

Марина ТЕРЕНТЬЕВА

МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНА*

В статье рассмотрены методологические подходы к оценке трудового потенциала. Осуществлена оценка трудового потенциала Республики Коми и регионов Северо–Западного федерального округа.

Ключевые слова: оценка трудового потенциала, регион, региональная экономика, трудовой потенциал

Трудовой потенциал — это сложное сочетание физических и творческих способностей, знаний, навыков, опыта, духовных и нравственных ценностей, культурных установок и традиций. Он, являясь формой материализации человеческого фактора, выступает как рабочая

*Статья подготовлена при финансовой поддержке РГНФ в рамках научно-исследовательского проекта РГНФ «Согласование интересов государства, регионов и корпоративного менеджмента по формированию и использованию трудового потенциала» (2012–2014, проект № 12-03-00287), «Экономические и социальные аспекты демографического старения населения в Северном регионе (на примере Республики Коми)» (соглашение № 12-12-11001a)

сила, взятая в совокупности своих качественных характеристик, как реализованных, так и не реализованных в определенных экономических условиях производства. Его использование во многом определяет национальное благополучие и социальную стабильность. А потому создание условий для воспроизводства трудового потенциала становится приоритетным направлением государственной политики.

Сущность трудового потенциала

Термин «трудовой потенциал» получил распространение в середине 1970-х гг.¹. Однако его конкретное содержание до настоящего времени *остается дискуссионным*. Причина в том, что трудовой потенциал имеет количественную (численность трудоспособного населения, количество рабочего времени и др.) и качественную стороны (степень состояния здоровья, развития физической дееспособности трудоспособных членов общества; образовательный и квалификационный уровни).

Из всего многообразия подходов к его определению можно выделить четыре основных².

Первый. Ресурсный — рассматривает «массу» труда и выявление резервов живого труда (В. Костиков, А. Попов, И.С. Волохин, Л.С. Дегтярь, Л. Кунельский, Г.П. Сергеева, Л.С. Чижова, Н.В. Коровяковская).

Второй. Ресурсно-личностный — рассматривает отдельных работников, их совокупности и синергетический эффект от их трудовой деятельности (И.С. Волохин, В.К. Врублевский).

Третий. Социодемографический — учитывает социальные, демографические, образовательные и творческие возможности работников, которые служат условиями для повышения производительности их труда (В. Добрик, В.В. Фаузер).

Четвертый. Социопроизводственный — предполагает, что способность к труду работника в зависимости от технических, экономических и прочих условий обеспечивает результат деятельности (Б.М. Сухаревский, А.С. Панкратов, О.В. Станков, Л.И. Гольдин, Д.Н. Карпукhin, И.С. Маслова).

Обобщая вышеизложенное, мы предлагаем понимать трудовой потенциал региона как человеческие ресурсы, которые могли бы быть использованы в сфере труда.

Подходы к оценке трудового потенциала региона

Одним из наименее разработанных вопросов является оценка количественно-качественных характеристик трудового потенциала. Среди исследований в данной области можно выделить ра-

¹ Возникновение категории «трудовой потенциал» — это «реакция науки на потребности практики обеспечить качественное совершенствование всей системы формирования, развития и реализации совокупной способности людей к труду, вскрыть резервы и обосновать пути творческой активности человека как субъекта производства и общественной жизни» (Косаев А.Г. Некоторые аспекты формирования и эффективного использования трудового потенциала. М.: Ин-т экономики, 1988. С. 23).

² Страхова О., Слепнева Л. Анализ динамики трудового потенциала жизненно необходим // Труд и человек. 2003. № 2. С. 27–29.

боты коллективов авторов Института социально-экономических проблем народонаселения РАН (Москва), Вологодского НКЦ ЦЭМИ РАН³, Санкт-Петербургской социологической школы⁴, Самарской государственной экономической академии⁵, Ивановского государственного университета⁶, Башкирского государственного университета⁷ и др. Однако, несмотря на многочисленные исследования, проблемой остается выработка методологии такой оценки.

