

Библиографическая ссылка:

Терентьева М.А., Токсанбаева М.С. Оценка трудового потенциала населения регионов Российского Севера в системе регулирования рынка труда // Корпоративное управление и инновационное развитие экономики Севера: Вестник Научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкарского государственного университета. 2015. - №4.- С 131-139.

ОЦЕНКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НАСЕЛЕНИЯ РЕГИОНОВ РОССИЙСКОГО СЕВЕРА В СИСТЕМЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА

EVALUATION OF LABOR POPULATION POTENTIAL OF THE RUSSIAN NORTHERN REGIONS IN THE LABOUR MARKET REGULATION

Терентьева М.А., Токсанбаева М.С.

Terentyeva M.A., Toksanbaeva M.S.

В данной статье представлен подход к методологии оценки трудового потенциала населения региона. Цель исследования состоит в выявлении региональных различий развития трудового потенциала среди регионов Российского Севера, а также в определении места Республики Коми по уровню развития трудового потенциала. Информационной базой исследования послужили материалы Росстата за 2006-2013 гг., данные выборочного социологического обследования населения Республики Коми за 2012 г. Результаты исследования позволили определить нарушения в развитии трудового потенциала Республики Коми и предложить основные направления улучшения его качественных характеристик.

This article presents an approach to the evaluation methodology of the population labor potential. The purpose of the study is to identify regional differences in the labor development among the regions of the Russian North, and also in determining the place of the Komi Republic in terms of labor development. The information bases for the study were Rosstat materials for 2006-2013 and the results of sociological surveys of population in the Komi Republic for 2012. The findings allowed to determine violations in the development of labor potential in the Komi Republic and to suggest the directions for improvement of its quality characteristics

Ключевые слова: трудоспособное население, установки на труд, рынок труда, оценка трудового потенциала, северный регион

Keywords: working-age population, setting to work, labor market, estimation of labor potential, northern region

Введение

Проблема повышения сбалансированности рынка труда неодинаково проявляется по субъектам РФ из-за различий в размещении производительных сил, в том числе трудовых ресурсов, а также ряда

других факторов, включая дифференциацию природно-климатических условий. Так, в сложных для проживания регионах Крайнего Севера и приравненных к нему территориях из-за значительного оттока рабочей силы наблюдается и усугубляется ее количественный и качественный дефицит [3]. В этих регионах остро стоит вопрос о закреплении квалифицированной рабочей силы, общем улучшении качества трудовых ресурсов и уровня занятости населения.

Для повышения качественной и количественной сбалансированности рынка труда на уровне субъектов РФ система мер по его регулированию должна опираться на оценки трудового потенциала населения для выявления проблемных зон в его воспроизводстве и формирования ориентиров для управленческих воздействий с учетом региональной специфики. В северных регионах к ней относятся преобладание по выпуску добывающих производств над перерабатывающими, рассредоточение объектов занятости, монопрофильная специализация многих поселений [2].

Для выявления особенностей регионов в воспроизводстве трудового потенциала необходимо развивать методы его регионального и внутрирегионального анализа и на данной основе совершенствовать регулирование рынка труда. Это в полной мере относится к северным регионам, для которых актуальность таких исследований определяется не только задачами повышения сбалансированности спроса и предложения труда, но и тем, что они относятся к стратегически важным территориям, являющимся также кладовыми ценного природного сырья [9]. Данное обстоятельство в условиях современной экономической и политической нестабильности усиливает значимость развития данных регионов, в том числе за счет лучшего использования трудового потенциала.

Подход к методике оценки трудового потенциала населения региона

Трудовой потенциал как производственный (экономический) ресурс, от качества и количества которого зависит удовлетворение дифференцированных потребностей экономики в рабочей силе, представляет собой совокупность способностей человека к труду, реализуемую в конкретных социально-экономических условиях. Обладатели этих способностей образуют сложную многоуровневую структуру, включающую трудоспособное население административно-территориальных единиц, а также групп населения и индивидов, которые встроены в систему социально-экономических отношений на тех или иных объектах занятости (отраслевые, профессиональные и другие группы).

