

КОМПЛЕКСНАЯ ОЦЕНКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ТЕРРИТОРИЙ (НА ПРИМЕРЕ СУБЪЕКТОВ РФ)*

А.В. Попов*

В статье обосновывается проблема снижения обеспеченности экономики трудовыми ресурсами. Рассмотрены теоретико-методологические аспекты изучения сущности и оценки трудового потенциала региона. Предложен авторский подход к трактовке структуры трудового потенциала территории, в соответствии с которым разработан методический инструментарий его комплексной оценки на региональном уровне. Методика апробирована на статистических данных по субъектам Российской Федерации за 2014 г. На основании полученных интегральных характеристик произведена группировка регионов России с учетом качественных и количественных составляющих трудового потенциала. Результаты исследования будут способствовать выявлению проблем в области социально-трудовых отношений, требующих первоочередного внимания в ходе реализации региональной политики.

Ключевые слова: трудовой потенциал, интегральная оценка, трудовые ресурсы, регион.

JEL-классификация: J22, J23, J24.

Материал поступил 9.10.2015 г.

В современном мире одним из ключевых факторов обеспечения стабильного экономического роста и устойчивого развития страны является количество и качество располагаемых трудовых ресурсов. Как правило, дефицит квалифицированных кадров на национальном рынке труда приводит к деградации отраслей экономики, а избыток – к недоиспользованию трудового потенциала населения и росту социальной напряженности в обществе. В свою очередь, деградация качественных характеристик работников (состояние здоровья, уровень образования, квалификация и т. д.) негативно сказывается на результативности трудовой деятельности, вследствие чего снижается производительность труда, замедляются темпы экономического роста.

Актуальность развития качественных и количественных аспектов трудовых ресурсов неоднократно подчеркивалась как во властных кругах, так в научном и бизнес-сообществе. При этом если в 90-е и начале

2000-х годов основное внимание уделялось развитию управленческих кадров, то со второй половины 2000-х акцент сместился в сторону представителей рабочих и инженерно-технических специальностей. В последние годы регулярно обозначаются проблемы необходимости повышения производительности труда, качества подготовки кадров и трудовой мобильности населения. В январе 2015 г. на встрече с представителями государственных органов, бизнеса и образовательных учреждений премьер-министр РФ Д.А. Медведев отметил, что «дефицит профессиональных кадров – основная беда нашей страны»².

Таким образом, нехватка трудовых ресурсов и проблемы их качества для экономики России в настоящее время являются достаточно острыми. Важную роль в их решении играет эффективная реализация трудового потенциала страны, чему препятствует ряд причин, к основным из которых относятся:

- сокращение численности населения в трудоспособном возрасте;

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 16-36-00355 «Оценка потерь от нереализованного трудового потенциала в контексте решения задачи роста производительности труда».

² URL: <http://profio.k.com/about/news/detail.php?ID=2360#ixzz3pOWjGsHq>

- ухудшение здоровья населения;
- неэффективное использование рабочей силы;
- ухудшение качества подготовки кадров;
- рассогласованность функционирования системы профессионального образования и потребностей рынка труда и т. д.

Представленный перечень проблем не является полным и варьируется в зависимости от специфики рассматриваемой территории. В сложившихся условиях особое значение приобретает оценка состояния трудового потенциала на региональном уровне в целях выявления существующих резервов использования рабочей силы на рынке труда.

Обратимся к определению понятия «трудо-вой потенциал». Как устоявшаяся категория, она сформировалась в 80-е годы XX в. в трудах отечественных ученых А.С. Панкратова, Р.П. Колосовой, Н.А. Иванова, Ю.Г. Одегова и др., что было связано с необходимостью поиска новых источников экономического роста, основанного на усилении роли человеческого фактора в производстве (Шабунова, Чекмарева, 2010. С. 8). В зарубежных исследованиях обращение к социальным резервам труда стало предпосылкой формирования в 60-е годы XX века теории человеческого капитала, подчеркивающей значимость профессионально-квалификационных и образовательных характеристик рабочей силы (Оруджева, 2011. С. 201).

В настоящее время в научной литературе присутствует множество подходов к определению трудового потенциала, среди которых можно выделить:

- ресурсный, факторный (Маслова, 1987. С. 4–5);
- ресурсный, ресурсоличностный, социально-демографический, социально-производственный (Страхова, Слепнева, 2003. С. 28; Терентьева, 2012. С. 199);
- ресурсный, факторный, интегральный, комбинированный (Шабурова, 2007. С. 22–23);
- демографический, медико-демографический, статистический, социологический, экономический (Чекмарева, 2012. С. 8) и др.

По нашему мнению, целям комплексной оценки трудового потенциала в наибольшей степени отвечает комбинированный подход, поскольку он учитывает его качественные и количественные характеристики. Подобное описание представлено в трактовке И.С. Масловой, которая трактует рассматриваемое понятие как «обобщающую характеристику меры и качества совокупности способностей к общественно полезной деятельности, которыми определяются возможности отдельного человека, групп людей, всего трудоспособного населения по их участию в труде» (Маслова, 1987. С. 14).

