

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАУК
ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ТЕРРИТОРИЙ РАН
ФИЛИАЛ ГОУ ВПО «САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНЖЕНЕРНО-
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ» В ГОРОДЕ ВОЛОГДЕ

Шабунова А.А., Чекмарева Е.А.

ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ РЕГИОНА

Учебное пособие

*Допущено УМО по образованию
в области производственного менеджмента
в качестве учебного пособия для студентов
высших учебных заведений, обучающихся
по специальности 080502 Экономика и
управление на предприятии (по отраслям)*

ВОЛОГДА
2010

УДК 331.101.262(470.12)
ББК 65.240(2Рос-4Вол)
Ш13

Рецензенты:

заслуженный деятель науки РФ, заведующий кафедрой менеджмента Вологодского государственного технического университета доктор экономических наук, профессор *Н.А. Пахолков*

заведующий кафедрой экономики и менеджмента в машиностроении Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета доктор экономических наук, профессор *В.Ф. Ершов*

Шабунова, А.А. Трудовой потенциал региона [Текст]: учеб. пособие для вузов / А.А. Шабунова, Е.А. Чекмарева. – Вологда: ИСЭРТ РАН, 2010. – 95 с.

В учебном пособии подробно рассмотрены теоретические и методологические вопросы исследования трудового потенциала на региональном уровне, состояние количественных и качественных параметров регионального трудового потенциала, степень его соответствия современным требованиям рабочих мест, раскрыты проблемы и возможности государственного управления трудовым потенциалом.

Для студентов, магистрантов, аспирантов и преподавателей экономических вузов, а также научных и управленческих работников, руководителей предприятий и организаций.

ISBN

© ИСЭРТ РАН, 2010

© Филиал СПбГИЭУ в г. Вологде, 2010

© Шабунова А.А., Чекмарева Е.А., 2010

СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие.....	4
РАЗДЕЛ 1. Сущность и структура трудового потенциала региона.....	6
Тема 1. Понятие «трудо­вой потенциал».....	6
Тема 2. Структура трудового потенциала региона, подходы к его оценке..	12
РАЗДЕЛ 2. Демографическое развитие региона – основа формирования ко- личественной стороны трудового потенциала.....	22
Тема 3. Показатели демографического развития региона.....	22
Тема 4. Демографическое развитие Вологодской области.....	30
Тема 5. Прогноз демографического развития региона.....	35
РАЗДЕЛ 3. Количественные характеристики трудового потенциала региона	42
Тема 6. Статистические показатели, характеризующие трудовой потен- циал региона с количественной стороны.....	42
Тема 7. Трудовые ресурсы Вологодской области.....	47
Тема 8. Управление трудовыми ресурсами.....	52
РАЗДЕЛ 4. Качественное состояние трудового потенциала региона.....	60
Тема 9. Мониторинг качества трудового потенциала региона.....	60
Тема 10. Психофизиологический потенциал	65
Тема 11. Интеллектуальный потенциал.....	70
Тема 12. Коммуникативный потенциал.....	75
Тема 13. Социальная активность.....	78
Тема 14. Соответствие качества трудового потенциала требованиям ра- бочих мест.....	83
Тема 15. Управление качеством трудового потенциала.....	86
Заключение.....	90
Список литературы.....	91

ПРЕДИСЛОВИЕ

Успешное развитие экономики любого региона зависит от множества факторов, среди которых одним из основных является человеческий фактор, выражаемый в показателях трудового потенциала региона.

Сколько людей может работать на благо региональной экономики? Сколько из них уже работает или хочет работать? Какими профессиональными качествами обладают работники, в том числе потенциальные? Насколько эти качества используются и могут быть использованы? Все эти вопросы решаются в процессе исследования трудового потенциала региона. Умение проводить такое исследование позволит получить своевременную информацию о состоянии и развитии трудоспособного населения, а результаты могут служить платформой для принятия обоснованных управленческих решений в сфере труда.

Знакомство с понятием «трудо́вой потенциал», изучение его сущности и структуры является обязательной составляющей процесса подготовки любого грамотного специалиста в области экономики. Курс «Трудовой потенциал региона» изучается в рамках дисциплины «Экономика и социология труда» в качестве региональной компоненты.

Данное учебное пособие основано на опыте Института социально-экономического развития территорий РАН (бывший Вологодский научно-координационный центр ЦЭМИ РАН) по комплексному исследованию текущего состояния и динамики развития трудового потенциала Вологодской области в течение 1996-2008 гг.

Целью учебного пособия является формирование у читателя знаний в области теоретических основ исследования трудового потенциала региона, а также практических умений и навыков оценки его основных количественных и качественных характеристик.

Задачи изучения курса:

- знакомство с понятием «трудо́вой потенциал», его структурой и способами оценки;

- формирование представлений о количественных и качественных характеристиках трудового потенциала;
- овладение методами оценки трудового потенциала региона;
- формирование представлений о возможностях управления трудовым потенциалом;
- выработка навыков решения расчетных задач по теме курса.

В результате изучения курса читатель должен:

знать:

- сущность ключевых категорий курса;
- структуру трудового потенциала;
- способы оценки трудового потенциала;

уметь:

- грамотно пользоваться терминологией;
- оценивать количественные и качественные характеристики трудового потенциала региона;
- отвечать на вопросы по теме курса;

владеть навыками:

- анализа трудового потенциала региона;
- решения расчетных задач по теме курса.

Успехов в учении!

РАЗДЕЛ 1. Сущность и структура трудового потенциала региона

Рекомендуемая литература:

1. Сергеева, Г.П. Трудовой потенциал страны / Г.П. Сергеева, Л.С. Чиждова. – М., 1982. – 64 с.
2. Маслова, И.С. Трудовой потенциал советского общества: Вопросы теории и методологии исследования / И.С. Маслова. – М.: Ин-т экономики РАН, 1987. – 32 с.
3. Генкин, Б.М. Экономика и социология труда: учебник для вузов / Б.М. Генкин. – М.: Норма, 2003. – 416 с.
4. Трудовой потенциал региона: состояние и развитие / В.А. Ильин, К.А. Гулин, Г.В. Леонидова, В.В. Давыдова. – Вологда: ВНКЦ ЦЭМИ РАН, 2004. – 107 с.

Тема 1. Понятие «трудовой потенциал»



Ключевые понятия: потенциал, трудовой потенциал, трудовые ресурсы.

Для понимания сущности экономической категории «трудовой потенциал» необходимо, в первую очередь, осмыслить значение входящего в ее состав более широкого термина «потенциал».

Категория «потенциал» носит общенаучный характер: она используется в математике, физике, технике, биологии, химии, экономике, социологии и других отраслях знаний. В экономической литературе понятие «потенциал» стало появляться еще в 20-е гг. XX в. при разработке проблемы комплексной оценки уровня развития производительных сил. Однако в последующий период идеи о потенциале производительных сил не получили развития, и только спустя десятилетия о них вспомнил академик С.Г. Струмилин, который в 1954 г. ввел понятие «экономический потенциал»¹.

ПОТЕНЦИАЛ – от лат. potentia – сила, мощь, возможность.

¹ Егоров, В.Д. Трудовой потенциал: формирование и использование в условиях рыночной экономики: дис. ... докт. экон. наук. – Москва, 2004. – С. 12.

В широком смысле «потенциал» (от лат. *potentia* – сила) толкуется как «средства, запасы, источники, имеющиеся в наличии и могущие быть мобилизованы, приведены в действие, использованы для достижения определенной цели, осуществления плана, решения какой-либо задачи; возможности отдельного лица, общества, государства в определенной области»².

Потенциал объединяет в себе три уровня связей времени и пространства, функционирующих в единстве. Во-первых, он характеризует прошлое, поскольку воплощает в себе накопленные системой характеристики, позволяющие ей функционировать. Во-вторых, отражает настоящее, т.е. реально используемые или неиспользуемые имеющиеся способности. В-третьих, потенциал направлен на будущее, т.е. постоянно изменяется, развивается, накапливает новые способности, характеристики, включая элементы будущего развития³.

Понятие «трудовой потенциал» появилось в научной литературе в 80-е годы XX века. Возникновение новой экономической категории было вызвано потребностями практики и являлось закономерным результатом развития понятий «рабочая сила» и «трудовые ресурсы», связано с поиском новых, потенциальных возможностей ускорения темпов экономического роста.

Понятие «трудовой потенциал» как экономическая категория появилось в 1980-е годы.

Отталкиваясь от значения термина «потенциал», можно заключить, что «трудовой потенциал» – это «трудовые возможности». Отчасти это верно, однако не все так просто. В начале 1980-х годов понятие «трудовой потенциал» стало активно фигурировать в различных научных публикациях. Вопросы формирования и использования трудового потенциала обсуждались не только экономистами, но и демографами, философами, социологами и специалистами из других отраслей знания. Как следствие, появилось большое количество точек зрения на толкование новой экономической категории.

Определение понятия «трудовой потенциал» являлось одним из основных дискуссионных вопросов в 1980-х гг. Эти дискуссии способствовали углубле-

² Большая Советская Энциклопедия: в 30 т. – Т. 20 / под ред. А.М. Прохорова. – Изд. 3-е. – М.: Советская энциклопедия, 1975. – С. 428.

