.A. Sukhorukova, N.E. Tsukanova. — Kursk: KGTU, 2006. — 292 s. — Ch. 1.
3. Sokolova L.G. Upravlenie proizvoditel'nost'yu truda na razlichnykh urovnyakh khozyaistvovaniya: dis. ... d-ra ekon. nauk: 08.00.05 / L.G. Sokolova. — Irkutsk, 2004. — 360 s.

Информация об авторах

Казанцева Ирина Игоревна — ассистент, кафедра экономики и государственного управления, Байкальский государственный университет экономики и права, г. Иркутск, e-mail: ira821@yandex.ru.

Соколова Лариса Георгиевна — доктор экономических наук, профессор, кафедра экономики и государственного управления, Байкальский государственный университет экономики и права, г. Иркутск, e-mail: sokolova-lg@isea.ru.

Authors

Kazantseva Irina Igorevna — Junior Lecturer, Chair of Economy and Public Management, Baikal State University of Economics and Law, Irkutsk, e-mail: ira821@yandex.ru.

Sokolova Larisa Georgievna — Doctor of Economics, Professor, Chair of Economy and Public Management, Baikal State University of Economics and Law, Irkutsk, e-mail: sokolova-lg@isea.ru.