В зависимости от объекта исследования в научной литературе различают трудовой потенциал индивида, группы людей, населения, предприятия, отрасли, региона и страны в целом. Слабоизученным вопросом является оценка трудового потенциала территорий. Как правило, исследования ограничиваются анализом ряда количественных и/или качественных показателей, определяющих его состояние и динамику развития (Павлов и др., 2008; Паронян, 2012; Тачкова, 2014; Черникова, Давыденко, 2014). В результате оказывается охваченным лишь один из аспектов трудового потенциала.

Вместе с тем существует достаточно большое количество комплексных методик оценки трудового потенциала на региональном уровне (Зиновьев, Щетинин, 2014; Мигранова, Токсанбаева, 2014; Полянин, 2012; Попова, Терентьева, 2013), что объясняется наличием ряда методологических сложностей – определения его структуры, обоснования выбора используемых показателей, неопределенностью границ между исследуемыми характеристиками трудового потенциала (состояние, развитие, реализация, качество и т. д.).

Согласно подходу, представленному в работах ученых Института социально-экономического развития территорий РАН (ИСЭРТ РАН) (Шабунова, Чекмарева, 2010), базовыми характеристиками качества трудового потенциала региона являются: физическое и психическое здоровье населения, когнитивный потенциал, творческие способности, коммуникабельность, культур-

ный и нравственный уровень, потребность в достижении (социальные притязания). При этом интегральным показателем качества трудового потенциала считается социальная дееспособность, структура которой определяется в соответствии с концепцией качественных характеристик населения Института социально-экономических проблем народонаселения РАН (ИСЭПН РАН). В результате математической обработки данных, полученных в ходе социологических опросов, каждое из перечисленных выше качеств получает числовую оценку в виде индекса в интервале от нуля до единицы, рассчитываемого как отношение фактического числа баллов к максимально возможному.

Исследователи ИСЭПН РАН Л.А. Мигранова, М.С. Токсанбаева (2014), продолжая многолетнее исследование, производят оценку качества трудового потенциала регионов РФ на основе следующих компонентов:

- интеллектуальная составляющая (уровень образования экономически активного населения; распределение занятых по уровню образования; распределение безработных по уровню образования; количество персонала, занятого научными исследованиями и разработками; численность работников, прошедших дополнительное профессиональное обучение; число патентных заявок на изобретения и полезные модели);

- психофизическое состояние (смертность населения в трудоспособном возрасте; доля работников с заработной платой ниже прожиточного минимума трудоспособного населения; уровень безработицы);

- социально-личностный компонент (численность мотивированного к труду населения в возрасте 15–72 лет; численность экономически активного населения; численность лиц в трудоспособном возрасте из экономически неактивного населения, выразивших желание работать).

Приведение разнородных показателей в сопоставимый вид осуществляется индексным методом по формулам (1) – для прямых показателей и (2) – для обратных показателей). Интегральная характеристика качества трудового потенциала определя-

ется как средняя арифметическая сводных индексов, рассчитываемых аналогичным способом:

$$I_{xi} = \frac{x_i - x_{\min}}{x_{\max} - x_{\min}}, \quad (1)$$

$$I_{xi} = \frac{x_{\max} - x_i}{x_{\max} - x_{\min}}, \quad (2)$$

где I_{xi} – индекс показателя x в i -м регионе;
 x_i – значение показателя x в i -м регионе;
 x_{\max} – максимальное условное значение показателя x ;
 x_{\min} – минимальное условное значение показателя x .

Схожий математический инструментарий применен Г.В. Якшибаевой (2001). Однако в качестве базовых индикаторов, характеризующих развитие трудового потенциала территорий, использованы несколько другие показатели: доля трудоспособного населения в общей численности населения; доля людей с высшим и послевузовским образованием; уровень фондовооруженности труда; уровень занятости населения.

Для оценки трудового потенциала регионов Северо-Западного федерального округа Л.А. Попова и М.А. Терентьева (2013) воспользовались вышеобозначенной методикой, незначительно изменив состав базовых показателей и модифицировав принцип выбора максимальных и минимальных значений при расчете частных индексов.

Методика комплексной оценки трудового потенциала регионов А.Г. Зиновьева и Е.Н. Щетинина (2014) отражает такие аспекты жизнедеятельности населения, как: уровень жизни (среднедушевые денежные доходы), степень трудовой активности (доля экономически активного населения) и вовлеченности в экономику (доля работников в экономически активном населении), а также эффективность использования трудовых ресурсов (среднедушевой ВРП). Интегральная характеристика трудового потенциала определяется на основе среднего геометрического из частных индексов, которые в свою очередь рассчитываются как отношение фактического

значения показателя к среднему арифметическому из выборки.