³ Одегов, Ю.Г. Управление персоналом / Ю.Г. Одегов, П.В. Журавлев. – М.: Финстатинформ, 1997. – С. 31.

нию конкретно-экономического анализа трудового потенциала общества и заложили основы для перехода к детальному изучению трудовых ресурсов по демографическим, экономическим, социальным признакам, профессиональным, региональным группам, другим структурным различиям. Проблеме трудового потенциала посвящены книги А.С. Панкратова «Управление воспроизводством трудового потенциала» (М., 1988), Р.П. Колосовой «Трудовой потенциал промышленности» (М., 1987), Н.А. Иванова, Ю.Г. Одегова, К.Л. Андреева «Трудовой потенциал промышленного предприятия» (Саранск, 1988) и др.⁴

Развитие теории трудовых ресурсов и трудового потенциала представлено в работах Е.Г. Антосенкова, Ф.М. Волкова, Н.И. Гвоздевой, Б.М. Генкина, Л.М. Данилова, Л.С. Дегтярь, Т.И. Заславской, А.Я. Кибанова, Р.П. Колосовой, А.Г. Косаева, В.Г. Костакова, А.Э. Котляра, М.М. Магомедова, Е.Л. Маневича, И.С. Масловой, В.С. Немченко, Ю.Г. Одегова, В.А. Павленкова, А.С. Панкратова, В.М. Попова, Е.И. Рузавиной, Е.С. Русанова, Г.В. Сергеевой, М.И. Скаржинского, С.Г. Струмилина, М.Л. Сони́на, Г.Н. Черкасова, Л.С. Чижовой, А.А. Чухно, В.Н. Ягодкина и других авторов.

В настоящее время продолжают научные исследования и разработки по различным проблемам теории трудового потенциала: активно изучаются вопросы его оценки, формирования, воспроизводства, развития и эффективного использования. При этом в зависимости от объекта исследования различают трудовой потенциал: работника, предприятия, отрасли, региона, страны и общества в целом.

Мысль о необходимости исследования трудового потенциала территории возникла у российских ученых не так давно, поскольку долгое время в науке применялся отраслевой подход к исследованию воспроизводства

Различают трудовой потенциал: работника, предприятия, отрасли, региона, страны и общества в целом.

трудовых ресурсов. Проблемы воспроизводства трудового потенциала, трудовых ресурсов в территориальном аспекте отражены в работах Т.В. Блиновой,

⁴ Всемирная история экономической мысли [Электронный ресурс]. – Т. 6, Кн. 1. Отечественная экономическая наука. Экономическая мысль социалистических и развивающихся стран в послевоенный период. – М.: Мысль, 1997. – Режим доступа: <http://www.booksite.ru/fulltext/oie/mys/ly/index.htm>

Н.И. Гвоздевой, И.Е. Заславского, Г.С. Вечканова, В.Г. Костакова, З.А. Котляра, А.С. Панкратова и других авторов. Тем не менее до сих пор не создано единой методологии исследования трудового потенциала региона; по существу, не выработано четкое определение категории «трудо­вой потенциал региона», остаются дискуссионными вопросы его оценки, управления его воспроизводством в рамках региона⁵.

В 1980-е годы зародилось два основных подхода к пониманию категории «трудо­вой потенциал региона»:

- ✓ «ресурсный» подход;
- ✓ «факторный» подход⁶.

В рамках «ресурсного» подхода трудовой потенциал региона практически отождествляется с его трудовыми ресурсами. По мнению Л.И. Абалкина, потенциал представляет собой собирательную, обобщенную характеристику ресурсов, привязанную к месту и времени.

Трудовой потенциал региона – это трудовые ресурсы в единстве их количественных и качественных сторон.

Такого подхода придерживаются В.Г. Костаков и А.А. Попов, которые рассматривают трудовой потенциал как «соответствующие трудовые ресурсы в един-

стве их количественных и качественных сторон»⁷, причем количественной основой полагается население трудоспособного возраста, а качественной – его половозрастная структура, уровень образования, профессиональная подготовка и мобильность. Подобный подход можно видеть в исследованиях Г.П. Сергеевой и Л. С. Чижовой, по мнению которых, «трудо­вой потенциал – это те ресурсы труда, которыми располагает общество»⁸. При этом реальное значение трудового потенциала определяется, как полагают ученые,



*Леонид Иванович
АБАЛКИН*

*Академик РАН,
заслуженный профессор МГУ*

⁵ Быкова, Е.В. Формирование и использование трудового потенциала региона в переходной экономике России: автореф. дис. ... канд. экон. наук / Е.В. Быкова. – Саратов, 2000. – С. 5.

⁶ Маслова, И.С. Трудовой потенциал советского общества: Вопросы теории и методологии исследования / И.С. Маслова. – М.: ИЭ, 1987. – С. 3.

⁷ Костаков, В.Г. Интенсификация использования трудового потенциала / В.Г. Костаков, А.А. Попов // Социалистический труд. – 1982. – № 7. – С. 109.

⁸ Сергеева, Г.П. Трудовой потенциал страны / Г.П. Сергеева, Л.С. Чижова. – М., 1982. – С. 3.

численностью трудоспособного населения и его качественными характеристиками (полом, возрастом, образованием, профессиональной подготовкой и т.д.)⁹.

В отличие от этого представители «факторного» подхода характеризуют трудовой потенциал как форму личного или человеческого фактора, расширяя его глубоко ресурсное толкование оценкой возможностей общества по использованию способностей работников в качестве активного субъекта производства¹⁰.

II. Трудовой потенциал региона – это форма проявления личного (человеческого) фактора.



**Риурита
Пантелеймоновна
КОЛОСОВА**
Академик Академии социальных наук, академик Академии труда и занятости, заслуженный работник высшей школы РФ

Так, в работах *М.И. Гольдина* под трудовым потенциалом понимается «форма проявления человеческого фактора, интегральной меры способностей к труду»¹¹. На взгляд *Р.П. Колосовой*, трудовой потенциал – это важнейший обобщающий показатель уровня развития возможностей созидательной активности человеческого фактора¹². Подобное понимание трудового потенциала было изложено и *А.С. Панкратовым*. Рассматриваемое понятие он трактует как интегральную форму, количественно и качественно характеризующую способность общества в динамике обеспечить человеческий фактор производства в

III. «Трудовой потенциал региона» = «трудовые ресурсы» + «личный фактор».

соответствии с требованиями к его развитию¹³.

Однако существует и третий (комбинированный, комплексный) подход к пониманию сущности категории «трудовой потенциал региона», который является своего рода слиянием первого и второго подходов. К представителям «комбинированного» подхода можно отнести *И.С. Маслову*, *М.М. Магомедова* и некоторых других авторов.

⁹ Трудовой потенциал региона: состояние и развитие / В.А. Ильин, К.А. Гулин, Г.В. Леонидова, В.В. Давыдова. – Вологда: ВНКЦ ЦЭМИ РАН, 2004. – С. 9.

¹⁰ Магомедов, М.М. Трудовой потенциал в стратегии социально-экономического развития (региональный аспект): автореф. дис. ... докт. экон. наук / М.М. Магомедов. – М., 2001. – С. 17.

¹¹ Гольдин, М.И. Актуальные проблемы развития трудового потенциала общества зрелого социализма / М.И. Гольдин // Вопросы философии. – 1982. – №5. – С. 3.

¹² Колосова Р.П. Трудовой потенциал промышленности / Р.П. Колосова. – М., 1987. – С. 8.

¹³ Трудовой потенциал региона: состояние и развитие / В.А. Ильин, К.А. Гулин, Г.В. Леонидова, В.В. Давыдова. – Вологда: ВНКЦ ЦЭМИ РАН, 2004. – С. 9.

*Инга Сергеевна
МАСЛОВА
Доктор экономи-
ческих наук, про-
фессор*

Трудовой потенциал региона, по мнению *И.С. Масло-
вой*, – это сложная социально-экономическая категория, от-
личная по своему содержанию и назначению от экономико-
демографической категории «трудовые ресурсы» и являю-
щаяся «обобщающей характеристикой меры и качества совокупности способ-
ностей к общественно полезной деятельности, которыми определяются воз-
можности отдельного человека, групп людей, всего трудоспособного населения
по их участию в труде»¹⁴.



*Магомедсалам
Магомедалиевич
МАГОМЕДОВ
Доктор экономи-
ческих наук, про-
фессор*

Похожей точки зрения придерживается в своих иссле-
дованиях *М.М. Магомедов*, рассматривающий трудовой по-
тенциал региона как многоуровневую, интегральную кате-
горию, характеризующую «количество, качество и меру
способности к осуществлению общественно полезной дея-
тельности той части трудоспособного населения, которая
желает и готова работать (включая занятых и безработных),
что дает возможность приведения в действие других состав-
ляющих экономического потенциала через конкретную сис-
тему форм и отношений занятости»¹⁵.

В рамках этой книги мы будем придерживаться «комбинированного» под-
хода к пониманию категории «трудовой потенциал региона».

?