Для оценки трудового потенциала населения следует использовать воспроизводственный подход, который является общепринятым для анализа экономических ресурсов [8]. На основе этого подхода выделяют его количественные и качественные компоненты, имеющие специфические контуры воспроизводства. В число качественных компонент еще с дореформенного периода включают психофизический потенциал (физиологическую способность к труду), интеллектуальный потенциал (способность к труду определенного содержания и сложности), социально-личностный потенциал (трудовые нормы и ценности, мотивация к труду) [4;5]. По нашему мнению, эти качественные компоненты следует дополнить способностью человека как работника интегрировать все производственные ресурсы. Данная созидательная особенность, присущая только человеку, «сплавляет» в процессе труда его трудовые качества с параметрами других факторов производства.

Так как трудовой потенциал является многоуровневой категорией, предполагающей иерархический (ступенчатый) принцип его анализа, это должно учитываться в его оценках по регионам, тем более что многоуровневой является и система регулирования рынка труда. На региональном уровне это оценки трудового потенциала населения, которые должны носить сравнительный контекст – в динамическом и межрегиональном разрезе. Для анализа внутри регионов целесообразно использовать оценки по населению и его группам на основе факторов, определяющих региональные оценки, с учетом отраслевых, профессиональных и др. сегментов рынка труда.

Для сравнительных оценок на региональном уровне требуется отбор показателей, единых для всех субъектов РФ, который в значительной мере отработан. Так, психофизическую компоненту трудового потенциала населения в наиболее общем виде характеризует ожидаемая продолжительность жизни. Интеллектуальную компоненту чаще всего оценивают уровнем профессионального образования. Социально-личностную составляющую могут отразить индикаторы мотивированности к труду (желания или нежелания трудиться). Способность интегрировать производственные ресурсы, по нашему мнению, можно представить индикаторами либо фондовооруженности, либо результативности труда.

Особенностью показателей трудового потенциала населения является то, что они одновременно характеризуют несколько его компонент. Так, продолжительность жизни имеет не только качественный, но и количественный аспект: смертность в трудоспособном возрасте ведет к сокращению численности трудовых ресурсов. А количественные показатели трудового потенциала, такие как уровень экономической активности и занятости населения, дают определенное представление о его социально-личностной компоненте, оценка которой затруднена из-за недостатка информации. Но в условиях, когда труд не является обязательным, эти показатели свидетельствуют также о трудовых установках, относящихся к социально-личностной составляющей.

Эта особенность позволяет не прибегать при оценке трудового потенциала к большому числу показателей, а отбирать среди них наиболее содержательные. Данный момент важен для анализа трудового потенциала населения в региональном разрезе. Статистика по регионам весьма ограничена, а использование «суррогатных» показателей чревато серьезными искажениями оценок.

В исследовании в качестве индикатора психофизической составляющей взята ожидаемая продолжительность трудовой жизни, показывающая созидательный в плане труда отрезок жизни населения. Использован алгоритм ее расчета, базирующийся на возрастных границах трудоспособности по международным стандартам, то есть границах возраста экономической активности (15-72 года) [8].

Интеллектуальная компонента представлена уровнем профессионального образования работников (высшего и среднего). Одновременно он в значительной мере характеризует и их квалификацию как не менее важный элемент интеллектуального потенциала. Так, по нашим расчетам, на основе данных выборочного обследования Росстата о заработной плате по категориям персонала и профессиональным группам за 2013 г. 89,8 % специалистов имели высшее и среднее профессиональное образование. При этом среди специалистов высшей квалификации вузовскую

подготовку прошли 94,9 %. Эти данные говорят о значительной степени соответствия между уровнем профессионального образования работников и их квалификационным статусом.

Для оценки способности интегрировать производственные ресурсы отобран показатель результативности труда, а именно чистый региональный продукт (ЧРП) на одного занятого, так как анализ фондовооруженности труда выявил ее сильную зависимость от отраслевой вариации стоимости основных фондов. А в ЧРП отражены стоимостные результаты труда работников, достигаемые благодаря интеграции в процессе труда всей совокупности производственных ресурсов. Расчет ЧРП выполнялся путем «очистки» ВРП от амортизации основных фондов. Отобранные показатели представлены в таблице 1.