Интересным представляется подход Н.А. Рухмановой (2006). В своей методике автор оценивает следующие составляющие трудового потенциала:

- психофизиологическую (ожидаемая продолжительность жизни населения; уровень смертности трудоспособного населения; уровень заболеваемости населения; уровень смертности от убийств и самоубийств; уровень преступности населения);
- образовательно-интеллектуальную (доля экономически активного населения с высшим и средним специальным образованием; доля наиболее квалифицированных работников в численности занятых в экономике; уровень занятости в науке с учетом профессорско-преподавательского состава вузов; доля исследователей и техников в численности занятых в науке; численность аспирантов и докторантов);
- социальную (коэффициент уровня жизни; уровень бедности; доля расходов на питание; уровень накопления на 1 чел. трудоспособного возраста и старше; наличие предметов длительного пользования на 1 домохозяйство).

Унификация переменных производится путем z-преобразования, выполненного по формуле (3). Расчет интегральной характеристики состояния трудового потенциала субъекта РФ выполняется путем сравнения полученных индексов со значениями условных эталонных и антиэталонных регионов:

$$Y_i = \frac{x_i - \bar{x}_i}{\sigma_i}, \quad (3)$$

где x_i – исходное значение i -го показателя состояния трудового потенциала в конкретном регионе;

\bar{x}_i – среднее арифметическое значение i -го показателя по совокупности регионов;

σ_i – среднее квадратическое отклонение i -го показателя.

Общим недостатком представленных подходов, по нашему мнению, является слабая аргументированность того или иного этапа оценки трудового потенциала территорий. Чаще всего авторы делают акцент на процессе отбора показателей, оставляя

без внимания методологическое обоснование структуры исследуемого объекта. Более того, приоритетным направлением оценки трудового потенциала, как правило, выступает качество трудовых ресурсов, при этом игнорируются вопросы кадровой обеспеченности территорий. В результате значения рассчитываемых интегральных характеристик не всегда обладают достаточной информативностью и наглядностью. Мы попытались устранить данные недоработки.

В основе любой методики комплексной оценки должно лежать четкое обоснование составных частей исследуемого объекта и показателей, их характеризующих. Как отмечено выше, мы придерживаемся комбинированного подхода к определению анализируемого понятия. Из этого следует, что структура трудового потенциала территории представляет собой синтез двух составляющих – количественной и качественной (рис. 1).

Количественная составляющая, включающая демографический и экономический компоненты, понимается как совокупное предложение рабочей силы на рынке труда с учетом текущих потребностей экономики. Такой состав позволяет объективно ответить на следующие вопросы: каким количеством трудовых ресурсов располагает территория, может ли оно удовлетворить существующий спрос?



Рис. 1. Структура трудового потенциала территории

Источник. Составлено автором.

Другая составляющая характеризует непосредственно качество трудовых ресурсов. Поскольку первичным условием выполнения трудовой деятельности являются физические и умственные характеристики населения, основными в данном случае выступают психофизиологические, образовательно-квалификационные и социальные компоненты. Кроме того, требуется обладать определенным набором знаний, умений и навыков, а также возможностью восполнять свой жизненный потенциал.

Исходя из такой структуры, мы разработали методику, позволяющую произвести комплексную оценку трудового потенциала территорий. Цель настоящей работы – изучение состояния трудового потенциала субъектов РФ для получения его адекватной оценки в регионах. В качестве информационной базы исследования были использованы данные официальной статистики за 2014 г. Рассмотрим процесс отбора показателей.

Количественная характеристика трудового потенциала региона

Демографический компонент. Так как нами оценивается состояние трудового потенциала территорий, а не его развитие, показатели воспроизводства населения не учитываются. В составе данного блока использованы следующие индикаторы:

- доля мотивированного к труду населения³ в возрасте 15–72 лет в общей численности населения соответствующего возраста, %.

Показатель является своеобразным аналогом индикатора «уровень экономической активности населения» и характеризует потенциальный объем трудовых ресурсов, которыми располагает территория;

- доля работающего населения старше трудоспособного возраста в общей численности занятых, %.

Выбор данного показателя обусловлен необходимостью учета рисков, связанных с высокой вероятностью высвобождения из

экономики кадров пенсионного возраста, доля которых, согласно данным выборочного обследования населения по проблемам занятости (ОМПЗ), в 2014 г. в России составила 9% от общей численности трудовых ресурсов.

Экономический компонент. В состав блока входят показатели:

- количество мотивированного к труду населения, не занятого трудовой деятельностью, приходящегося на одну вакансию, человек на одну вакансию.

Сущность индикатора заключается в определении возможности трудовых ресурсов удовлетворить потребность экономики региона в кадрах. В отличие от коэффициента напряженности на рынке труда данный показатель учитывает не только безработных, но и часть незанятых граждан из числа экономически неактивного населения в трудоспособном возрасте, изъявившую желание работать.

Необходимо подчеркнуть, что используемый индикатор характеризует только количественный аспект свободных трудовых ресурсов. Население может и не обладать достаточными качественными характеристиками для удовлетворения имеющегося спроса. В данном случае мы разделяем предположение о том, что любые диспропорции на рынке труда (в частности, в профессионально-квалификационном разрезе) могут быть преодолены за счет программ переподготовки кадров, повышения их квалификации, стимулирования самозанятости и т. д.

