

УДК 331.101.262(470)

ББК 65.240(2Рос)

© Леонидова Г.В., Панов А.М.

ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ: ТЕРРИТОРИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ КАЧЕСТВЕННОГО СОСТОЯНИЯ

В статье показано место трудового потенциала в структуре человеческого капитала, обоснована необходимость его изучения. Представлена оценка качественного состояния трудового потенциала субъектов Российской Федерации на основе данных официальной статистики, выявлены факторы, способствующие как повышению качества трудового потенциала, так и его деградации. Представлен рейтинг территорий по качеству трудового потенциала, регионы разделены на пять групп в зависимости от уровня трудового потенциала. Предложены главные направления повышения качества трудового потенциала.

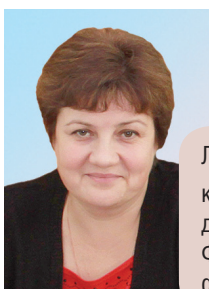
Трудовой потенциал, рынок труда, рабочая сила.

Актуальность обращения к проблемам исследования категории «человеческий потенциал» и его подсистем – «трудового потенциала», «человеческого капитала» – основывается на значительном усилении роли человеческого фактора во всех областях развития экономики и общества. Эти проблемы вызывают интерес у многих исследователей, требуют системного концептуального обоснования и поиска путей их решения.

Трудовой потенциал – одна из ключевых подсистем человеческого потенциала, его ядро. От формирования, распределения и использования трудового потенциала регионов зависят не только эффективное воспроизводство челове-

ского потенциала страны, но и возможности ускорения темпов «догоняющего» развития, перехода из разряда «развивающихся экономик» в «развитые». Кроме того, в условиях затянувшегося демографического кризиса стратегически важным становится поиск резервов и потенциальных возможностей для устойчивого экономического роста в ситуации дефицита трудовых ресурсов [14, с. 3].

Понятие «трудовой потенциал» появилось в научных публикациях начала 1980-х годов XX в. Вопросы формирования и использования трудового потенциала обсуждались не только экономистами, но и демографами, философами, социологами и специалистами других обла-



ЛЕОНИДОВА Галина Валентиновна
кандидат экономических наук,
доцент, зав. лабораторией
ФГБУН ИСЭРТ РАН
galinaleonidova@mail.ru



ПАНОВ Александр Михайлович
инженер-исследователь
ФГБУН ИСЭРТ РАН
panov_isedt@mail.ru

стей знаний. Вследствие этого возникло большое количество точек зрения на толкование новой экономической категории. Дискуссии по поводу сущности трудового потенциала способствовали углублению его конкретно-экономического анализа и заложили основы перехода к детальному изучению качества трудовых ресурсов [3, с. 1].

Трудовой потенциал региона – это сложная социально-экономическая категория, отличная по своему содержанию и назначению от экономико-демографической категории «трудовые ресурсы» и являющаяся «обобщающей характеристикой меры и качества совокупности способностей к общественно полезной деятельности, которыми определяются возможности отдельного человека, групп людей, всего трудоспособного населения по их участию в труде» [5, с. 14; 16]. Представляется, что данное определение раскрывает понятие «трудовой потенциал» наиболее полно.

Методологические подходы к оценке качества трудового потенциала, на наш взгляд, можно объединить в две основные группы: с одной стороны, оценка производится на основе данных официальной статистики, с другой стороны, базой являются социологические опросы [12, с. 17, 19].

В течение длительного периода (1997 – 2012 гг.) динамика качественных характеристик экономически активного населения Вологодской области отслеживалась в рамках мониторинга качества трудового потенциала, проводимого сотрудниками Института социально-экономического развития территорий РАН [17, с. 30-33]. В основе мониторинга – теория качества населения Н.М. Римашевской [15, с. 7-21]. С помощью оригинальной методики расчёта интегрального показателя качества трудового потенциала – социальной дееспособности – на микроуровне оценивались такие харак-

теристики трудового потенциала, как физическое и психическое здоровье, когнитивный и творческий потенциал, культурный уровень и нравственность, социальные притязания и коммуникативность работников [16, с. 126-134].

Целью данного исследования стала оценка качества трудового потенциала на макроуровне (в разрезе российских регионов) на основе статистических данных.