Таблица 1

Показатели оценки трудового потенциала на региональном уровне

Показатель	Единица измерения
Ожидаемая продолжительность трудовой жизни	лет
Доля лиц с высшим и средним профессиональным образованием в составе занятого населения	%
Доля занятого населения в составе населения в возрасте экономической активности	%
Чистый региональный продукт на одного занятого	руб.

Проведен корреляционный анализ отобранных показателей в разрезе регионов для исключения сильно коррелирующих, поскольку их взаимное влияние на интегральную оценку мультиплицируется. Тесная корреляция между ними не выявлена. Для расчетов в динамике взяты годы экономического роста (2006 г. и 2012 г.) и кризисный 2010 г.

Оценка трудового потенциала на уровне регионов выполнялась традиционным для многокритериальных оценок индексным методом [1]. Для каждого региона рассчитывались частные (по компонентам) индексы по формуле, принятой для монотонно возрастающих зависимостей:

$$I_n = (I_{\text{факт.}(n)} - I_{\text{min}(n)}) / (I_{\text{max}(n)} - I_{\text{min}(n)}) \quad (1),$$

где $I_{\text{факт.}(n)}$, $I_{\text{min}(n)}$, $I_{\text{max}(n)}$ – соответственно фактическое, минимальное и максимальное значения компоненты n .

За минимальные и максимальные величины принимались наименьшее или наибольшее значение показателя по совокупности регионов в соответствующем году. Интегральный индекс рассчитывался как средняя арифметическая частных индексов. Для сравнительного анализа определены медианные и средние значения интегральных и частных индексов по РФ, а также рейтинги (места) регионов по этим индексам.

Основная часть (результаты анализа)

Путем сопоставления интегральных индексов со средними и медианными значениями по РФ и региональных рейтингов выделена группа северных регионов. В табл. 2 значения этих индексов и рейтинги регионов Севера представлены с разбивкой на европейские и азиатские субъекты РФ (рейтинги по РФ соответствуют рейтингам регионов со средними и медианными значениями индексов).

Таблица 2

Распределение субъектов РФ Европейского и Азиатского Севера по интегральной оценке трудового потенциала населения (ТП) в 2006-2012 гг.

Субъект РФ	Значение индекса ТП в субъекте РФ			Рейтинг субъекта РФ по индексу ТП		
	2006	2010	2012	2006	2010	2012
Медианное значение по РФ	0,397	0,421	0,424	40	42	42
Среднее значение по РФ	0,414	0,431	0,429	29	35	38
Субъекты РФ Европейского Севера						
Республика Карелия	0,413	0,409	0,386	30	53	64
Республика Коми	0,398	0,421	0,391	39	43	60
Архангельская область	0,373	0,445	0,449	63	29	21
Мурманская область	0,436	0,463	0,434	20	19	34
Субъекты РФ Азиатского Севера						
Ханты-Мансийский АО-Югра	0,726	0,619	0,627	2	4	4
Ямало-Ненецкий АО	0,672	0,633	0,734	3	3	2
Республика Тыва	0,193	0,244	0,234	81	80	83
Республика Саха (Якутия)	0,412	0,440	0,406	31	33	54
Камчатский край	0,452	0,470	0,446	14	15	24
Магаданская область	0,510	0,452	0,430	8	26	37
Сахалинская область	0,394	0,456	0,477	45	25	12
Чукотский автономный округ	0,388	0,388	0,443	52	64	28

Несмотря на заметные колебания значений индексов и рейтингов регионов Севера в отдельные годы, в большинстве случаев интегральная оценка трудового потенциала выше медианного и нередко среднего уровня, то есть является сравнительно высокой (исключая Республику Тыва). В динамике оценки трудового потенциала большей части северных регионов не отличаются стабильностью, что говорит о неустойчивости тенденций его воспроизводства.