Более того, с экономической точки зрения рассматриваемый показатель должен иметь обратную направленность, поскольку его высокие значения свидетельствуют о значительном преобладании предложения рабочей силы над спросом на рынке труда. Однако при оценке количественной стороны трудового потенциала территорий справедливо обратное: чем больше свободных трудовых ресурсов, тем лучше.

Качественная характеристика трудового потенциала региона

Психофизиологический компонент. Показатели физического и психического здоровья определяют как трудовую, так и повседневную активность человека:

³ Мотивированное к труду население включает экономически активное население (занятых и безработных), а также граждан, изъявивших желание работать, из числа экономически неактивного населения в трудоспособном возрасте.

- коэффициент смертности трудоспособного населения, на 100 000 лиц трудоспособного возраста.

По мнению В.П. Максаковского, одним из главных аспектов, характеризующих здоровье нации, является смертность (2004). В связи с этим для оценки физического здоровья трудящихся мы использовали коэффициент смертности трудоспособного населения. С одной стороны, показатель акцентирует внимание на группе населения, включающей основную массу трудовых ресурсов, а с другой – учитывает фактор случайности летальных исходов (отравления, травмы, нападения и т. д.), по которым ситуация в России значительно хуже, чем в развитых и развивающихся странах (Леонидова, Попов, 2014. С. 88–89), что наносит колоссальный ущерб отечественной экономике;

- контингенты пациентов с психическими расстройствами и расстройствами поведения, на 100 000 чел. населения.

Характеризует психическое здоровье населения показатель «контингенты пациентов с психическими расстройствами и расстройствами поведения», т. е. численность пациентов, состоящих на учете в лечебно-профилактических организациях.

Образовательно-квалификационный компонент. Образование и квалификация населения в современном мире также относятся к основным факторам, определяющим качество трудового потенциала территорий. Широкое распространение наукоемких и высокотехнологичных производств сопровождается ростом требований к интеллектуальной составляющей качества трудовых ресурсов. Для описания данного компонента были выбраны следующие показатели:

- уровень образования экономически активного населения, баллы.

Для оценки образовательной составляющей мы использовали показатель, характеризующий достигнутый уровень образования экономически активного населения. Он рассчитан на основе балльной методики, предложенной учеными ИСЭПН РАН (Мигранова, Токсанбаева, 2014), с несколько измененной шкалой. Государственная статистика выделяет 6 уровней образова-

ния и каждому из них присваивается балл от 1 до 6 по восходящей:

- высшее и послевузовское – 6 баллов;
- среднее профессиональное – 5 баллов;
- начальное профессиональное – 4 балла;
- общее среднее – 3 балла;
- основное общее – 2 балла;
- отсутствие основного общего – 1 балл.

Расчет средней балльной оценки для экономически активного населения проводился по формуле (4):

$$Y = \frac{\sum f_i \cdot I}{100}, \quad (4)$$

где Y – образовательный уровень экономически активного населения, баллов;

I – балл от 1 до 6;

f_i – удельный вес экономически активного населения с i -м уровнем образования;

- удельный вес численности высококвалифицированных работников, %.

До недавнего времени в российской статистике оценка квалификации работников на региональном уровне была практически невозможна. В научной литературе данный аспект зачастую либо синонимизировался с уровнем образования населения, либо был косвенно представлен показателями развития информационного общества и науки. Выбранный нами индикатор характеризует кадровое обеспечение создания и модернизации высокопроизводительных рабочих мест, развития высокотехнологичного (инновационного) сектора экономики и с 2012 г. используется в целях исполнения Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики». Состав квалифицированных и высококвалифицированных работников представлен в табл. 1.

Социальный компонент определяет возможности людей удовлетворять свои потребности. Для оценки блока использованы следующие индикаторы:

- численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума, % от общей численности населения;

Состав квалифицированных и высококвалифицированных работников

Квалифицированные работники	Высококвалифицированные работники
1. Руководители (представители) органов власти и управления всех уровней, включая руководителей учреждений, организаций и предприятий 2. Специалисты высшего уровня квалификации 3. Специалисты среднего уровня квалификации	Работники, входящие в состав данных групп, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется высшее профессиональное образование
4. Служащие, занятые подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием 5. Работники сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и родственных видов деятельности 6. Квалифицированные работники сельского, лесного, охотничьего хозяйств, рыбоводства и рыболовства (за исключением занятых в собственных домашних хозяйствах по производству продукции сельского, лесного хозяйства, охоты, рыболовства, предназначенной для продажи или обмена) 7. Операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин, слесари-сборщики	Работники, входящие в состав данных групп, в численность высококвалифицированных работников не отбираются
8. Квалифицированные рабочие крупных и мелких промышленных предприятий, художественных промыслов, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр	Работники, входящие в состав данных групп, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется высшее или среднее профессиональное образование

Источник. Составлено на основе: Методика расчета показателя «Удельный вес численности высококвалифицированных работников в общей численности квалифицированных работников в регионе, в процентах».
URL: www.gks.ru/metod/met-pril/met-pr6.doc

• удельный вес домохозяйств, оценивающих свое материальное положение как неблагополучное⁴, %.