Вопросы для самопроверки и обсуждения:

- 1. Что такое «потенциал»?*
- 2. Что означает термин «трудовой потенциал»? Как Вы его понимаете?*
- 3. Как Вы считаете, чем отличается «трудовой потенциал» от «челове-
ческого потенциала» и «трудовых ресурсов»?*

¹⁴ Маслова, И.С. Трудовой потенциал советского общества: Вопросы теории и методологии исследования / И.С. Маслова. – М., 1987. – С. 14.; Маслова, И.С. Особенности российского рынка труда / И.С. Маслова // Человек и труд. – 1993. – №3. – С. 27.

¹⁵ Магомедов, М.М. Трудовой потенциал в стратегии социально-экономического развития (региональный аспект): автореф. дис. ... докт. экон. наук / М.М. Магомедов. – М., 2001. – С. 14.

4. Как Вы думаете, какие показатели могут использоваться для оценки трудового потенциала?

Тема 2. Структура трудового потенциала региона, подходы к его оценке

Ключевые понятия: компоненты трудового потенциала, здоровье, зна-

! творческие способности, культурный уровень, нравственный уровень, коммуникабельность, потребность в достижении.

Несмотря на отсутствие единого мнения в толковании категории «трудовой потенциал региона», большинство исследователей выделяет в его структуре количественную и качественную стороны.

Различают количественные и качественные характеристики трудового потенциала региона.

Расхождения существующих подходов обозначаются преимущественно при характеристике качественной стороны трудового потенциала, а в количественном аспекте их различия в основном терминологические и не затрагивают сущностных сторон. К количественным характеристикам трудового потенциала региона чаще всего относят: численность трудовых ресурсов, численность экономически активного населения, занятых и безработных, численность населения трудоспособного возраста, уровень экономической активности, занятости и безработицы и т.п. Все используемые показатели оцениваются Федеральной службой государственной статистики и доступны в официальных статистических изданиях.

Вопрос структуры и оценки качественной стороны трудового потенциала региона в настоящее время остается дискуссионным и отличается существенным многообразием взглядов. При этом в большинстве случаев под качеством трудового потенциала региона исследователи понимают совокупность качественных характеристик его трудовых ресурсов или населения трудоспособного возраста.

Б.М. Генкин выделяет следующие компоненты трудового потенциала общества и предлагает соответствующие им показатели:

- здоровье: средняя продолжительность жизни, затраты на здравоохранение, смертность по возрастам;

- нравственность и умение работать в коллективе: отношение к инвалидам, детям, престарелым, преступность, социальная напряженность;
- творческий потенциал и активность: доходы от авторских прав, количество патентов и международных премий на одного жителя, темпы технического прогресса;
- организованность и асертивность (гармоничное объединение свойств личности): качество законодательства, качество дорог и транспорта, соблюдение договоров и законов;
- образование: среднее количество лет обучения в школе и вузе, доля затрат на образование в госбюджете;
- профессионализм: доходы от экспорта, потери от аварий;
- ресурсы рабочего времени: трудоспособное население, количество занятых, уровень безработицы, количество часов занятости в год¹⁶.



**Борис Михайлович
ГЕНКИН**

Доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ, академик Международной академии наук высшей школы.

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

- 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, умение продуктивно работать);



**Овсей Ермович
ШКАРАТАН**

Доктор исторических наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ.

¹⁶ Генкин, Б.М. Экономика и социология труда: учебник для вузов / Б.М. Генкин. – М.: Норма, 2003. – С. 81 – 82.

- личностный потенциал (степень социальной зрелости, ценностные ориентации, интересы, потребности и запросы в сфере труда, желание и готовность трудиться добросовестно и с полной отдачей)¹⁷.

Н.И. Шаталова подразделяет компоненты трудового потенциала:

- на психофизиологические: пол, возраст, способности, состояние здоровья, выносливость и т.п.;
- ценностно-ориентационные: установки, потребности и запросы, мотивы, нравственные ориентиры и уровень социальной зрелости, трудолюбие, честолюбие и т.п.;
- нормативно-ролевые: общая культура личности и профессиональная культура, господствующий в обществе тип поведения и т.п.;
- адаптационные: активность, творчество, мобильность, предприимчивость и т.п.;
- статусные компоненты: уровень образования, квалификация, заработок, семейный статус и др.¹⁸



*Нина Ивановна
ШАТАЛОВА
Доктор социологических наук, профессор*

Т.В. Хлопова и *М.П. Дьякович* важнейшими структурными компонентами трудового потенциала называют:

- профессионально-квалификационный потенциал: характеристики работников по профессиям, образованию, стажу, уровню квалификации и т.д.;
- психофизиологический потенциал: пол, возраст, состояние здоровья, стрессоустойчивость работников;
- мотивационный потенциал: уровень удовлетворенности работников трудом, структура мотивов трудовой деятельности и профессионально-квалификационного роста¹⁹.

¹⁷ Ильин, В.А. Качество трудового потенциала населения Вологодской области / В.А. Ильин, Н.А. Смирнова, Я.Б. Тимофеева. – Вологда: ВНКЦ ЦЭМИ РАН, 1998. – С. 9.

¹⁸ Шаталова, Н.И. Трудовой потенциал работника: учеб. пособие для вузов / Н.И. Шаталова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – С. 16 – 17.

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 – интегральный показатель качества трудового потенциала²⁰. В основе такой структуры лежит концепция качественных характеристик населения, разработанная специалистами ИСЭПН²¹.



*Наталья
Михайловна
РИМАШЧЕВСКАЯ*
Член-корр. Российской
академии наук,
доктор экономических наук,
профессор

Компонентами первого уровня служат качественные характеристики, подлежащие непосредственному измерению, это:

- физическое здоровье;
- психическое здоровье;
- когнитивный (образовательно-квалификационный) потенциал;
- творческие способности (креативность);
- коммуникабельность;
- культурный уровень;
- нравственный уровень;
- потребность в достижении (социальные притязания), т.е. стремление человека занять определенное место в социальной структуре общества (рис. 1.1).

¹⁹ Хлопова, Т.В. К оценке трудового потенциала предприятия / Т.В. Хлопова, М.П. Дьякович // Социологические исследования. – 2003. – №3. – С. 67-74.

²⁰ Ильин, В.А. Качество трудового потенциала населения Вологодской области / В.А. Ильин, Н.А. Смирнова, Я.Б. Тимофеева. – Вологда: ВНКЦ ЦЭМИ РАН, 1998. – С. 10.

²¹ Римашевская, Н.М. О методологии определения качественного состояния населения / Н.М. Римашевская // Демография и социология. – Вып. 6. – М., 1993. – С. 7 – 21.

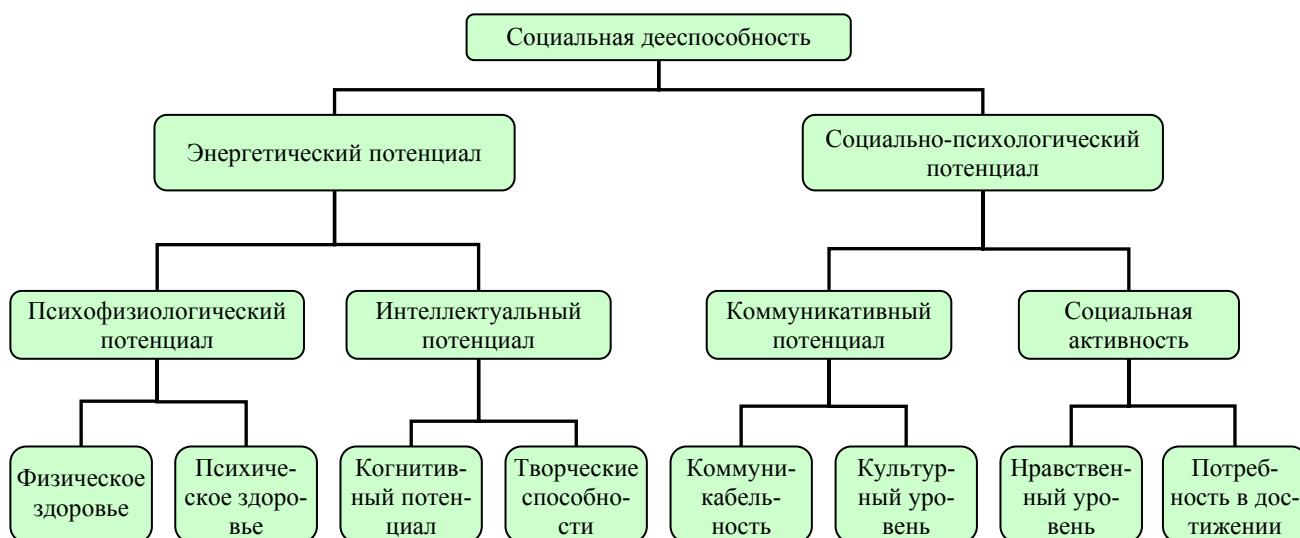


Рис. 1.1. Компоненты трудового потенциала (согласно концепции ИСЭПН РАН)

Свойства второго, третьего и четвертого уровней являются интегративными, их измерение возможно только на основе вышеуказанных первичных элементов.

Качества второго уровня:

- психофизиологический потенциал (его составляющие – физическое и психическое здоровье);
- интеллектуальный потенциал (уровень общих и профессиональных знаний, а также творческие способности);
- коммуникативный потенциал (коммуникабельность и культурный уровень);
- социальная активность (нравственность и социальные притязания).