Следует отметить, что в последнее время интерес к оценке качества трудового потенциала на макроуровне возрос, что связано с модернизацией всех сторон общественной жизни страны. Одной из значимых работ по данному направлению является исследование качества трудового потенциала в регионах России (Н.М. Римашевская, В.К. Бочкарёва, Г.Н. Волкова, Л.А. Мигранова), основанное на индексном методе [7]. Для расчёта интегрального индекса исследователями была взята система показателей, комплексно характеризующих его количественные и качественные признаки: численность и состав экономически активного населения, здоровье, образование и квалификация, производительность труда.

Используемая в представленном исследовании методика базируется на методологии расчёта индекса человеческого потенциала (ИРЧП). Данные подходы были адаптированы российскими исследователями (С.П. Горисов [2]) для расчёта интегрального индекса трудового потенциала в регионах России путём агрегирования данных о состоянии здоровья, профессиональном образовании, материальном благосостоянии и возможностях для реализации трудового потенциала.

Здоровье населения является одной из важнейших составляющих как человеческого, так и трудового потенциала. В качестве обобщающего показателя состояния здоровья трудового потенциала использовалась категория «смертность населения в трудоспособном возрасте»: этот

показатель отражает состояние здоровья той части населения, которая задействована в общественном производстве. При расчёте индекса использовалось значение, обратное данному показателю, отражающее численность лиц, полностью проживших период трудоспособного возраста (табл. 1).

Состояние трудового потенциала в значительной мере определяется интеллектуальной составляющей, т. е. системой образования. Если при оценке человеческого потенциала используется такой показатель, как грамотность населения, то применительно к трудовому потенциалу следует говорить о наличии профессионального образования [2]. В качестве базовых показателей для оценки уровня образования трудового потенциала выбран охват профессиональным (высшим профессиональным) образованием.

Материальное положение определяет условия воспроизводства и развития рабочей силы, влияет на состояние здоровья и трудовую мотивацию. Для его оценки в данном исследовании используется среднемесячный денежный доход в расчёте на душу населения, скорректированный с учётом рассчитываемой Госкомстатом России стоимости фиксированного набора потребительских товаров и услуг.

Поскольку трудовой потенциал населения реализуется на рынке труда той или иной территории, состояние регионального рынка труда является важным условием развития трудового потенциала. Для оценки возможностей реализации трудового потенциала на рынке труда нами использовались такие показатели, как уровень общей безработицы, рассчитываемый по методологии МОТ, и уровень длительной безработицы (доля безработных, ищущих работу 12 месяцев и более, в общей численности безработных).

Таким образом, формула сводного индекса развития трудового потенциала (ИРТП) имеет следующий вид:

$$ILP = \sqrt[4]{HLI \times EI \times \Pi \times LMI}, \quad (1)$$

где ILP (Index of Labor Potential) – индекс развития трудового потенциала;

HLI (Health and Longevity Index) – индекс состояния здоровья (долголетия трудового потенциала);

EI (Education Index) – индекс профессионального образования;

Π (Income Index) – индекс доходов трудового потенциала;

LMI (Labor Market Index) – индекс состояния рынка труда.

Таблица 1. Показатели, используемые для оценки качества трудового потенциала регионов РФ

Показатель	Единица измерения
Здоровье Смертность населения в трудоспособном возрасте	человек на 100 тыс. населения в трудоспособном возрасте
Профессиональное образование Полнота охвата профессиональным образованием Полнота охвата высшим образованием	% от общей численности занятых
Материальное благосостояние Среднемесячный денежный доход в расчёте на душу населения, скорректированный с учётом рассчитываемой Госкомстатом России стоимости фиксированного набора потребительских товаров и услуг	рубли
Реализация в трудовой сфере Уровень общей безработицы Уровень длительной безработицы (доля безработных, ищущих работу 12 месяцев и более, в общей численности безработных)	% от численности населения 15 – 72 лет % от общей численности занятых

Частные индексы рассчитывались по формуле:

$$x\text{-index} = \frac{x - x(\min)}{x(\max) - x(\min)}, \quad (2)$$

где $x\text{-index}$ – индекс одного из четырёх показателей;

$x(\min)$ – минимальное значение данного показателя;

$x(\max)$ – его максимальное значение.