Показатели отражают масштабы бедности в объективном и субъективном аспектах.

Полный перечень показателей, характеризующих состояние трудового потенциала территорий, приведен в табл. 2. Состав каждого из компонентов может быть пересмотрен в зависимости от цели исследования.

Приведение разнородных показателей в сопоставимый вид осуществлялось по формулам (5) – для прямых показателей и (6) – для обратных показателей:

$$I_{xij} = \frac{x_{ij} - x_{i\min}}{x_{i\max} - x_{i\min}}, \quad (5)$$

$$I_{xij} = \frac{x_{i\max} - x_{ij}}{x_{i\max} - x_{i\min}}, \quad (6)$$

⁴ Включает категории: «не хватает денег даже на еду» и «затруднительно покупать одежду и оплачивать жилищно-коммунальные услуги».

где I_{xij} – стандартизированное значение i -го показателя в j -м регионе;

x_{ij} – значение i -го в j -м регионе;

$x_{i\max}$ – максимальное значение i -го показателя;

$x_{i\min}$ – минимальное значение i -го показателя.

Предельные значения показателей (максимумы и минимумы) находятся за весь период исследования. В данной работе в качестве примера используются данные только за 2014 г.

В ходе анализа показателя «количество мотивированного к труду населения, не занятого трудовой деятельностью, приходящегося на одну вакансию» выявлена существенная дифференциация (коэффициент вариации составил более 300%) в разрезе субъектов РФ. В связи с этим в случае, когда значения индикатора превосходят отметку в 15 чел. на вакансию⁵, его стандартизованная величина принимается за единицу.

Расчет сводных индексов по каждому из блоков и интегральных величин (каче-

⁵ Установлено в результате экспертной оценки.

Показатели оценки трудового потенциала региона

Показатель	Единица измерения	Направленность
Количественная сторона трудового потенциала		
Демографический компонент		
Доля мотивированного к труду населения в возрасте 15–72 лет	% от общей численности населения в возрасте 15–72 лет	Прямая
Доля работающего населения старше трудоспособного возраста в общей численности занятых	%	Обратная
Экономический компонент		
Количество мотивированного к труду населения, не занятого трудовой деятельностью, приходящегося на одну вакансию	Человек на одну вакансию	Прямая
Качественная сторона трудового потенциала		
Психофизиологический компонент		
Коэффициент смертности трудоспособного населения	На 100 000 лиц трудоспособного возраста	Обратная
Контингенты пациентов с психическими расстройствами и расстройствами поведения	На 100 000 человек населения	Обратная
Образовательно-квалификационный компонент		
Уровень образования экономически активного населения	Баллов	Прямая
Удельный вес численности высококвалифицированных работников	% от общей численности квалифицированных работников	Прямая
Социальный компонент		
Численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума	%	Обратная
Удельный вес домохозяйств, оценивающих свое материальное положение как неблагоприятное	%	Обратная

Источник. Составлено автором.

ственных и количественных сторон трудового потенциала) производился на основе средней арифметической.

По результатам анализа интегральных характеристик создана матрица «количественная сторона трудового потенциала – качественная сторона трудового потенциала», позволяющая разбить все регионы на несколько групп в зависимости от значений данных показателей⁶ (табл. 3) и выделить территории с согласованным и разбалансированным развитием качественных и количественных аспектов трудового потенциала.

Среди территорий с согласованным развитием качественных и количественных аспектов трудового потенциала:

⁶ Поскольку расчеты производились за один год и не требуют сопоставления с другими временными периодами, нами был выбран метод группировки на основе использования средних величин. Для этого к средним значениям интегральных характеристик трудового потенциала субъектов РФ поочередно прибавлялось (вычиталось) среднеквадратическое отклонение, деленное на два. Итоговое количество интервалов составило 5.

- выявлена только одна территория с высокими характеристиками обоих аспектов – Республика Северная Осетия-Алания (количественная сторона ТП – 0,657; качественная – 0,744), что связано, с одной стороны, с достаточно низкой потребностью экономики региона в кадрах, которая удовлетворяется имеющимися трудовыми ресурсами, а с другой – высокими значениями образовательно-квалификационного и психофизиологического компонентов. Однако и в данном субъекте РФ имеются проблемы, на которые необходимо обратить внимание (прежде всего, это невысокий уровень благосостояния населения – более 30% домохозяйств оценивают свое материальное положение как неблагоприятное);

- 16 субъектов РФ относятся к среднему и выше среднего уровня развития качественной и количественной сторон трудового потенциала. Однако в разрезе базовых индексов территории, относящиеся к данному блоку, весьма неоднородны. Например, Республика Коми имеет достаточ-

Матрица «количественная сторона трудового потенциала – качественная сторона трудового потенциала»