Качества третьего уровня:

- энергетический потенциал, или функциональные возможности работника (его составляющие – психофизиологический и интеллектуальный потенциалы);
- социально-психологический потенциал, или способность человека воздействовать на социальные условия своей деятельности (его составляющие – коммуникативный потенциал и социальная активность).

Четвертый уровень – социальная дееспособность. Его составляющие – энергетический и социально-психологический потенциалы человека²².

Существуют и другие подходы к определению структуры трудового потенциала региона, однако, концепция, разработанная специалистами ИСЭПН РАН, представляется нам наиболее логичной и целостной.

Большому количеству мнений о структуре трудового потенциала соответствует не многим меньшее число предложенных методик его оценки. Принципиальных различий среди этих методик не так уж много. На наш взгляд, все методологические подходы к оценке качества трудового потенциала можно объединить в две основные группы:

1. Оценка качества трудового потенциала на основе данных *официальной статистики*.

Примерами использования такого подхода служат индекс развития человеческого потенциала и индекс развития трудового потенциала.

Индекс развития человеческого потенциала используется Организацией Объединенных Наций (ООН).

Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП) – наиболее распространенный показатель, в том числе и качества трудового потенциала.

ИРЧП активно используется ООН для межстрановых и межрегиональных сопоставлений и рассчитывается на основе следующих показателей:

- долголетие: ожидаемая продолжительность жизни при рождении (минимальное значение по шкале – 25 лет; максимальное – 85 лет);
- уровень образования: уровень грамотности взрослого населения страны (от 0 до 100%; с весом 2/3) и валовой коэффициент поступивших в начальные, средние и высшие учебные заведения (от 0 до 100 %; с весом 1/3);
- уровень жизни: ВВП на душу населения по паритету покупательной способности в долларах США (от 100 до 40 000 долл.)²³.

²² Ильин, В.А. Качество трудового потенциала населения Вологодской области / В.А. Ильин, Н.А. Смирнова, Я.Б. Тимофеева. – Вологда: ВНКЦ ЦЭМИ РАН, 1998. – С. 12 – 13.

Каждый из перечисленных показателей переводится в шкалу от 0 до 1:

$$x_{0-1} = \frac{x - \min(x)}{\max(x) - \min(x)}$$

После чего рассчитывается их среднее арифметическое:

$$ИРЧП = \frac{x_1 + x_2 + x_3}{3}$$

Индекс развития трудового потенциала (ИРТП) является подобием индекса развития человеческого потенциала. ИРТП страны, региона, трудового коллектива рассчитывается на основе следующих показателей:

- доля трудоспособного населения в общей численности населения;
- уровень образования, профессиональной подготовки и переподготовки;
- уровень заработной платы;
- вооруженность труда необходимыми средствами;
- уровень занятости, трудовой активности населения²⁴.

Для каждого компонента трудового потенциала рассчитываются соответствующие индексы по шкале от 0 до 1, после чего находится среднее арифметическое пяти частных индексов:

$$ИРТП = \frac{x_1 + x_2 + x_3 + x_4 + x_5}{5}$$

Основное преимущество использования официальной статистики – работа с генеральной совокупностью.

Недостатки: получение информации с отставанием, значительные сложности с анализом трудового потенциала населения в разрезе социально-демографических групп, выявлением причин и факторов, влияющих на качественные характеристики рабочей силы.

²³ Доклад о развитии человека. 2006 [Электронный ресурс]. – С.393 – 394. Режим доступа: http://www.un.org/russian/esa/hdr/2006/hdr2006_tech.pdf

²⁴ Горисов, С.П. О региональных различиях качества рабочей силы / С.П. Горисов // Рекрутинг. – 2005. – №3. – С. 41 – 43.

Избежать этих недостатков позволяет вторая группа методологических подходов.

2. Оценка качества трудового потенциала на основе мониторинга.



**Владимир
Александрович
ИЛЬИН**

Доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ, вице-президент Союза социологов России.

Примерами использования такого подхода служат методика *Т.В. Хлоповой и М.П. Дьякович*²⁵ и методика оценки трудового потенциала, представленная в исследованиях Института социально-экономических проблем народонаселения РАН (программа *Д.И. Зюзина*) и используемая Институтом социально-экономического развития территорий РАН (бывшим Вологодским научно-координационным центром ЦЭМИ РАН; *В.А. Ильин, Г.В. Леонидова* и др.) для оценки трудового потенциала Вологодской области с 1996 г.

Мониторинг трудового потенциала региона проводится путем анкетирования населения трудоспособного возраста.

Согласно методике ИСЭПН, на базе мониторинга измеряются следующие структурные компоненты трудового потенциала: физическое и психическое здоровье населения, когнитивный потенциал, творческие способности, коммуникабельность, культурный и нравственный уровень, потребность в достижении. Для оценки перечисленных качеств используется шкала Лайкерта. Опросник состоит из блоков утверждений большей частью с 5-ти-балльными рейтинговыми шкалами оценивания (по степени согласия респондента с предложенными ему утверждениями). Каждому из качеств соответствует свой блок вопросов. В результате мониторинга компоненты трудового потенциала получают численную оценку в виде индексов от нуля до единицы, которые рассчитываются как отношение

Шкалы Лайкерта – разновидность опросников установок (аттитюдов). Названы по имени автора – Р. Лайкерта, предложившего их в 1932 г. Состоят из набора утверждений с пяти- или семибалльными рейтинговыми шкалами, которыми устанавливается степень согласия испытуемого с данным утверждением.

²⁵ Хлопова, Т.В.. К оценке трудового потенциала предприятия / Т.В. Хлопова, М.П. Дьякович // Социологические исследования. – 2003. – №3. – С. 67 – 74.

фактического числа баллов по шкале к максимально возможному (рис. 1.2).

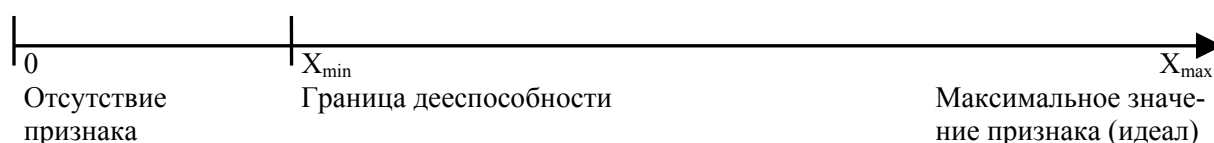


Рис. 1.2. Шкала измерения частного свойства*

* Характеристика шкалы измерения частного свойства изложена в работе: Трудовой потенциал региона: состояние и развитие / В.А. Ильин, К.А. Гулин, Г.В. Леонидова, В.В. Давыдова. – Вологда: ВНКЦ ЦЭМИ РАН, 2004. – С. 23.

Оценка компонентов трудового потенциала верхних уровней (психофизиологический, интеллектуальный, коммуникативный потенциал, социальная активность и др.) выполняется на базе нижних уровней путем вычисления среднего геометрического. При этом индекс социальной дееспособности рассчитывается как среднее геометрическое индексов энергетического и социально-психологического потенциалов. Т.е. социальная дееспособность является своего рода функцией от первичных качеств.

На наш взгляд, концепция трудового потенциала, представленная в исследованиях Института социально-экономических проблем народонаселения, является наиболее обоснованной, а предложенная методика наилучшим образом подходит для оценки качественной стороны трудового потенциала региона.

Результаты оценки качества трудового потенциала Вологодской области, описанные в настоящей работе, получены на основе применения именно этого методологического подхода.

Однако не стоит забывать, что мониторинг имеет наряду с такими явными преимуществами, как оперативность сбора информации и возможность детализированного анализа базы данных, и недостатки, т.к. требует серьезной предварительной работы по подготовке анкет и технического задания, грамотному определению выборки, организации опроса и формированию базы данных.



Вопросы для самопроверки и обсуждения:

1. *Какие структурные компоненты трудового потенциала региона Вы знаете?*

2. *Какие показатели трудового потенциала региона используются официальной статистикой?*
3. *Какие способы оценки качества трудового потенциала Вы знаете?*
4. *Как Вы считаете, какими достоинствами и недостатками обладают эти способы?*
5. *Как Вы думаете, от чего зависят количественные характеристики трудового потенциала региона?*

РАЗДЕЛ 2. Демографическое развитие региона – основа формирования количественной стороны трудового потенциала

Рекомендуемая литература:

1. Практическая демография / под ред. Л.Л. Рыбаковского. – М.: ЦСП, 2005. – 280 с.
2. Сбережение народа / под ред. Н.М. Римашевской. – М.: Наука, 2007. – 326 с.
3. Методологические положения по статистике (выпуск 1) [Электронный ресурс] / Федеральная служба государственной статистики. – М., 1996. – Режим доступа: <http://www.gks.ru>

Тема 3. Показатели демографического развития региона

! *Ключевые понятия: численность постоянного населения, темп роста (сокращения) населения, рождаемость, смертность, естественный прирост (убыль).*

Количественные характеристики трудового потенциала региона, в большинстве своем, определяются численностью постоянного населения, его половозрастной структурой, а также сложившейся в регионе демографической ситуацией.

Все перечисленные понятия подробно изучаются в курсе демографии, поэтому, не претендуя на полноту изложения, напомним читателю лишь основные показатели демографического развития региона и методики их расчета²⁶.