Для выявления обусловленности интегральных оценок частными индексами последние разделены на индексы, повышающие и понижающие интегральную оценку. Повышающими являются индексы занятости населения и ЧРП на одного занятого. Их значения в северных регионах (кроме Карелии и

Тывы) за все рассмотренные годы превышали средние по РФ. В этих оценках нашла отражение специфика данных регионов, связанная, во-первых, с большой ролью в региональной экономике сравнительно высокодоходных добывающих отраслей, включая рыболовство и рыбоводство. В структуре ВРП, по данным Росстата, на их долю в основном приходилось от 20-25 % (Камчатский край, Магаданская и Мурманская области) до 63-72 % (Ханты-Мансийский автономный округ). Во-вторых, удельный вес трудоспособных слоев ко всему населению почти во всех северных регионах выше среднего по РФ, что обусловило высокий индекс занятости.

Значения повышающих индексов в основном детерминированы невоспроизводимыми факторами природного характера. К ним относятся существенная концентрация в северных регионах запасов природного сырья, а также сложные природно-климатические условия, которые, с одной стороны, благодаря районным надбавкам к заработкам становятся относительно привлекательными для трудовых мигрантов, а с другой – способствуют оттоку лиц старше трудоспособного возраста.

В динамике повышающие индексы (по рейтингам северных регионов) наиболее стабильны, что подтверждает их зависимость от невоспроизводимых факторов. Данными факторами обусловлена нетипичность Республики Тыва, в которой не развито промышленное, в том числе добывающее производство. К нетипичным регионам, но по противоположным причинам следует отнести Ханты-Мансийский автономный округ (ХМАО) и Ямало-Ненецкий автономный округ (ЯНАО) ввиду специализации экономики на добыче особо дорогого и высоколиквидного на мировых рынках углеводородного сырья, с чем связаны очень высокие рейтинги по индексам занятости населения и ЧРП на одного занятого, а соответственно, и по интегральной оценке.

Индексы, понижающие интегральную оценку, представлены индексами ожидаемой продолжительности трудовой жизни (ОПТЖ) и уровня профессионального образования. Значения индекса ОПТЖ в северных регионах (кроме ХМАО, ЯНАО и Мурманской области) ниже и средних, и медианных значений по РФ. Более того, по обоим рейтингам большинство регионов Севера попадает в замыкающую двадцатку. Отчасти это вызвано неблагоприятными для здоровья природно-климатическими факторами, а также опасными и вредными условиями труда, характерными для добывающих производств, в которых в таких условиях труда занято около половины работников. Не случайно рейтинги регионов по индексу ОПТЖ относительно стабильны.

Значения индексов профессионального образования в большей части северных регионов ниже медианных и средних значений по РФ. Кроме того, в динамике значения данных индексов подвержены заметным колебаниям, что свидетельствует об их серьезной зависимости от меняющихся условий воспроизводства интеллектуальной компоненты трудового потенциала, то есть от действия воспроизводимых факторов.

Переход к внутрирегиональному анализу трудового потенциала населения, базирующемуся на сравнительных оценках на уровне регионов, требует использования исследовательских методов, которые позволяют изучать конкретные противоречия в его структуре и на этой основе определять направления корректировки регулирующих воздействий на рынок труда. В число этих методов входит анализ документов внутрирегионального значения, а также социолого-экономические опросы населения региона.

Воспроизводственные характеристики трудового потенциала населения на внутрорегиональном уровне изучались на примере Республики Коми (РК), в которой выявлен снижающийся рейтинг по индексу профессионального образования, зависящий от воспроизводимых факторов. Более того, в 2012 г. по данному рейтингу республика попала в аутсайдеры не только среди северных регионов, но и всех субъектов РФ, заняв малопочтенное 80-е место. Статистическая база анализа представлена программными документами РФ и Республики Коми, связанными с регулированием рынка труда; информацией Росстата, Комистата и Управления РК по занятости населения; материалами выборочного опроса трудоспособного населения республики, проведенного в 2012 г. одним из авторов (объем выборки – 1000 наблюдений).

Анализ выявил ряд противоречий в воспроизводстве трудового потенциала населения РК, обуславливающих несбалансированность рынка труда. Во-первых, по данным Росстата, уровень потребности в работниках (вакансий) по отношению к общему числу рабочих превышает средний по РФ, особенно по специалистам высокой и средней квалификации. Так, по этим специалистам в 2013 г. он составил соответственно 3,8 и 4,5 % против 2,9 и 2,9 % по РФ. В значительном дефиците также кадры рабочих профессий. Все перечисленные явления типичны для большинства северных регионов.