Количественная сторона	Качественная сторона				
	Низкий (ниже 0,491)	Ниже среднего (0,492–0,535)	Средний (0,536–0,623)	Выше среднего (0,624–0,667)	Высокий (0,668 и выше)
Высокий (0,546 и выше)	Республика Хакасия (0,676; 0,410) Забайкальский край (0,637; 0,480) Республика Алтай (0,591; 0,450) Республика Ингушетия (0,579; 0,457)	Республика Калмыкия (0,629; 0,519) Республика Бурятия (0,625; 0,533)	Республика Карелия (0,760; 0,557) Чеченская Республика (0,737; 0,548) Кабардино-Балкарская Республика (0,715; 0,588) Карачаево-Черкесская Республика (0,643; 0,587) Республика Дагестан (0,575; 0,612) Астраханская область (0,554; 0,588)	–	Республика Северная Осетия-Алания (0,657; 0,744)
Выше среднего (0,479–0,545)	Республика Тыва (0,531; 0,380)	Тверская область (0,506; 0,511) Магаданская область (0,487; 0,535)	Оренбургская область (0,535; 0,542) Камчатский край (0,504; 0,610) Нижегородская область (0,481; 0,611) Курганская область (0,479; 0,578)	Мурманская область (0,516; 0,660)	–
Средний (0,345–0,478)	Псковская область (0,463; 0,485) Чукотский авт. округ (0,437; 0,474) Новгородская область (0,351; 0,432)	Кемеровская область (0,418; 0,528) Алтайский край (0,413; 0,518) Амурская область (0,389; 0,515)	Смоленская область (0,468; 0,589) Курская область (0,467; 0,553) Пензенская область (0,463; 0,594) Калининградская область (0,458; 0,615) Омская область (0,458; 0,567) Вологодская область (0,456; 0,556) Республика Саха (0,440; 0,619) Кировская область (0,421; 0,572) Челябинская область (0,417; 0,613) Архангельская область (0,414; 0,614) Ярославская область (0,411; 0,552) Хабаровский край (0,379; 0,621) Орловская область (0,379; 0,540) Республика Коми (0,377; 0,555) Ростовская область (0,372; 0,598)	Свердловская область (0,421; 0,634) Ставропольский край (0,367; 0,642) Калужская область (0,354; 0,637)	Московская область (0,405; 0,764) Волгоградская область (0,346; 0,679)
Ниже среднего (0,278–0,344)	Иркутская область (0,304; 0,451) Удмуртская Республика (0,282; 0,465)	Республика Марий Эл (0,319; 0,499) Чувашская Республика (0,317; 0,514)	Республика Башкортостан (0,343; 0,575) Костромская область (0,334; 0,569) Томская область (0,331; 0,601) Воронежская область (0,321; 0,620) Новосибирская область (0,318; 0,540) Сахалинская область (0,315; 0,568) Красноярский край (0,314; 0,541) Ульяновская область (0,306; 0,600) Республика Мордовия (0,303; 0,589) Владимирская область (0,302; 0,555) Брянская область (0,293; 0,548) Приморский край (0,291; 0,611)	Тульская область (0,343; 0,638) Республика Адыгея (0,332; 0,635) Краснодарский край (0,332; 0,661) Ленинградская область (0,322; 0,643)	Самарская область (0,328; 0,711) г. Санкт-Петербург (0,296; 0,782)
Низкий (ниже 0,277)	Еврейская авт. область (0,274; 0,381)	Пермский край (0,256; 0,517) Саратовская область (0,246; 0,521)	Ивановская область (0,269; 0,571)	Рязанская область (0,251; 0,631) Тамбовская область (0,243; 0,625)	Белгородская область (0,260; 0,694) г. Москва (0,250; 0,908) Республика Татарстан (0,247; 0,675) Липецкая область (0,242; 0,670) Тюменская область (0,208; 0,722)

Источник. Составлено автором.

но высокий уровень социального компонента (0,702), но по показателю экономического компонента, отражающего возможности трудовых ресурсов региона удовлетворить текущие потребности экономики в кадрах (0,327), отстает от некоторых регионов, находящихся в этой же группе (Вологодская область – 0,537, Курская область – 0,568);

• выявлены регионы, характеризующиеся низким и ниже среднего (3) уровнями развития качественной и количественной сторон трудового потенциала. Наиболее низкие значения демонстрирует Еврейская автономная область (0,274; 0,381), что обусловлено невысоким уровнем экономической (0,070), образовательно-квалифика-

ционной (0,206) и психофизиологической (0,387) составляющих.