■ Численность постоянного населения

Рассчитывается исходя из наличного населения (на момент переписи), из численности которого вычитаются временно присутствующие в момент переписи на данной территории и прибавляются временно отсутствующие жители этой местности.

*Демография (от греч. *demos* – народ и *γραφία* – пишу) – наука, изучающая население и закономерности его воспроизводства.*

²⁶ Описание методик расчёта показателей демографического развития региона позаимствовано из.: Практическая демография / под ред. Л.Л. Рыбаковского. – М.: ЦСП, 2005.

Данные о численности постоянного населения региона на момент переписи публикуются в официальных статистических сборниках, в частности в Статистическом ежегоднике Вологодской области в разделе «Население».

Например, по результатам переписи 2002 г. численность постоянного населения Вологодской области составляла 1269,6 тысячи человек (на 9 октября 2002 г.).

▪ Численность населения на начало периода (как правило, на 1 января)

Переписи населения обычно проводятся в декабре или январе, поэтому критический момент не совпадает с первым января. Чтобы получить численность населения на начало года, к данным переписи, если она проводилась в конце предшествующего года, прибавляют результаты естественного и миграционного движения населения за тот промежуток времени, который отделяет дату переписи от 1 января следующего года. Результаты естественного и миграционного движения вычитают, если перепись проводилась после 1 января текущего года. Подобным образом делается и оценка численности населения в межпереписные годы.

Данные о численности населения на начало года в регионе рассчитываются Территориальным органом Федеральной службы государственной статистики и доступны в официальных статистических сборниках, в частности в Статистическом ежегоднике Вологодской области в разделе «Население».

Например, на начало 2008 г. численность населения Вологодской области составляла 1223 тысячи человек, а на начало 2007 г. – 1228 тысяч человек.

▪ Среднегодовая численность населения

Для расчета среднегодовой численности населения сумма численностей населения на начало одного и другого года (к примеру, на 01.01.2007 г. и 01.01.2008 г.) делится на 2. Если имеются промежуточные данные, например, на первое число каждого квартала, то проще всего найти среднеквартальные численности, сложить их и разделить на число кварталов. Так же можно поступить и для нахождения среднегодовой численности за ряд лет.

Например, среднегодовая численность населения Вологодской области в 2007 г. равнялась $(1228+1223)/2 = 1225,5$ тысячи человек.

▪ Темпы роста (сокращения) численности населения

Рассчитывается как частное от деления численности населения на начало данного года (может быть принят прогнозный год) на численность населения на начало прошедшего года (любого года истекшего периода). Умножая результат деления на 100, получают темп роста в процентах. Если полученное число меньше 100%, то ведут речь о темпе сокращения численности населения.

Например, темп роста (сокращения) численности населения Вологодской области за 2007 г. составил $(1223/1228) \cdot 100 = 99,6\%$.

▪ Темпы прироста (сокращения) численности населения

чтобы рассчитать этот показатель, от темпа роста (сокращения) вычитается 100. Например, темп роста 105,2%. Тогда темп прироста равен $105,2 - 100 = 5,2\%$. Если полученное число является отрицательным, то говорят о темпе сокращения численности населения.

В нашем случае это $99,6 - 100 = -0,4\%$.

▪ Средний темп роста населения

Для расчета из темпа роста извлекается корень той степени, которая равна продолжительности расчетного периода. Так, если темп роста за десять лет составляет 2,0042, то среднегодовые темпы равны 1,072. Это число получается при извлечении корня десятой степени.

▪ Средний темп прироста населения

Среднегодовой темп прироста находится вычитанием от среднего темпа роста единицы. Например, $1,072 - 1,0 = 0,072$ (или 7,2% в год). Следовательно, чтобы удвоить явление в течение 10 лет, нужны среднегодовые темпы прироста не менее чем в 7 %.

▪ Абсолютный прирост (убыль) населения

Рассчитывается как разность между численностью населения на начало и конец периода (или начало следующего периода).

Например, в 2007 г. абсолютный прирост (убыль) численности населения Вологодской области равнялся $1223 - 1228 = -5$ тысяч человек. Знак «минус» свидетельствует об убыли населения.

▪ Естественный прирост (абсолютный, относительный)

Абсолютный естественный прирост (убыль) – это разность между числом родившихся и умерших в одно и то же время в данной местности. Относительный естественный прирост (убыль) – частное от деления абсолютной величины на среднегодовую численность населения.

Например, в 2007 г. в Вологодской области родилось 14178 человек, умерло 19509 человек, следовательно, абсолютный естественный прирост (убыль) составил $14178 - 19509 = -5331$ человек. В то же время относительный естественный прирост на 1000 человек населения равнялся $-4,3$ ед.

▪ Миграционный прирост (абсолютный, относительный)

Абсолютный миграционный прирост (убыль) – разность между числом прибывшего населения (иммигрантами) и выбывшего (эмигрантами) за одно и то же время. Относительный миграционный прирост (убыль) – частное от деления абсолютной величины на среднегодовое население в тот же период времени.

Например, в 2007 году в Вологодскую область прибыло 13895 человек, в то же время выбыло 13454 человека, следовательно, абсолютный миграционный прирост составил 441 человек.

▪ Общий прирост населения (абсолютный, относительный)

Абсолютная величина общего прироста (убыли) населения равна сумме естественного прироста (убыли) и миграционного прироста (убыли). В принципе эта величина должна совпадать с разностью между численностью населения на начало и конец периода. Относительная величина общего прироста находится делением абсолютной величины на среднегодовую численность населения.

Например, в 2007 г. относительная величина общего прироста составила $5/1225,5 = 0,004$ (0,4%).

▪ Абсолютное число родившихся

Представляет собой общее число детей, родившихся живыми.

Например, в Вологодской области в 2007 году абсолютное число родившихся равнялось 14178 человекам.

▪ Общий коэффициент рождаемости

Представляет собой число родившихся в расчете на 1000 населения. Рассчитывается путем деления абсолютного числа родившихся на среднегодовую общую численность населения и умножения полученного результата на 1000, т.е. рассчитывается в промилле (‰). Рождаемость может рассматриваться только как массовое явление, как совокупность единичных актов рождения детей. При этом имеются в виду только живорождения. Мертворождения в показателях рождаемости не учитываются.

Например, в 2007 г. в Вологодской области общий коэффициент рождаемости составил 11,6 ‰.

▪ Возрастной коэффициент рождаемости

Представляет собой число детей, родившихся у матерей возраста x , в расчете на 1000 женщин этого возраста, т.е. рассчитывается в промилле. Как правило, коэффициенты рождаемости рассчитываются и публикуются для пятилетних возрастных групп женщин (15-19, 20-24, 25-29, 30-34, 35-39, 40-44, 45-49). Однако могут быть рассчитаны и для однолетних возрастных групп, т.е. для каждого возраста в отдельности, путем деления числа детей, родившихся у матерей определенной возрастной группы, на среднегодовую численность женщин этого возраста и умножения полученного результата на 1000.

Например, в Вологодской области самые высокие коэффициенты рождаемости характерны для возрастной группы от 20 до 24 лет, в 2007 году этот показатель составил 92,7 ‰.

▪ Суммарный коэффициент рождаемости

Показывает то число детей, которые были бы рождены в среднем одной женщиной на протяжении всей ее жизни при условии сохранения уровня рождаемости во всех возрастах неизменным – и именно таким, каков он был на мо-

мент расчета коэффициента. Рассчитывается как сумма возрастных коэффициентов рождаемости, умноженная на 5 (если возрастные коэффициенты по 5-летним группам; если они по однолетним группам, то умножения не делается) и деленная на 1000, так как возрастные коэффициенты рождаемости рассчитываются на 1000 женщин, а суммарный коэффициент – на одну.

Например, в 2007 году в Вологодской области суммарный коэффициент рождаемости был равен 1,442 ед.

▪ Абсолютные числа умерших

Количество людей, умерших в данной популяции в данной возрастной группе за определенный период (обычно за год).

Например, в Вологодской области за 2007 год умерло 19509 человек.

▪ Общий коэффициент смертности

Это отношение числа умерших в изучаемой популяции в течение определенного промежутка времени (как правило, года) к численности данной популяции. Обычно рассчитывается на 1000 человек населения: $CDR = (D/P) \cdot 1000$,

где CDR – общий коэффициент смертности,

D – число умерших (от английского death – смерть),

P – численность изучаемой популяции (от английского population – популяция).

Например, в 2007 году в Вологодской области общий коэффициент смертности составил 15,9 ‰.

▪ Повозрастные коэффициенты смертности

Рассчитываются отдельно для каждой возрастной (обычно пятилетней) группы:

$$M_i = D_i/P_i,$$

где M_i – коэффициент смертности (от английского mortality – смертность) в возрастной группе i ,

D_i – число умерших в возрастной группе i ,

P_i – численность возрастной группы i в популяции.

Рассчитать повозрастные и половозрастные коэффициенты смертности населения региона можно на основе официальных статистических данных, представленных, в частности в Демографическом ежегоднике Вологодской области.