Так, в исследованиях Института социально-экономических проблем народонаселения РАН (Н.М. Римашевская, Д.И. Зюзин, Е.Б. Бреева и др.) система компонентов трудового потенциала представляется в виде «дерева» свойств, вершиной которого является наиболее общее свойство — социальная дееспособность. В основе такой структуры лежит концепция качественных характеристик населения. Данную методику применили в своих исследованиях и сотрудники Вологодского научно-координационного центра ЦЭМИ РАН (В.А. Ильин, Г.В. Леонидова, К.А. Гулин, А.А. Шабунова, В.В. Давыдова), с 1996 г. ежегодно анализирующие состояние трудовых ресурсов и перспективы их развития. Авторский коллектив выделяет следующие компоненты трудового потенциала: здоровье, нравственность и умение работать в коллективе, творческий потенциал, активность, организованность, образование, профессионализм, ресурсы рабочего времени.

Учеными Санкт-Петербургской социологической школы (О.И. Шкаратан, О.В. Стаканова, О.В. Филиппова) была разработана концепция трехзвенного состава трудового потенциала, включающего:

- психофизиологический потенциал (состояние здоровья, тип нервной системы, работоспособность и выносливость);
- производственно-квалификационный потенциал (объем общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, степень развития способности к систематическому труду, умения продуктивно работать);
- личностный потенциал (степень социальной зрелости, ценностные ориентации, интересы, потребности и запросы в сфере труда, желание и готовность трудиться добросовестно и с полной отдачей)⁸.

³ Ильин В.А., Гулин К.А., Леонидова Г.В., Давыдова В.В. Трудовой потенциал региона: состояние и развитие. Вологда: ВНКЦ ЦЭМИ РАН, 2004.

⁴ Ильин В.А., Смирнова Н.А., Тимофеева Я.Б. Качество трудового потенциала населения Вологодской области. Вологда: ВНКЦ ЦЭМИ РАН, 1998. С. 9.

⁵ Валитова А.А. Методические вопросы оценки трудового потенциала региона. Дис. к.э.н. Самара. 2001.

⁶ Рухманова Н.А. Принципы и методы интегральной оценки состояния регионального трудового потенциала. Современный этап социально-экономического развития: проблемы и мнения: Межвуз. сб. науч. тр. Иваново: Иван. гос. ун-т, 2006.

⁷ Якшибаева Г.В. Трудовой потенциал республики: количественно-качественная характеристика // Экономика и управление. 2007. № 3. С. 57–65.

⁸ Ильин В.А., Смирнова Н.А., Тимофеева Я.Б. Указ. соч. С. 9.

В Ивановском государственном университете можно выделить методику Н.А. Рухмановой⁹. В ней используются три компоненты трудового потенциала.

Это, во-первых, психофизическая компонента (ожидаемая продолжительность жизни при рождении, уровень смертности населения в трудоспособном возрасте, уровень смертности населения от самоубийств и убийств, уровень заболеваемости населения, уровень преступности).

Во-вторых, социальная компонента (уровень бедности, коэффициент уровня жизни, доля расходов на питание, наличие предметов длительного пользования, уровень накоплений).

В-третьих, образовательно-интеллектуальная компонента (доля экономически активного населения с высоким уровнем профессионального образования, уровень занятости в науке, доля специалистов и руководителей, численность аспирантов и докторантов, доля исследователей и техников в общей численности занятых в науке).

В Самарской государственной экономической академии можно выделить методику А.А. Валитовой, согласно которой трудовой потенциал региона рассчитывается по формуле:

$$ТП = \sum \mathcal{C}_i k_i a_i + \sum \mathcal{C}'_i k'_i a'_i \quad (1),$$

где:

ТП — величина трудового потенциала;

$\mathcal{C}_i, \mathcal{C}'_i$ — численность соответственно мужчин и женщин i -возраста;

k_i, k'_i — уровень трудовой активности соответственно мужчин и женщин i -возраста;

a_i, a'_i — коэффициент потенциальных возможностей соответственно мужчин и женщин i -возраста.