По итогам расчётов был составлен рейтинг регионов и федеральных округов Российской Федерации по состоянию на 2010 год¹.

Интегральный индекс состояния трудового потенциала в 2010 году составил в среднем по РФ 0,618 ед. Максимальные различия между территориями – Москвой и Республикой Калмыкия – 3,3 раза. Анализ полученных результатов позволил разделить все территории на несколько условных групп. Диапазоны индексных значений в условных группах (теоретические значения) устанавливались исходя из значений ИРТП в регионах России (эмпирических величин). Значение ИРТП города Москвы (0,911 ед.) является экстремально высоким и в целях увеличения объективности результатов исследования не было включено в обоснование группировки регионов. Таким образом, установив диапазон от 0,25 до 0,81, мы получили следующие группы:

- с высоким уровнем трудового потенциала (0,67 – 0,81 ед.);
- со средним уровнем трудового потенциала (0,53 – 0,669 ед.);
- с низким уровнем трудового потенциала (0,39 – 0,529 ед.);
- с критически низким уровнем трудового потенциала (0,25 – 0,389 ед.; табл. 2).

¹ Выбор года обусловлен отсутствием статистических данных по некоторым показателям и территориям за более поздние годы.

К регионам с высоким уровнем трудового потенциала (0,67 – 0,81 ед.) относится небольшая группа субъектов РФ (8), расположенных в Центральной России, на Северо-Западе и в Сибири (г. Москва – 0,911 ед., Ямало-Ненецкий АО – 0,81 ед., Санкт-Петербург – 0,77 ед., Ханты-Мансийский автономный округ – 0,712 ед., Московская область – 0,675 ед., Тюменская область – 0,679 ед., Белгородская область – 0,671 ед., Ненецкий автономный округ – 0,680 ед.). Принадлежность к группе лидеров г. Москвы и Ямало-Ненецкого АО обусловлена несколькими факторами. Москва является крупным политическим, финансовым, промышленным центром, обладая значительной привлекательностью для квалифицированных кадров. Ямало-Ненецкий автономный округ – центром российской добывающей промышленности, на его территорию приходится 90% запасов российского газа, 12% российской нефти и конденсата.

Эти регионы демонстрируют высокие значения по всем показателям, составляющим сводный индекс развития трудового потенциала, обеспечивая таким образом комплексное, всестороннее развитие.

Остальные территории данной группы являются в целом благополучными в силу развитой промышленной, научной и финансовой сферы (Санкт-Петербург), близости к столице и концентрации промышленного капитала (Московская область), исключительного географического положения, расположения природных ресурсов и, как следствие, развитой промышленности и высокого уровня доходов (Ненецкий АО).

Регионы данной группы, расположенные в Сибири, характеризуются наличием высокоразвитой добывающей промышленности. Так, в Тюменской области находятся представительства таких ведущих предприятий России, как «Лукойл»,