Во-вторых, неудовлетворенный спрос на труд сочетается с уровнем безработицы, превосходящим среднероссийский показатель, что во многом вызвано оттоком из республики квалифицированной рабочей силы и проблемами с трудоустройством постоянного населения. По информации Управления РК по занятости населения, данные проблемы в большей мере испытывает молодежь без профессионального образования, впервые вышедшая на рынок труда, а также долгосрочные безработные. Эти явления тоже характерны для преобладающей части северных регионов.

В-третьих, в РК, как и в других регионах, наблюдается значительное несоответствие профессионально-квалификационных качеств занятых и рабочих мест. Так, по данным нашего опроса, 46,9 % респондентов работали не по специальности, причем среди тех, кто имеет высшее образование, – 39,4 % и среднее специальное – 48,8 %. Данное несоответствие способствует недоиспользованию приобретенных знаний и умений (рис. 1).

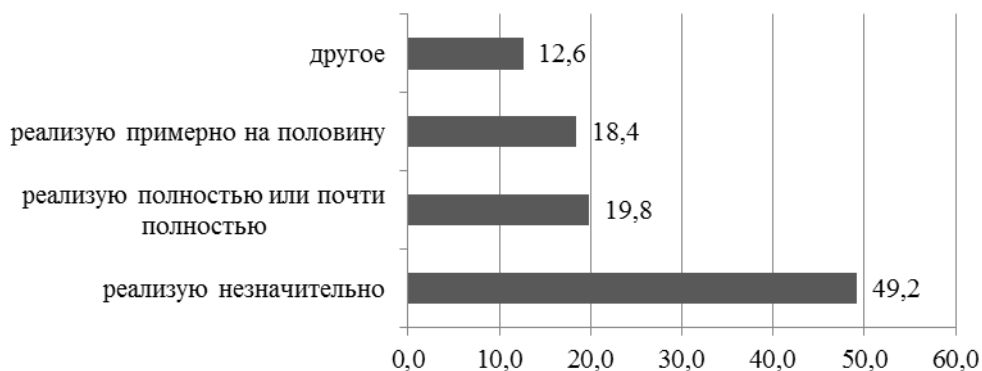


Рис. 1. Работающие респонденты по оценке степени реализации знаний и умений, %

Почти половина опрошенных указала на незначительную реализацию интеллектуального потенциала. В большей степени такие оценки характерны для обладателей высшего образования, а также для специалистов высокой и средней квалификации, представляющих самые дефицитные профессиональные группы. Но, по информации Управления РК по занятости населения, наиболее востребованы специалисты в промышленности и здравоохранении, тогда как избыток знаний и умений выявлен у персонала таких отраслевых сегментах рынков труда, как торговля, услуги населению и коммунальное хозяйство.

Заключение

В заключении отметим, что все названные проблемы в той или иной степени решаются в рамках республиканских программ по регулированию рынка труда: развития профессионального образования, содействия занятости населения, поддержки малого предпринимательства. Тем не менее сохраняется недостаточная сопряженность системы профессионального образования со структурой спроса на рынке труда, что ведет к сочетанию дефицита и избытка интеллектуального потенциала. Не удастся также снизить высокий уровень безработицы за счет трудоустройства безработных и участия населения в малом бизнесе.

Отчасти это связано с недооценкой специфики региона, обусловленной сложными природно-климатическими условиями, «точечной» локализацией населенных пунктов, распространением монопоселений, транспортной неразвитости. Так, программа активной политики занятости в основном ориентирована на местные рынки труда.

В этой связи целесообразно разрабатывать меры по регулированию и республиканского, и местного рынков труда, чтобы способствовать расширению внутрирегиональной трудовой миграции с целью повышения сбалансированности рынка труда в регионе, а также закреплять местные кадры, предоставляя им достойную занятость. Кроме того, следует разработать специальную программу работы вахтовым методом, особенно важную для обеспечения рабочей силы северных районов РК с наиболее сложными природно-климатическими условиями, а также для привлечения дефицитных кадров из других регионов страны.