Среди территорий с разбалансированным развитием качественных и количественных аспектов трудового потенциала:

- имеются регионы (9), которые обладают высокой количественной обеспеченностью трудовыми ресурсами при невысоком уровне их качественной составляющей (национальные республики Сибири, Калмыкия и Ингушетия, Тверская и Магаданская области), что выражается низкими значениями образовательно-квалификационного, социального и психофизиологического компонентов трудового потенциала. К примеру, Республика Хакасия – один из самых обеспеченных трудовыми ресурсами в количественном отношении субъектов РФ (0,676), тем не менее уровень психофизиологической (0,263) и образовательно-квалификационной (0,393) составляющих не позволяют достичь более высоких позиций по качеству трудового потенциала;

- выделены территории (13) с высоким уровнем качественных аспектов трудового потенциала, но нехваткой количественных ресурсов (в основном это субъекты РФ, относящиеся к Центральному и Северо-Западному федеральному округу). Города Москва и Санкт-Петербург как крупные финансовые и промышленные центры обладают преимуществом в уровне образования и квалификации работников. При этом все регионы демонстрируют высокие показатели по социальному блоку (0,8 и 0,9) и как следствие – достаточно низкий в сравнении с другими регионами страны уровень бедности (7–10%). Однако данные территории не обеспечены трудовыми ресурсами в количественном отношении. Так, Москва характеризуется одним из самых низких значений количественной составляющей трудового потенциала (0,250), что не позволяет городу своими силами удовлетворить потребности экономики в трудовых ресурсах (количество мотивированного к труду населения, не занятого трудовой деятельностью, составляет 1 чел. в расчете на одну вакансию).

В обобщение изложенного в статье можно утверждать следующее:

- в силу особенностей сложившейся демографической ситуации в России наблю-

дается ухудшение ситуации в области обеспеченности трудовыми ресурсами. В связи с этим важно обладать информацией о качественном и количественном составе трудовых ресурсов, чему может способствовать комплексная оценка трудового потенциала территории;

- в настоящее время в научной литературе не сложилось единое мнение по поводу сущности и методов оценки трудового потенциала на региональном уровне. Наиболее полно отражает суть комплексной оценки комбинированный подход, основанный на учете качественной и количественной сторон трудового потенциала;

- разработанная нами методика, включающая анализ компонентов трудового потенциала по выделенным блокам (экономическому и демографическому, психофизиологическому, профессионально-квалификационному и социальному), позволяет произвести комплексную оценку трудового потенциала территорий с учетом количественного и качественного аспектов трудовых ресурсов;

- проведенные по методике расчеты для субъектов РФ выглядят убедительно и не противоречат анализу, выполненному по отдельным показателям. В свете ориентации политики государства на «проблемные» регионы расчеты представляются перспективными, поскольку позволяют комплексно оценить ситуацию, выделить наиболее уязвимые территории, а также причины попадания их в данную группу и тем самым определить приоритетные субъекты и направления государственной поддержки.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ (REFERENCES)

Зиновьев А., Щетинин Е. 2014. Методологические подходы по определению комплексной оценки трудового потенциала региона. *Вестник алтайской науки*. № 2–3. С. 210–214. [Zinov'ev A., Shchetinin E. 2014. Methodological approaches on determination of complex estimation of labour potential of region. *Vestnik altaiskoi nauki*. No 2-3. PP. 210–214. (In Russ.)]

Леонидова Г., Попов А. 2014. Удовлетворенность трудом как индикатор эффективности государственного управления: социологический анализ. *Экономические и социальные перемены:*

факты, тенденции, прогноз. № 3. С. 84–99. [Leonidova G. Popov A. 2014. Labor satisfaction as an indicator of public administration efficiency: sociological analysis. *Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny: fakty, tendentsii, prognoz*. No 3. PP. 84–99. (In Russ.)]

Максаковский В. 2004. *Географическая картина мира. Книга 1. Общая характеристика мира*. Москва: Дрофа. [Maksakovskii V. 2004. *Geographical map of the world. The book 1. General characteristic of the world*. Moscow: Drofa. (In Russ.)]

Маслова И. 1987. *Трудовой потенциал советского общества: вопросы теории и методологии исследования*. Москва: Политиздат. [Maslova I. 1987. *Labour potential of the Soviet society: issues of theory and methodology of the study*. Moscow: Politizdat. (In Russ.)]

Мигранова Л., Токсанбаева М. 2014. Качество трудового потенциала российских регионов. *Народонаселение*. № 2. С. 102–120. [Migranova L., Toksanbaeva M. 2014. Quality of labour potential of Russian regions. *Narodonaselenie*. No 2. PP. 102–120. (In Russ.)]

Оруджева А. 2011. Методология исследования трудового потенциала. *Экономические науки*. № 12. С. 200–204. [Orudzheva A. 2011. The research methodology of labor potential. *Ekonomicheskie nauki*. No 12. PP. 200–204. (In Russ.)]

Павлов К., Сазонова Н., Соловьев А. 2008. Трудовой потенциал Белгородской области: современное состояние и основные направления повышения эффективности управления. *Региональная экономика: теория и практика*. № 29. С. 7–13. [Pavlov K., Sazonova N., Solov'ev A. 2008. Labour potential of Belgorod region: the modern state and the main directions of improving management. *Regional'naya ekonomika: teoriya i praktika*. No 29. PP. 7–13. (In Russ.)]