Таблица 2. Трудовой потенциал в регионах РФ

Регион РФ	ИРТП региона	Ранг по ИРТП	Индексы регионов по показателям развития ТП			
			здоровье	образование	благополучие	рынок труда
Регионы с высоким развитием трудового потенциала						
г. Москва	0,911	1	0,796	0,948	0,931	0,980
Ямало-Ненецкий автономный округ	0,810	2	0,783	0,733	0,830	0,902
г. Санкт-Петербург	0,770	3	0,723	0,853	0,618	0,923
Ханты-Мансийский автономный округ – Югра	0,712	4	0,740	0,668	0,627	0,830
Ненецкий автономный округ	0,680	5	0,447	0,574	0,961	0,868
Тюменская область	0,679	6	0,710	0,661	0,610	0,740
Московская область	0,675	7	0,634	0,750	0,503	0,870
Белгородская область	0,671	8	0,742	0,644	0,485	0,875
Регионы со средним развитием трудового потенциала						
Республика Татарстан	0,660	9	0,706	0,607	0,544	0,812
Свердловская область	0,651	10	0,647	0,594	0,561	0,831
Самарская область	0,646	11	0,602	0,729	0,482	0,821
Мурманская область	0,628	12	0,638	0,657	0,445	0,836
Республика Башкортостан	0,627	13	0,653	0,619	0,505	0,757
Челябинская область	0,619	14	0,634	0,668	0,427	0,811
Республика Дагестан	0,605	15	0,925	0,577	0,384	0,655
Краснодарский край	0,599	16	0,724	0,618	0,342	0,840
Республика Коми	0,597	17	0,561	0,629	0,467	0,772
Сахалинская область	0,596	18	0,471	0,598	0,548	0,817
Республика Северная Осетия – Алания	0,591	19	0,803	0,708	0,300	0,718
Астраханская область	0,590	20	0,667	0,659	0,347	0,796
Омская область	0,588	21	0,653	0,593	0,390	0,792
Архангельская область	0,584	22	0,563	0,666	0,364	0,853
Красноярский край	0,583	23	0,611	0,588	0,378	0,850
Пермский край	0,583	24	0,547	0,622	0,442	0,766
Новосибирская область	0,581	25	0,658	0,666	0,331	0,785
Республика Саха (Якутия)	0,580	26	0,575	0,632	0,399	0,783
Калужская область	0,579	27	0,577	0,639	0,359	0,849
Нижегородская область	0,574	28	0,540	0,650	0,383	0,808
Волгоградская область	0,565	29	0,677	0,641	0,294	0,797
Хабаровский край	0,564	30	0,535	0,701	0,379	0,715
Орловская область	0,564	31	0,621	0,661	0,314	0,783
Кемеровская область	0,563	32	0,483	0,592	0,441	0,799
Калининградская область	0,563	33	0,629	0,725	0,289	0,763
Ростовская область	0,563	34	0,679	0,645	0,277	0,830
Ярославская область	0,563	35	0,605	0,645	0,302	0,853
Томская область	0,562	36	0,665	0,667	0,289	0,780
Оренбургская область	0,558	37	0,629	0,617	0,318	0,787
Камчатский край	0,557	38	0,571	0,721	0,287	0,818
Магаданская область	0,552	39	0,453	0,621	0,451	0,730
Саратовская область	0,551	40	0,653	0,628	0,268	0,841
Тульская область	0,550	41	0,508	0,603	0,362	0,828
Курская область	0,550	42	0,622	0,645	0,305	0,746
Липецкая область	0,546	43	0,603	0,569	0,366	0,707
Ульяновская область	0,536	44	0,616	0,624	0,290	0,742
Смоленская область	0,535	45	0,479	0,658	0,310	0,836
Приморский край	0,533	46	0,571	0,689	0,257	0,800