Для расчета трудового потенциала используется коэффициент потенциальных возможностей трудовой деятельности. Поскольку с его оценкой связана главная проблема измерения величины трудового потенциала, в методике используются экспертные оценки: эксперты, исходя из особенностей функционального содержания труда, определяют уровень его сложности, имея в виду сложность подготовки рабочего.

В Академии наук Республики Башкортостан можно выделить методику Г.В. Якшибаевой. Автором предложена методика системного анализа состава и структуры трудового потенциала страны и региона. Она позволила раскрыть его современную конструкцию, выявить количественные (демографическая структура) и качественные параметры (профессиональная — квалификационная структу-

⁹ Методика приспособлена для укрупненных макроэкономических оценок, связанных с региональными сравнениями, прежде всего регионов с различным уровнем экономического развития (Рухманова Н.А. Принципы и методы интегральной оценки состояния регионального трудового потенциала. Современный этап социально-экономического развития: проблемы и мнения: Межвуз. сб. науч. тр. Иваново: Иван. гос. ун-т, 2006).

ра) трудового потенциала, соответствия трудоспособного населения потребностям рыночной экономики, установить характер и степень его трудовой активности. В качестве базовых индикаторов рассматриваются: доля трудоспособного населения в общей численности населения; уровень образования, профессиональной подготовки и переподготовки, квалификации и опыта работы; уровень заработной платы; вооруженность труда работника необходимыми средствами и орудиями труда; уровень занятости. Для всех компонентов индекса развития трудового потенциала рассчитываются отдельные индексы по единой формуле:

$$I_n = \frac{k_{\text{факт.}(n)} - k_{\text{min}(n)}}{k_{\text{max}(n)} - k_{\text{min}(n)}} \quad (2),$$

где:

$K_{\text{факт.}(n)}$, $K_{\text{min}(n)}$, $K_{\text{max}(n)}$ — фактическое, минимальное и максимальное значения компонента n в трудовом потенциале человека.

По данной формуле полученный результат представляет собой интегральный индекс развития трудового потенциала региона как среднеарифметическая величина, полученная путем суммирования всех выделенных (пяти) частных индексов и деленная на их количество. Данная методика позволяет количественно выразить качественные параметры трудоспособного населения региона. Также она расширяет и уточняет понимание реального значения, роли и места трудового потенциала в структуре факторов производства.

Этот подход представляется нам наиболее корректным. И на его основе мы осуществили оценку трудового потенциала Республики Коми, а также ряда регионов (наиболее близких по географическим и экономическим соображениям к Республике Коми) Северо-Западного федерального округа.

Результаты анализа

Как следует из *таблицы 1*, индекс развития трудового потенциала в среднем по Республике Коми за период 2000–2010 гг. изменялся неравномерно, что отражает специфику региона. Индекс снизился — с 0,498 до 0,443 (снижение на 5,5%). Это характеризует *отрицательную динамику* трудового потенциала региона в первом десятилетии XXI в. Кроме того, *незначительная, но положительная* тенденция имеет место и по Северо-Западному федеральному округу (за 10 лет рост индекса развития трудового потенциала составил 0,9%).

В рассматриваемых шести регионах имеет место неуклонное снижение индекса развития трудового потенциала. Эта тенденция наиболее сильно проявилась на первом этапе (2000–2005) — с 0,498 до 0,437, а на втором этапе незначительный рост.

Т а б л и ц а 1

*Динамика индекса развития трудового потенциала в регионах
Северо–Западного федерального округа за 2000–2010 гг.*