▪ Вероятность дожить до определенного возраста

Показатель, представляющий собой долю умирающих в данном возрастном интервале в числе доживших до начала интервала. Рассчитывается по формуле: $qx = Dx + t / Nx$,

где Nx является числом живых в начале возрастного интервала x , среди которых произошло $Dx + t$ смертей в возрастном интервале $(x, x + t)$.

Для населения региона вероятность дожить до определенного возраста можно рассчитать на основе официальных статистических данных, представленных, в частности в Демографическом ежегоднике Вологодской области.

▪ Ожидаемая продолжительность предстоящей жизни:

Ожидаемая продолжительность жизни (ОПЖ) является наиболее адекватной обобщающей характеристикой современного уровня смертности во всех возрастах, это показатель, означающий среднее число лет, которое предстоит прожить дожившему до возраста x лет, при условии, что на протяжении предстоящей ему жизни сохранится повозрастная смертность данного календарного периода.

ОПЖ в возрасте x лет находится по формуле: $e_x = T_x / l_x$,

где $x = 0, 1, \dots, \omega$,

ω – начало последнего возрастного интервала,

T_x – для каждого возрастного интервала суммарное время жизни для всех членов когорты в возрасте x и старше,

l_x – число доживших до возраста x в таблице смертности.

Наиболее часто используется показатель ожидаемой продолжительности жизни при рождении ($x = 0$ лет) – это число лет, которое в среднем предстояло бы прожить одному человеку из поколения родившихся при условии, что на протяжении всей жизни этого поколения уровень смертности в каждом возрасте останется таким, как в годы, для которых вычислен показатель.

Данные об ожидаемой продолжительности жизни при рождении доступны в официальных статистических сборниках, в частности, в Статистическом ежегоднике Вологодской области в разделе «Население». Например, ожидаемая продолжительность жизни при рождении в 2007 году в области составляла 67 лет.

Информацию о вероятности дожить до определенного возраста и об ожидаемой продолжительности жизни населения региона принято оформлять в виде специальной *таблицы смертности*. Значения таблицы смертности не зависят от возрастной структуры сравниваемых популяций, поэтому они выступают в качестве инструмента для проведения международных сравнений, а также для проведения исторических сопоставлений смертности в изучаемой популяции. Таблица смертности не является свободной от недостатков, поскольку ее показатели зависят от точности оценок по возрастной численности населения, точности указания возраста и полноты регистрации смерти. Проблема точности указания возраста особенно остра в старших возрастных группах, в которых возможна соответствующая аккумуляция значений вокруг круглых цифр.



Вопросы для самопроверки и обсуждения:

- 1. Какими показателями характеризуется численность населения региона?*
- 2. Что такое естественное движение населения? Какие показатели используются для его описания?*
- 3. Какую информацию содержат таблицы смертности? Как рассчитываются показатели этих таблиц?*

Тема 4. Демографическое развитие Вологодской области

Рассмотрим более подробно демографическое развитие Вологодской области. На современном этапе оно характеризуется следующими явлениями и процессами:

1. Снижение общей численности населения. Начиная с 1991 г. численность постоянного населения Вологодской области ежегодно сокращается. В 2007 г. эта тенденция продолжилась: за год численность населения области уменьшилась на 5 тыс. чел. (табл. 2.1). Однако темп убыли значительно замедлился: в 1,4 раза по сравнению с 2006 г. и более чем в 2 раза по сравнению с 2001 – 2005 гг. Аналогичные процессы происходят в СЗФО и в России в целом: в 2007 г. темп убыли населения России снизился в 3 раза по сравнению с 2006 г., СЗФО – в полтора (рис. 2.1).

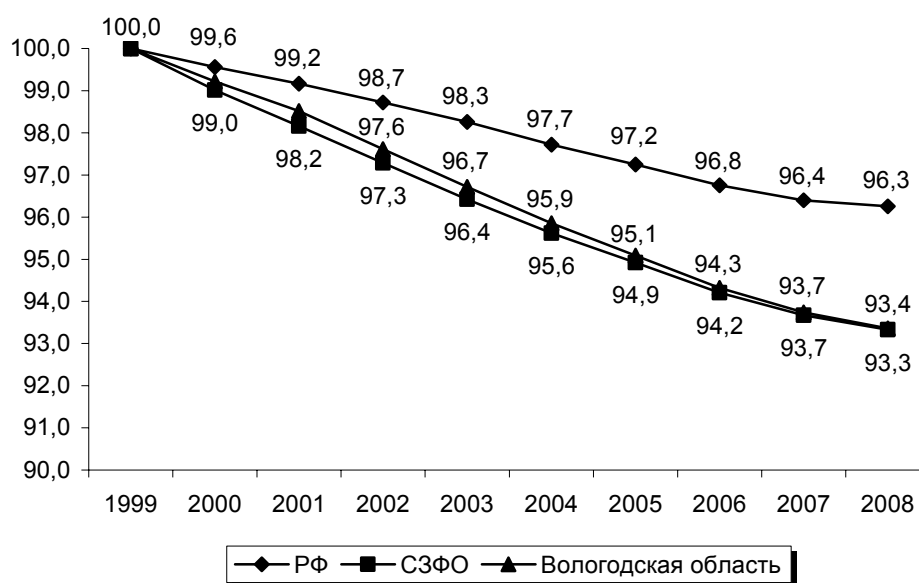


Рис. 2.1. Динамика численности постоянного населения (на начало года, в % к 1999 г.)

Источник: Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. – Режим доступа: <http://www.gks.ru>.

2. Снижение численности населения трудоспособного возраста. В 2006 г. рост численности населения в трудоспособном возрасте, обусловленный преобладанием числа вступающих в этот возраст (многочисленные когорты родившихся в 1980-е годы) над числом выходящих из него (малочисленные когорты рожденных в послевоенное время), сменился спадом. В 2007 г. численность

данной возрастной категории продолжала уменьшаться. При этом доля лиц трудоспособного возраста сохранилась на уровне 63% от общей численности населения, что объясняется несущественными расхождениями в темпах убыли значений этих показателей (табл. 2.1). В среднем по России и СЗФО удельный вес населения трудоспособного возраста в 2007 г. составил 63 и 64% соответственно.

Таблица 2.1

Возрастная структура населения Вологодской области (на начало года)

Показатель	Год									
	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Тысяч человек										
Численность постоянно-го населения	1310	1300	1290	1278	1267	1256	1245	1235	1228	1223
В том числе в возрасте:										
моложе трудоспособного	271	260	249	238	226	216	207	200	195	193
в трудоспособном	755	760	765	766	772	779	779	779	776	771
старше трудоспособного	284	280	276	274	269	261	259	256	257	259
В процентах										
Численность постоянно-го населения	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
В том числе в возрасте:										
моложе трудоспособного	21	20	19	19	18	17	17	16	16	16
в трудоспособном	58	58	59	60	61	62	63	63	63	63
старше трудоспособного	22	22	21	21	21	21	21	21	21	21

Источник: Статистический ежегодник Вологодской области: стат. сборник / Вологдастат. – Вологда, 2008. – С. 40; расчеты авторов.

3. Увеличение экономической нагрузки на население трудоспособного возраста. Следствием изменений в возрастной структуре населения стала тенденция к снижению экономической нагрузки на жителей трудоспособного возраста, которая наблюдалась параллельно с ростом удельного веса данной категории. В 2007 г. эта тенденция была прервана и сменилась увеличением (табл. 2.2). Более того, в Вологодской области экономическая нагрузка на население трудоспособного возраста стабильно выше, чем в среднем по России и СЗФО: так, в начале 2008 г. в Вологодской области, СЗФО и России на каждые 100 человек трудоспособного возраста приходилось соответственно 59, 57 и 58 лиц нетрудоспособного возраста.

Таблица 2.2

**Экономическая нагрузка на население в трудоспособном возрасте
(на начало года, чел. на 100 чел. трудоспособного возраста)**

Показатель	Годы									
	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Экономическая нагрузка	74	71	69	67	64	61	60	59	58	59
В т.ч. лицами в возрасте:										
моложе трудоспособного	36	34	33	31	29	28	27	26	25	25
старше трудоспособного	38	37	36	36	35	33	33	33	33	34

Источник: Статистический ежегодник Вологодской области: стат. сборник / Вологдастат. – Вологда, 2008. – С. 40; расчеты авторов.

4. Низкий уровень рождаемости. Несмотря на то, что в последнее время в Вологодской области наблюдается постепенный рост численности родившихся (табл. 1.4), уровень рождаемости по-прежнему остается недостаточным даже для простого воспроизводства поколений. Так, в 2007 г. суммарный коэффициент рождаемости²⁷ в области составил 1,4 ед. (в среднем по СЗФО – 1,3 ед., по РФ – 1,4 ед.), при необходимых для простого воспроизводства 2,15 ед. При этом в динамике данного показателя не прослеживается четкой тенденции к росту, а наблюдаемое увеличение численности родившихся во многом обусловлено вкладом 20 – 29-летних женщин, т.е. многочисленных когорт 1980-х г. р. (табл. 2.3).