Окончание таблицы 2

Регион РФ	ИРТП региона	Ранг по ИРТП	Индексы регионов по показателям развития ТП			
			здоровье	образование	благополучие	рынок труда
Регионы с низким развитием трудового потенциала						
Пензенская область	0,529	47	0,645	0,612	0,268	0,743
Удмуртская Республика	0,527	48	0,604	0,632	0,257	0,785
Ленинградская область	0,522	49	0,543	0,670	0,249	0,821
Иркутская область	0,522	50	0,515	0,598	0,314	0,769
Костромская область	0,522	51	0,580	0,643	0,247	0,805
Кировская область	0,521	52	0,608	0,567	0,261	0,822
Брянская область	0,518	53	0,588	0,565	0,294	0,737
Рязанская область	0,518	54	0,559	0,632	0,256	0,797
Тамбовская область	0,517	55	0,608	0,582	0,282	0,714
Республика Адыгея	0,514	56	0,706	0,646	0,221	0,691
Новгородская область	0,513	57	0,416	0,598	0,355	0,786
Курганская область	0,511	58	0,595	0,574	0,293	0,679
Республика Карелия	0,510	59	0,494	0,617	0,297	0,749
Ставропольский край	0,506	60	0,756	0,602	0,191	0,753
Кабардино-Балкарская Республика	0,505	61	0,832	0,565	0,221	0,625
Республика Хакасия	0,499	62	0,598	0,588	0,223	0,793
Воронежская область	0,498	63	0,642	0,576	0,223	0,742
Республика Мордовия	0,497	64	0,653	0,634	0,192	0,771
Чувашская Республика	0,494	65	0,629	0,625	0,191	0,792
Вологодская область	0,489	66	0,527	0,568	0,232	0,822
Забайкальский край	0,486	67	0,517	0,541	0,305	0,654
Республика Бурятия	0,476	68	0,535	0,608	0,253	0,622
Тверская область	0,475	69	0,469	0,585	0,254	0,732
Владимирская область	0,472	70	0,520	0,615	0,195	0,798
Республика Алтай	0,468	71	0,576	0,628	0,195	0,684
Алтайский край	0,463	72	0,640	0,559	0,185	0,697
Псковская область	0,458	73	0,407	0,580	0,236	0,788
Республика Марий Эл	0,457	74	0,577	0,635	0,169	0,704
Амурская область	0,456	75	0,487	0,590	0,192	0,786
Ивановская область	0,456	76	0,537	0,609	0,160	0,823
Еврейская автономная область	0,437	77	0,461	0,466		0,751
Чукотский автономный округ	0,390	78	0,084	0,620	0,524	0,851
Регионы с критически низким развитием трудового потенциала						
Чеченская Республика	0,387	79	0,913	0,465	0,266	0,200
Республика Тыва	0,327	80	0,402	0,670	0,112	0,383
Карачаево-Черкесская Республика	0,318	81	0,785	0,680	0,134	0,144
Республика Ингушетия	0,315	82	0,981	0,718	0,146	0,096
Республика Калмыкия	0,273	83	0,697	0,647	0,022	0,561
Источники: Численность населения Российской Федерации по полу и возрасту на 1 января 2010 года [Электронный ресурс]: статистический бюллетень. – Режим доступа: www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat/rosstatsite/main/publishing/catalog/statisticJournals/doc_1140095700094 ; Здравоохранение в России 2011 [Текст]: стат. сборник / Росстат. – М., 2011. – С. 122-123; Труд и занятость в России 2011 [Текст]: стат. сборник / Росстат. – М., 2011. – С. 67-69; Центральная база статистических данных (ЦБСД) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/scripts/db_inet/dbinet.cgi?pl=1923005 ; Российский статистический ежегодник 2011 [Текст]: стат. сборник / Росстат. – М., 2011. – С. 160-161; Регионы России: социально-экономические показатели 2011 [Текст]: стат. сборник / Росстат. – М., 2011. – С. 122-123.						

«Газпром», «Тюменьнефтегаз», в Ханты-Мансийском АО добывается свыше 50% российской нефти. Такие высокие объёмы производства стимулируют развитие финансового, банковского секторов.

Однако будучи абсолютными лидерами по одним показателям, регионы данной группы демонстрируют невысокие значения по другим. Так, при чрезвычайно высоком уровне доходов в Ненецком автономном округе и регионах Сибири уровень здоровья трудового потенциала ниже, чем в среднем по стране, а уровень профессионального образования – на уровне, близком к среднему по стране. В Санкт-Петербурге таким преимуществом является уровень образования работников.

К регионам со средним уровнем трудового потенциала (0,53 – 0,669 ед.) относятся 38 субъектов Российской Федерации. По базовым показателям эта группа регионов является неоднородной.

Среди представителей данной группы имеются территории, не обладающие ни особыми преимуществами, ни существенными недостатками. Например, значения показателей здоровья, образования, материального благосостояния и рынка труда в Омской, Кемеровской областях, Красноярском крае близки к среднероссийскому уровню. В то же время, например, Республика Татарстан занимает 9 место по уровню материального благосостояния трудового потенциала (среднемесячный доход в ней составил 21610 рублей).

Рассматривая трудовой потенциал данной группы регионов, мы можем наблюдать и ситуацию, связанную с тем, что территории, находящиеся в разных частях страны, с различной экономикой, демонстрируют похожие значения практически всех исследуемых показателей. Например, в Республике Саха (Якутия) и Калужской области, занимающих 34 и 35

позиции в рейтинге, в 2010 году смертность населения в трудоспособном возрасте составила соответственно 724 и 720 человек на 100 тыс. населения, охват высшим образованием – 26,9 и 25,1%, среднемесячный доход населения – 17983 и 16967 рублей.