Список литературы:

1. Айвазян С.А. Анализ качества и образа жизни населения (эконометрический подход). М.: Наука, 2012. 432 с.
2. Лажнецов В.Н. Республика Коми на рубеже XX и XXI веков (проблемы социально-экономического развития) // Экономика региона. 2011. №3. С. 42-44.
3. Лыткина Т.С. Социальный потенциал северного города: от игнорирования к признанию // Социология и социальная антропология. 2014. Т. XVII. № 3. С. 33-47.
4. Маслова И.С. Трудовой потенциал советского общества (Вопросы теории и методологии исследования). М.: ИЭ АН СССР, 1987. 125 с.
5. Мигранова Л.А., Токсанбаева М.С. Качество трудового потенциала российских регионов // Народонаселение. 2014. № 2. С. 102-103.
6. Попова Л.А., Терентьева М.А. Динамика трудового потенциала региона (на примере Республики

Коми) // Региональная экономика: теория и практика. 2014. № 34 (361). С. 12-15.

7. Регионы России. Социально-экономические показатели. URL:

http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1138623506156 (дата обращения 10.08.2015).

8. Фаузер В.В. Демографические проблемы северных регионов России: сокращение численности населения и снижение рождаемости // Корпоративное управление и инновационное развитие Севера: Вестник Научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкарского государственного университета. 2015. №1. С. 129-144. URL: <http://vestnik-ku.ru/images/articles/2015/1/11.pdf> (дата обращения 29.11.2015).

9. Фаузер В.В. Оценка демографического и трудового потенциалов Республики Коми // Известия Коми научного центра УрО РАН. 2010. № 1. С. 105-111.

References:

1. Ajvazjan S.A. *Analiz kachestva i obraza zhizni naselenija (jekonometricheskiy podhod)* [Analysis of the quality and life way of the population (an econometric approach)]. Moscow, Nauka Publ., 2012. 432 p.

2. Lazhencev V.N. *Respublika Komi na rubezhe XX i XXI vekov (problemy social'no-jekonomicheskogo razvitiya)* [Komi Republic at the turn of the centuries XX and XXI (problems of socio-economic development)]. *Ekonomika regiona*, 2011, no.3, pp. 42-44.

3. Lytkina T.S. *Social'nyj potencial severnogo goroda: ot ignorirovaniya k priznaniyu* [Social potential of the northern city: from ignoring to the recognition]. *Sociologiya i social'naja antropologiya*, 2014, vol. XVII, no.3, pp. 33-47.

4. Maslova I.S. *Trudovoj potencial sovetskogo obshchestva (Voprosy teorii i metodologii issledovaniya)* [Labor potential of Soviet society (Theory and methodology of the study)]. Moscow, IE USSR Academy of Sciences Publ., 1987. 125 p.

5. Migranova L.A., Toksanbaeva M.S. *Kachestvo trudovogo potenciala rossijskih regionov* [The quality of the labor potential in Russian regions]. *Narodonaselenie*, 2014, no.2, pp. 102-103.

6. Popova L.A., Terent'eva M.A. *Dinamika trudovogo potenciala regiona (na primere Respubliki Komi)* [The dynamics of the labor potential in the region (by the example of the Komi Republic)]. *Regional'naja jekonomika: teorija i praktika*, 2014, no.34 (361), pp. 12-15.

7. Regiony Rossii. Social'no-jekonomicheskie pokazateli [Regions of Russia. Socio-economic indicators]. Available at: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1138623506156 (accessed 10.08.2015).

8. Fauzer V.V. [Demographic problems of the northern regions of Russia: a declining population and birthrate]. *Korporativnoe upravlenie i innovacionnoe razvitie Severa: Vestnik Nauchno-issledovatel'skogo centra korporativnogo prava, upravlenija i venchurnogo investirovaniya Syktyvkarskogo gosudarstvennogo universiteta*, 2015, no.1. (In Russ.) Available at: <http://vestnik-ku.ru/images/articles/2015/1/11.pdf> (accessed 29.11.2015).

9. Fauzer V.V. *Ocenka demograficheskogo i trudovogo potencialov Respubliki Komi* [Estimation of demographic and labor potential of the Komi Republic]. *Izvestija Komi nauchnogo centra UrO RAN*, 2010, no.1, pp. 105-111.