Таблица 2.3

Возрастные коэффициенты рождаемости

Год	Родившихся в среднем за год на 1000 женщин в возрасте, лет							Суммарный коэффициент рождаемости
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	
2000	27,4	98,1	70,9	34,4	11,3	1,9	0,1	1,220
2001	28,1	101,9	78,0	39,7	12,3	1,9	0,1	1,310
2002	26,7	106,3	81,3	45,9	13,3	2,2	0,1	1,380
2003	27,6	103,7	85,1	46,0	14,8	2,2	0,1	1,400
2004	28,3	101,9	84,0	47,3	16,4	2,3	0,1	1,403
2005	26,3	93,8	84,4	46,2	17,6	2,3	0,1	1,348
2006	29,6	95,7	83,1	47,9	18,4	2,5	0,1	1,373
2007	28,9	92,7	90,9	54,6	21,0	3,5	0,1	1,442

Источник: Статистический ежегодник Вологодской области: стат. сборник / Вологдастат. – Вологда, 2008. – С.

43.

²⁷ Среднее число детей, рожденных женщиной за свою жизнь.

5. Высокий уровень смертности. Каждый год в Вологодской области умирает около 2% населения. В 2007 г. по сравнению с предыдущим абсолютное число умерших снизилось на 1,5 тыс. чел. и приблизилось к уровню 1998 г., что создает впечатление кажущегося благополучия. Однако с учетом убыли за 10 лет общей численности населения, относительный уровень смертности оказывается выше: в 1998 г. – 14,6 ‰, в 2007 г. – 15,9 ‰ (табл. 2.4). Более того, в Вологодской области этот показатель стабильно больше, чем в среднем по России и СЗФО (в 2007 г. – 14,6 и 15,6 ‰ соответственно).

Таблица 2.4

Основные показатели естественного движения населения Вологодской области

Показатель	Год									
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Человек										
Число родившихся	10976	10491	11346	12055	12799	13168	13387	13022	13458	14178
Число умерших	19225	20987	20728	22370	23444	24938	23941	23379	21066	19509
Естественный прирост/убыль	-8249	-10496	-9382	-10315	-10645	-11770	-10554	-10357	-7608	-5331
На 1 000 человек населения										
Число родившихся	8,4	8,0	8,8	9,4	10,1	10,4	10,7	10,5	10,9	11,6
Число умерших	14,6	16,1	16,0	17,4	18,4	19,8	19,1	18,8	17,1	15,9
Естественный прирост/убыль	-6,3	-8,0	-7,2	-8,0	-8,4	-9,4	-8,4	-8,3	-6,2	-4,3

Источник: Статистический ежегодник Вологодской области: стат. сборник / Вологдастат. – Вологда, 2008. – С. 42.

6. Относительно низкая ожидаемая продолжительность жизни при рождении. Одной из характеристик современной демографической ситуации в Вологодской области, как и в большинстве регионов России, является сравнительно низкая ожидаемая продолжительность жизни (относительно развитых стран) и существенная разница в значениях этого показателя у мужчин и женщин (в 2007 г. – 60 и 74 года соответственно; табл. 2.5).

Таблица 2.5

Ожидаемая продолжительность жизни при рождении, лет

	Год									
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Все население	67	65	66	64	64	62	63	63	65	67
женщины	73	72	73	72	72	71	72	72	73	74
мужчины	61	59	59	58	57	56	56	56	58	60
Для сравнения:										
СЗФО	65	64	64	63	64	64	66	67
Россия	67	66	65	65	65	65	65	65	67	68

Страны ЕС	77	77	77	78	78	78	78	78	н/д	н/д
-----------	----	----	----	----	----	----	----	----	-----	-----

Источник: Регионы Северо-Западного федерального округа: стат. сборник / Вологдастат. – Вологда, 2007. – С. 38; Регионы Северо-Западного федерального округа: стат. сборник / Росстат, Вологдастат. – Вологда, 2008. – С. 38; Статистический ежегодник Вологодской области: стат. сборник / Вологдастат. – Вологда, 2008. – С.42; ЕРБ ВОЗ, Европейская база данных ЗДВ, январь 2007 г.

7. Низкий миграционный прирост. После резкого снижения миграционного прироста, зафиксированного в 2001 г., значения этого показателя в Вологодской области остаются крайне низкими. Так, несмотря на то, что в 2007 г. миграционная убыль, отмеченная в 2006 г., сменилась приростом на 441 чел. (с 2001 г. это самый высокий показатель), уровень миграции составил всего лишь 3,6 чел. на 10 тыс. чел. населения (рис. 2.2).

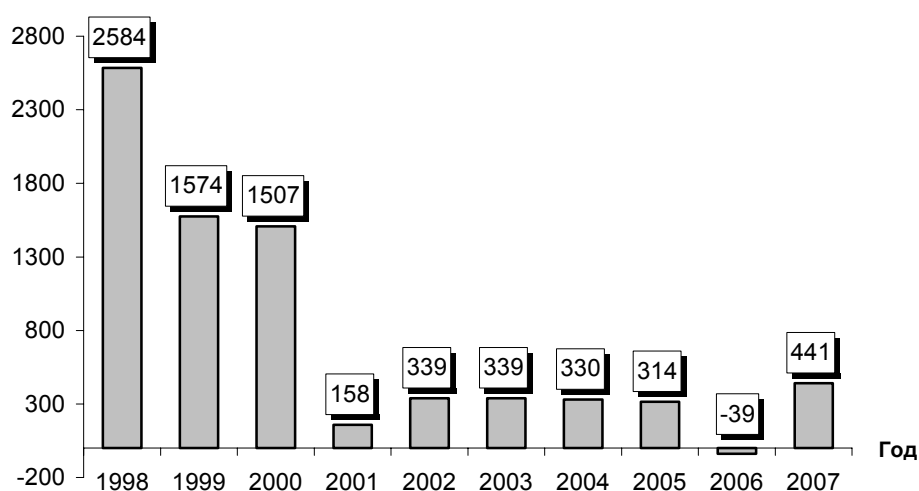


Рис. 2.2. Миграционный прирост/убыль населения Вологодской области (чел.)

Источник: Статистический ежегодник Вологодской области: стат. сборник / Вологдастат. – Вологда, 2008. – С. 47.

Для сравнения: в целом в России (международная миграция) и СЗФО коэффициенты миграционного прироста в пять раз больше – 18 чел. на 10 тыс. чел. населения.

? *Вопросы для самопроверки и обсуждения:*

1. *Какими явлениями и процессами характеризуется современная демографическая ситуация в Вологодской области?*
2. *Как Вы считаете, к каким последствиям могут привести сложившиеся тенденции демографического развития региона?*

Тема 5. Прогноз демографического развития региона



Ключевые понятия: демографический прогноз, метод передвижки по возрастам, половозрастная пирамида.

Как справедливо заметила Н.М. Римашевская, «демографические процессы отличаются особой инерционностью смены поколений и с трудом поддаются внешним воздействиям. Так, падение рождаемости в начале 1990-х годов образует в структуре населения существенный «провал», который еще долго будет сказываться на характере воспроизводства, отражаясь эхом демографической волны»²⁸. Сказанное характерно для большинства регионов России, и Вологодская область не является исключением. Поэтому, зная тенденции демографического развития региона, несложно оценить перспективы изменения общей численности его населения и отдельных половозрастных групп.

Перспективные расчеты численности населения строятся на основе гипотез относительно будущей динамики рождаемости, смертности и миграции. За базу для расчетов берется численность населения (полученная как по данным переписей населения, так и по текущим оценкам), показатели таблиц рождаемости и смертности, иная текущая статистическая отчетность.

Для построения прогноза численности населения региона чаще всего применяется классический **метод передвижки по возрастам**. Суть этого метода заключается в следующем.

Technique of ageing – англ. эквивалент «метода передвижки по возрастам».

Пусть по переписи была зарегистрирована определенная численность людей в данной возрастной группе (Sx,t). Через год эти люди перейдут в следующую возрастную группу, при этом доживут они до следующего года в определенном соотношении, которое берется из таблиц смертности в виде рассчитываемого там коэффициента дожития (Px). Если умножить численность населения в возрастной группе (Sx,t) на соответствующий коэффициент дожития (Px,t), то полученная величина будет характеризовать численность населения

²⁸ Римашевская, Н.М. Качественный потенциал населения России: взгляд в XXI век / Н.М. Римашевская // Проблемы прогнозирования. – 2001. – №3. – С. 34 – 48.

через год в следующей возрастной группе ($S_{x+1}, t+1$). Для определения численности населения на последующие годы прогноза операция повторяется. При этом ожидаемое число родившихся в году (t) рассчитывается путем умножения численности женщин в возрасте 15 – 49 лет на соответствующие коэффициенты рождаемости ($F_{x,t}$), полученные из таблиц рождаемости. А прогнозное число умерших в году (t) определяется как разность между численностью населения на начало года и численностью населения, передвинутой на конец года.

В результате расчета получают данные об общей численности населения, о численности населения по полу и возрастным группам, числе родившихся, умерших, естественном приросте. На основе прогноза возможно вычисление ряда аналитических показателей: прироста численности населения, темпов роста численности населения, доли отдельных возрастных групп в общей численности населения, показателя «демографической нагрузки» («экономической нагрузки»), соотношения мужчин и женщин, общих коэффициентов рождаемости, смертности и естественного прироста и др.²⁹

Прогнозирование численности населения Вологодской области показало, что с учетом рассмотренных тенденций наиболее вероятны следующие перспективы демографического развития³⁰:

1. Снижение общей численности населения.