Согласно расчётам, регионы со средним уровнем трудового потенциала есть во всех федеральных округах России. Но, как уже было сказано, принадлежность региона к группе территорий со средним уровнем трудового потенциала не означает, что все показатели находятся на среднем или «удовлетворительном» уровне, не говоря уже о равных возможностях для воспроизводства трудового потенциала и его реализации на рынке труда. Большинство этих территорий не предоставляет условий для комплексного, всестороннего развития трудового потенциала населения. Среди регионов данной группы состояние здоровья выше среднероссийского уровня наблюдается в 13 (из 38) субъектах, уровень профессионального образования – в 6, уровень материального состояния – в 10, уровень общей безработицы – в 14 регионах.

Таким образом, в большинстве регионов данной группы необходимо говорить не о преимуществах для развития трудового потенциала, а о недостатках, препятствующих его развитию (учитывая позицию этих территорий в общем рейтинге и фактическую ситуацию с состоянием трудового потенциала).

К регионам с низким уровнем трудового потенциала (0,39 – 0,529 ед.) относятся 32 субъекта РФ. Важнейшим фактором, препятствующим развитию трудового потенциала таких регионов, являются крайне низкие доходы населения.

Если уровень здоровья и образования некоторых территорий превышает среднероссийский уровень, то уровень материального благосостояния населения во всех без исключения регионах этой груп-

пы ниже, чем в среднем по России. Уровень доходов, наиболее близкий к среднероссийскому уровню (18881,3 руб.), отмечен только в Новгородской области (16862,6 руб.). В 25 регионах группы среднемесячный доход населения составляет менее 15 тыс. руб., в 9 регионах – менее 13 тыс. руб. Регионами-аутсайдерами по уровню доходов в этой группе являются Республика Марий Эл и Ивановская область, среднемесячные доходы в которых составили соответственно 12231 и 12003 руб.

В отдельных регионах данной группы наблюдается крайне низкое состояние здоровья трудового потенциала. Самый высокий уровень смертности взрослого населения среди субъектов РФ демонстрирует Чукотский автономный округ – 1387,5 человек на 100 тыс. чел. населения. В данном субъекте РФ худшее состояние здоровья трудового потенциала в России. Средняя продолжительность жизни составила 60,4 года.

Среднероссийское значение индекса профессионального образования превышено лишь в одном регионе исследуемой группы – Ленинградской области. В 23 субъектах группы охват занятого населения профессиональным образованием (включая начальное, среднее и высшее) составляет менее 75%. В 9-ти регионах доля занятого населения с профессиональным образованием находится на уровне ниже 70%, а в Кабардино-Балкарской Республике составляет 59%. Тот факт, что от 25 до 40% занятого населения этих территорий не имеют даже начального профессионального образования, говорит о низком трудовом потенциале выделенной нами группы.

Регионы с низким уровнем трудового потенциала присутствуют в Дальневосточном, Сибирском, Уральском, Центральном, Северо-Кавказском, Приволжском и Северо-Западном федеральном округах.

К регионам с критически низким уровнем трудового потенциала (0,25 – 0,389) относятся 5 территорий, являющихся аутсайдерами по одному или нескольким показателям: Чеченская Республика, Республика Тыва, Карачаево-Черкесская Республика, Республика Ингушетия и Республика Калмыкия.

Главные проблемы Чеченской Республики – это самый низкий в стране уровень профессионального образования (охват населения профессиональным образованием – 48%) и состояние рынка труда (уровень общей безработицы составил в 2010 году 43%, причём 59% безработных были вынуждены искать работу свыше 12 месяцев).

Республика Тыва – аутсайдер по трём показателям: находится на 82 позиции по состоянию здоровья трудового потенциала (уровень смертности населения в трудоспособном возрасте – 957 человек на 100 тыс. населения), на 82 позиции по уровню материального благосостояния (среднемесячный доход составил в 2010 году 10788 рублей) и на 80 месте по состоянию рынка труда – уровень общей безработицы в 2010 году составлял 22%, длительной безработицы – 59,5%.

В Карачаево-Черкессии, Ингушетии и Калмыкии остро стоят проблемы низких доходов населения и безработицы. По состоянию рынка труда, например, данные субъекты находятся в числе регионов-аутсайдеров (Калмыкия занимает 79-е место, Карачаево-Черкессия – 82-е, Ингушетия – 83-е место).