	2000	2005	2010
<i>Индекс развития трудового потенциала</i>			
СЗФО	0,455	0,445	0,464
Республика Карелия	0,443	0,422	0,406
Республика Коми	0,498	0,437	0,443
Мурманская область	0,469	0,438	0,455
Архангельская область	0,426	0,422	0,466
Вологодская область	0,413	0,405	0,371
Псковская область	0,383	0,340	0,334
<i>X_t – индекс продолжительности трудоспособного периода</i>			
СЗФО	0,658	0,650	0,720
Республика Карелия	0,632	0,618	0,693
Республика Коми	0,642	0,622	0,692
Мурманская область	0,658	0,647	0,703
Архангельская область	0,630	0,632	0,710
Вологодская область	0,678	0,635	0,705
Псковская область	0,615	0,587	0,658
<i>Y_t – индекс профессионального трудоспособного населения</i>			
СЗФО	0,668	0,493	0,437
Республика Карелия	0,610	0,471	0,365
Республика Коми	0,677	0,329	0,201
Мурманская область	0,595	0,364	0,302
Архангельская область	0,468	0,381	0,446
Вологодская область	0,376	0,271	0,057
Псковская область	0,521	0,227	0,183
<i>V_t – индекс реального валового внутреннего продукта на душу трудоспособного населения</i>			
СЗФО	0,035	0,112	0,207
Республика Карелия	0,030	0,093	0,126
Республика Коми	0,049	0,147	0,259
Мурманская область	0,050	0,131	0,197
Архангельская область	0,036	0,109	0,210
Вологодская область	0,045	0,134	0,143
Псковская область	0,017	0,046	0,087
<i>Z_t – индекс фондовооруженности</i>			
СЗФО	0,300	0,183	0,196
Республика Карелия	0,343	0,195	0,178
Республика Коми	0,529	0,376	0,392
Мурманская область	0,369	0,227	0,246
Архангельская область	0,393	0,216	0,266
Вологодская область	0,298	0,201	0,212
Псковская область	0,278	0,132	0,122
<i>L_t – индекс занятости</i>			
СЗФО	0,615	0,788	0,762
Республика Карелия	0,601	0,733	0,669
Республика Коми	0,595	0,711	0,673
Мурманская область	0,671	0,821	0,826
Архангельская область	0,604	0,771	0,696
Вологодская область	0,667	0,784	0,741
Псковская область	0,484	0,709	0,618

Анализ показателей *таблицы 1* также выявил:

- неблагоприятную динамику индекса развития трудового потенциала. Основная причина — влияние снижения индекса профессионального образования населения во всех регионах округа (кроме Архангельской области);
- положительную динамику индекса развития трудового потенциала по округу. Она обеспечена в основном достаточно высоким ростом индекса ВВП на душу трудоспособного возраста, индекса уровня занятости и роста индекса продолжительности трудоспособного периода жизни населения (рост наблюдается по всем рассматриваемым регионам данного округа);
- рост индекса развития трудового потенциала в 2005–2010 гг. По Республике Коми он объясняется ростом ряда количественных индикаторов (доли трудоспособных в общей численности населения, уровня занятости);
- неуклонное падение индекса вооруженности труда по округу. В период 2000–2005 гг. снижение данного индекса объясняется сокращением основных фондов в экономике, а в период 2005–2010 гг. наблюдается уже рост данного индекса и связано это с увеличением основных фондов в экономике;
- неодинаковое и разнонаправленное влияние различных компонентов индекса развития трудового потенциала на его динамику. Корреляционная связь между переменными (индексом развития трудового потенциала и индексом продолжительности трудоспособного периода, индексом реального валового внутреннего продукта на душу трудоспособного населения, индексом фондовооруженности) довольно сильная (коэффициент корреляции в пределах 0,500–0,900). Корреляционная связь же между другими переменными (индексом развития трудового потенциала и индексом профессионального трудоспособного населения, индексом занятости) довольно слабая (коэффициент корреляции от -0,169 до -0,203). Поэтому динамика элементов индекса развития трудового потенциала неравномерная.

Отрицательная динамика индекса развития трудового потенциала и основных его компонентов по республике, а также по регионам округа, показывает, что трансформации экономики сохраняются и, возможно, усиливаются негативные тенденции. А это свидетельствует, что анализ динамики индекса развития трудового потенциала (и его составляющих) позволяет оценить уровень развития трудового потенциала, состояние, значение и роль факторов, непосредственно влияющих на конечный показатель, и сделать соответствующие выводы.