Паронян А. 2012. Статистическое изучение трудового потенциала региона. *Новые технологии*. № 1. С. 180–184. [Paronyan A. 2012. Statistical study of the labour potential of the Region. *Novye tekhnologii*. No 1. PP. 180–184. (In Russ.)]

Полянин А. 2012. Трудовой и экономический потенциалы субъектов ЦФО РФ и расчет конкурентных преимуществ. *Вестник ОрелГАУ*. № 4. С. 113–120. [Polyanin A. 2012. Labour and economic potential of sub-federal units of Central Federal District and competitive advantage prediction. *Vestnik OrelGAU*. No 4. PP. 113–120. (In Russ.)]

Попова Л., Терентьева М. 2013. Сравнительная характеристика динамики трудового потенциала регионов Северо-Западного федерального округа. *Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз*. № 5. С. 98–111. [Popova L., Terent'eva M. 2013. Comparative characteristic of labour potential dynamics in the

regions of the Northwestern Federal District. *Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny: fakty, tendentsii, prognoz*. No 5. PP. 98–111. (In Russ.)]

Рухманова Н. 2006. *Трудовой потенциал в системе региональной экономики: оценка и регулирование взаимодействия*: автореф. дисс. на соиск. уч. ст. к.э.н. Иваново. [Rukhmanova N. 2006. *Labour potential in the regional economy: assessment and management interaction*. Ivanovo. (In Russ.)]

Страхова О., Слепнева Л. 2003. Анализ динамики трудового потенциала жизненно необходим. *Человек и труд*. № 2. С. 27–29. [Strakhova O., Slepneva L. 2003. The Analysis of Dynamics of Labour Potential is Vital. *Chelovek i trud*. No 2. PP. 27–29. (In Russ.)]

Тачкова И. 2014. Состояние и развитие трудового потенциала России. *Проблемы современной экономики: сборник материалов XIX Международ. науч.-практ. конф.* С. 23–28. [Tachkova I. 2014. The state and development of labour potential of Russia. *Problemy sovremennoi ekonomiki: sbornik materialov XIX Mezhdunarodnoi nauch.-prakt. konf.* PP. 23–28. (In Russ.)]

Терентьева М. 2012. Методические подходы к оценке трудового потенциала региона. *Федерализм*. № 3. С. 198–204. [Terent'eva M. 2012. Methodological approaches to the region's labour potential assessment. *Federalizm*. No 3. PP. 198–204. (In Russ.)]

Чекмарева Е. 2012. *Экономико-математическое моделирование реализации трудового потенциала региона*: автореф. дисс. на соиск. уч. ст. к.э.н. Москва. [Chekmareva E. 2012. *Economic and mathematical modeling of the implementation of the labour potential of the region*. Moscow. (In Russ.)]

Черникова А., Давыденко Т. 2014. Трудовой потенциал Краснодарского края: оценка и перспективы развития. *Вестник ИМСИТ*. № 1-2. С. 65–70. [Chernikova A., Davydenko T. 2014. The labour potential of Krasnodar region: the assessment and perspectives. *Vestnik IMSIT*. No 1-2. PP. 65–70. (In Russ.)]

Шабунова А., Чекмарева А. 2010. *Трудовой потенциал региона*. Вологда: ИСЭРТ РАН. [Shabunova A., Chekmareva A. 2010. *Labour potential of the region*. Vologda: ISERT RAN. (In Russ.)]

Шабурова А. 2007. *Воспроизводство трудового потенциала работников в системе повышения квалификации*. Новосибирск: СГГА. [Shaburova A. 2007. *Reproduction of labour potential in the professional development system*. Novosibirsk: SGGA. (In Russ.)]

Якшибаева Г. 2001. *Трудовой потенциал: эффективность функционирования*: автореф. дисс. на соиск. уч. ст. к.э.н. Уфа. [Yakshibaeva G. 2001. *Labour potential: efficiency of functioning*. Ufa. (In Russ.)]

COMPREHENSIVE ASSESSMENT OF TERRITORIES' LABOR POTENTIAL (BASED ON RUSSIAN FEDERATION'S SUBJECTS)

Andrey Popov¹

Author affiliation: ¹ Institute of Socio-economic Development of Territories of Russian Academy of Science (Vologda, Russia).

Corresponding author: Andrey Popov (ai.popov@yahoo.com).

ABSTRACT. The article substantiates the problem of reducing the labor supply of the economy. The paper analyzes theoretical and methodological aspects of the study of the concept and assessment of the region's labor potential. The article presents the author's approach to the interpretation of the structure of labor potential of the territories, in accordance with which there were developed the methodological instruments of comprehensive assessment of the regional labor potential. This methodology was tested on statistical data of the Russian Federation's subjects for 2014. On the basis of integral characteristics, the paper classifies the regions of Russia with regard to qualitative and quantitative aspects of the labor potential. The findings of the research enable to identify the problems of forming the labor potential, which need to be focused on in the first place in the course of implementing the regional policy in the field of social and labor relations.

KEYWORDS: labor potential, integral assessment, labor force, region.

JEL-code: J22, J23, J24.

Received 9.10.2015