Факторы, препятствующие развитию трудового потенциала и характеризующие его как критически низкий, в регионах данной группы следующие: высокая смертность трудоспособного населения, низкие доходы, высокий уровень общей и длительной безработицы, небольшой охват населения профессиональным образованием.

Примечательно, что регионы Северного Кавказа, с одной стороны, демонстрируют критически низкий уровень трудового потенциала и характеризуются крайне напряжённой экономической ситуацией, с другой стороны, являются лидерами по состоянию здоровья трудоспособного населения: Республика Ингушетия занимает по данному показателю первое место, Чеченская Республика и Карачаево-Черкесия занимают 3 и 7 места соответственно.

Следует отметить, что результаты исследований (данного и сотрудников ИСЭПН РАН) фиксируют сходные тенденции, так и различия, что объясняется используемыми критериями оценки, а также разными методиками расчётов. Так, в обоих исследованиях г. Москва, г. Санкт-Петербург и промышленно развитые области Сибири относятся к группе регионов с высоким трудовым потенциалом, а территории с низким трудовым потенциалом присутствуют в Южном федеральном округе, на Дальнем Востоке и Северном Кавказе. Вологодская область, по данным проведённого исследования, относится к группе регионов с низким уровнем развития трудового потенциала.

В исследовании ИСЭПН РАН она входит в состав территорий со средним уровнем развития рабочей силы. Однако и московские учёные отмечают низкий уровень образования экономически активного населения Вологодской области среди субъектов РФ (73 место) и серьёзные проблемы со смертностью трудоспособного населения (64 место). Эти же проблемы выявлены и в данном исследовании.

Таким образом, анализ состояния трудового потенциала выявил следующие проблемы:

1. Межрегиональная структура трудового потенциала России крайне неоднородна. Существует небольшое количество благоприятных территорий, пре-

доставляющих широкие возможности для реализации трудового потенциала. В большинстве регионов те или иные факторы препятствуют развитию трудового потенциала населения. Наряду с этим есть субъекты РФ, экономическая обстановка в которых вызывает комплексную деградацию трудового потенциала, практически не предоставляя возможностей для его развития.

2. Внутрорегиональное развитие трудового потенциала также неоднородно – многие территории, демонстрирующие относительно высокий трудовой потенциал, не обеспечивают условия для его комплексного развития.

3. Наибольшая дифференциация наблюдается в уровне доходов населения и возможностях для реализации на рынке труда.

Выделим основные направления решения данных проблем.

Очевидно, что высокая смертность взрослого населения является проблемой не только трудоспособного населения, но и всего населения России, оказывая отрицательное воздействие и на здоровье будущих поколений. Таким образом, задача улучшения здоровья трудового потенциала является долговременной и комплексной.

В среднесрочной же перспективе экономически наиболее эффективным является повышение реализации уже имеющегося трудового потенциала [13, с. 148].

Первоочередная задача государственной власти – это создание необходимых условий для улучшения состояния здоровья всего населения страны: совершенствование системы здравоохранения, поощрение здорового образа жизни и создание условий труда без вреда для здоровья (на вредных и опасных производствах, где создание таких условий невозможно, необходима по крайней мере оптимизация существующих).

Немаловажным является обеспечение доступа населения к качественным медицинским услугам.

Как уже отмечалось, главная проблема, ограничивающая развитие трудового потенциала, – низкие доходы населения.

Предлагаются различные варианты её решения. Многие из них сводятся к институциональным изменениям в ряде сфер, имеющих макроэкономическое значение.

Так, в сфере налогообложения рекомендуется:

– введение прогрессивной системы налогообложения;

– введение налога на роскошь и т. д.

В сфере трудового законодательства необходимо устранение коллизий в трудовом законодательстве, а также пересмотр и корректировка некоторых общих понятий, содержащихся в ТК РФ, с учётом их экономической природы (например, заработной платы) и устранение законодательных пробелов, связанных с установлением порядка индексации заработной платы, и других. Важно усилить влияние норм международного права на российское законодательство (посредством их трансформации в национальное право) и т. д.

Основным источником доходов населения России, судя по данным статистики, является заработная плата. Соответственно, проблема доходов населения во многом связана с оплатой труда. Поэтому отношение к формированию достойной оплаты труда со стороны государства и бизнеса в инновационной экономике должно быть внимательное, справедливое и ответственное [1].

Приоритетными направлениями по совершенствованию рынка труда должны стать:

1. Развитие системы профессионального образования, курсов повышения квалификации при службах занятости.

2. Создание новых рабочих мест и поощрение самозанятости.

3. Улучшение системы социального обеспечения безработных.

4. Разработка государственных программ развития трудовых ресурсов.

5. Усиление государственного контроля за исполнением программных мероприятий.

6. Мониторинг социально-экономической ситуации России с особым учётом проблемных территорий и наименее защищённых социальных групп.

ЛИТЕРАТУРА

1. Волгин, Н.А. Достойная оплата труда как условие и следствие достойного труда в инновационной экономике [Электронный ресурс] / Н.А. Волгин. – Режим доступа: http://igpr.ru/library/volgin_na_dostojnaja_oplata_truda_kak_uslovie_i_sledstvie_dostojnogo_truda_v_innovacionnoj_j
2. Горисов, С.П. О региональных различиях качества рабочей силы [Текст] / С.П. Горисов // Рекрутинг. – 2005. – № 3. – С. 41-43.
3. Гулин, К.А. Трудовой потенциал региона [Текст] / К.А. Гулин, А.А. Шабунова, Е.А. Чекмарева; под рук. д.э.н., проф. В.А. Ильина. – Вологда: ИСЭРТ РАН, 2009. – 84 с.
4. Здравоохранение в России 2011 [Текст]: стат. сборник / Росстат. – М., 2011. – С. 122-123.
5. Маслова, И.С. Трудовой потенциал советского общества: вопросы теории и методологии исследования [Текст] / И.С. Маслова. – М., 1987. – 32 с.
6. Регионы России: социально-экономические показатели 2011 [Текст]: стат. сборник / Росстат. – М., 2011. – 990 с.
7. Качество трудового потенциала в регионах России [Текст] / Н.М. Римашевская, В.К. Бочкарева, Г.Н. Волкова, Л.А. Мигранова // Народонаселение. – 2012. – № 3. – С. 111-127.

8. Леонидова, Г.В. Опыт оценки качества трудового потенциала на региональном уровне [Текст] / Г.В. Леонидова, Е.А. Чекмарева // Человек и труд. – 2009. – № 12. – С. 30-33.
9. Римашевская, Н.М. О методологии определения качественного состояния населения [Текст] / Н.М. Римашевская // Демография и социология. – Вып. 6. – М., 1993. – С. 7-21.
10. Российский статистический ежегодник 2011 [Текст]: стат. сборник / Росстат. – М., 2011. – 795 с.
11. Труд и занятость в России 2011 г. [Текст]: стат. сборник / Росстат. – М., 2011. – 637 с.
12. Численность населения Российской Федерации по полу и возрасту на 1 января 2010 г. [Электронный ресурс]: стат. бюллетень. – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat/rosstatsite/main/publishing/catalog/statisticJournals/doc_1140095700094
13. Центральная база статистических данных (ЦБСД) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/scripts/db_inet/dbinet.cgi?pl=1923005
14. Чекмарёва, Е.А. Трудовая деятельность как форма реализации трудового потенциала [Текст] / Е.А. Чекмарёва // Трудовой потенциал как фактор устойчивого развития территории. – 2011. – № 1. – С. 147-157.
15. Чекмарёва Е.А. Экономико-математическое моделирование реализации трудового потенциала региона [Текст]: автореф. дис. на соиск. уч. ст. кандидата экон. наук: 08.00.13 / Е.А. Чекмарёва. – М., 2012. – 27 с.
16. Шабунова, А.А. Качество трудовых ресурсов России: региональный аспект [Текст] / А.А. Шабунова, Г.В. Леонидова // Актуальные проблемы экономики и права. – 2012. – № 2. – С. 126-134.
17. Шабунова, А.А. Трудовой потенциал региона [Текст]: учеб. пособие для вузов / А.А. Шабунова, Е.А. Чекмарева. – Вологда: ИСЭРТ РАН, 2010. – 95 с.