При сохранении режима естественного воспроизводства 2007 г. общая численность населения Вологодской области к началу 2020 г. уменьшится на 75 тыс. чел. и составит 1 148 036 чел. (94% от численности начала 2008 г.; рис. 2.3, 2.4). При этом среднегодовой темп убыли будет равен 0,5%.

²⁹ Методологические положения по статистике. – Вып. 1. – Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/free/B99_10/Main.htm.

³⁰ Прогноз построен при предположении о сохранении режима естественного воспроизводства 2007 года в период до 2020 года. При прогнозировании использован классический метод передвижки по возрастам.

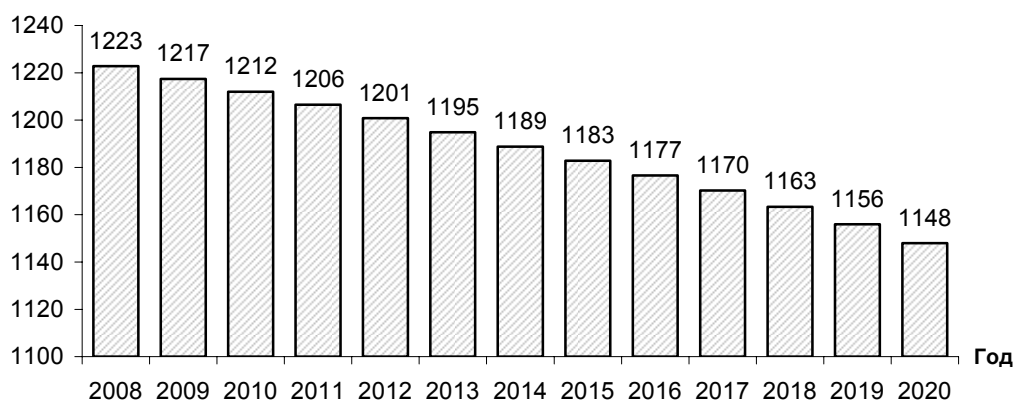


Рис. 2.3. Прогноз численности постоянного населения Вологодской области (на начало года, тыс. чел.)

2. Снижение численности и доли населения трудоспособного возраста.

Численность населения в трудоспособном возрасте будет интенсивно снижаться и к началу 2020 г. достигнет 653 тыс. чел. (56% от общей численности населения; для сравнения: в 2008 г. – 63%) или 82% от значения данного показателя в начале 2008 г. (табл. 2.6, рис. 2.4). При этом скорость изменения численности этой возрастной категории будет намного выше, чем двух других: в период с 2008 по 2020 г. среднегодовой темп убыли трудоспособного населения составит 1,6%, в то же время для категорий моложе и старше трудоспособного возраста среднегодовой темп роста будет равен 0,6 и 1,4% соответственно.

Таблица 2.6

Прогноз численности возрастных категорий населения Вологодской области (на начало года)

Год	Человек			В процентах от общей численности населения		
	моложе трудоспособного возраста	в трудоспособном возрасте	старше трудоспособного возраста	моложе трудоспособного возраста	в трудоспособном возрасте	старше трудоспособного возраста
2008	192 834	771 489	258 565	15,8	63,1	21,1
2009	192 872	764 854	259 774	15,8	62,8	21,3
2010	194 900	752 598	264 590	16,1	62,1	21,8
2011	197 185	740 519	268 796	16,3	61,4	22,3
2012	199 679	728 534	272 588	16,6	60,7	22,7
2013	202 292	716 019	276 526	16,9	59,9	23,1
2014	205 083	703 331	280 415	17,3	59,2	23,6
2015	207 363	689 704	285 746	17,5	58,3	24,2
2016	209 752	675 775	291 124	17,8	57,4	24,7
2017	210 940	663 726	295 561	18,0	56,7	25,3
2018	211 092	652 950	299 281	18,1	56,1	25,7
2019	210 088	643 514	302 302	18,2	55,7	26,2
2020	208 007	634 906	305 123	18,1	55,3	26,6

Таким образом, параллельно со снижением численности и доли населения трудоспособного возраста будет происходить увеличение удельного веса лиц моложе и старше трудоспособного возраста, причем более быстрыми темпами: по сравнению с началом 2008 г. к 2020 г. численность населения моложе трудоспособного возраста повысится на 8%, старше трудоспособного – на 18% (рис. 2.4). Значения этих показателей составят соответственно 208 и 305 тыс. чел. или 18 и 27% от общей численности населения.

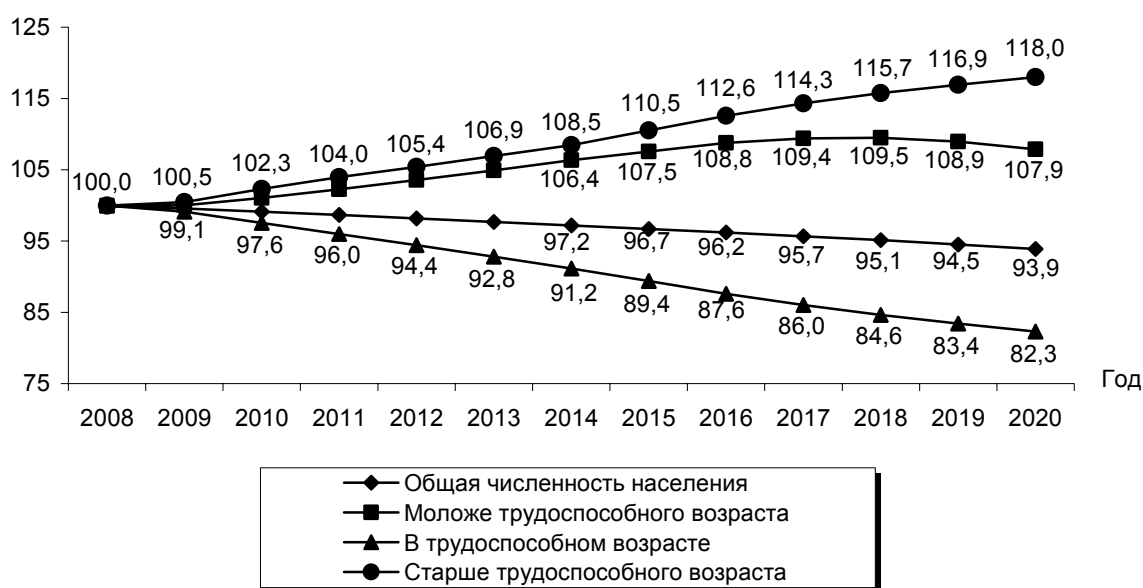


Рис. 2.4. Прогноз темпов изменения численности населения Вологодской области (на начало года, в % к 2008 г.)

3. Рост экономической нагрузки на население трудоспособного возраста.

В результате описанных изменений возрастной структуры населения к началу 2020 г. в Вологодской области на 100 лиц трудоспособного возраста будет приходиться 81 чел. нетрудоспособных возрастов, из них: 48 чел. пенсионного возраста (для сравнения: в начале 2008 г. – 59 и 34 чел. соответственно; рис. 2.5).

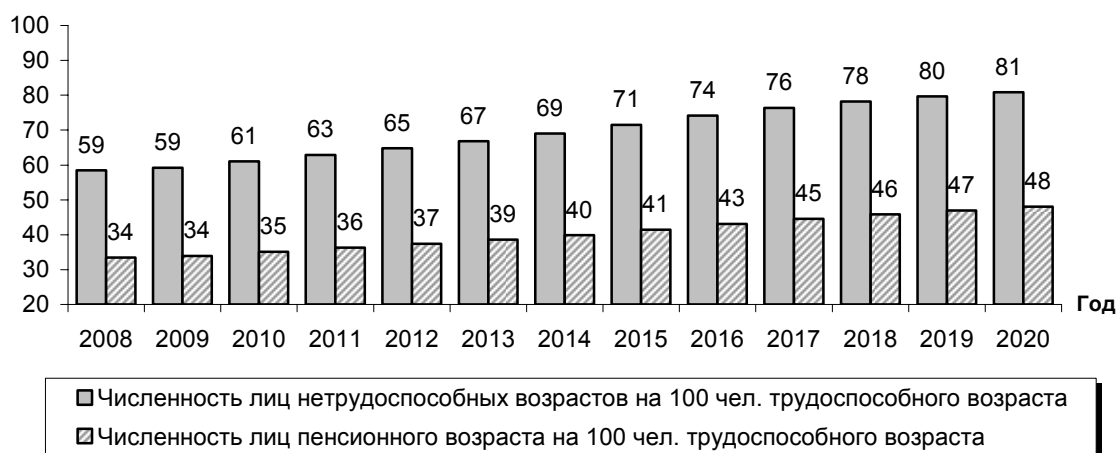


Рис. 2.5. Прогноз экономической нагрузки на население трудоспособного возраста в Вологодской области (на начало года; чел. на 100 чел. трудоспособного возраста)

4. Снижение уровня рождаемости и увеличение уровня смертности населения.

В период с 2008 по 2020 г. ожидается уменьшение на 16% численности женщин репродуктивного возраста (рис. 2.6), что приведет к снижению уровня рождаемости с 12 до 9 рождений на 1000 чел. населения (табл. 2.7).

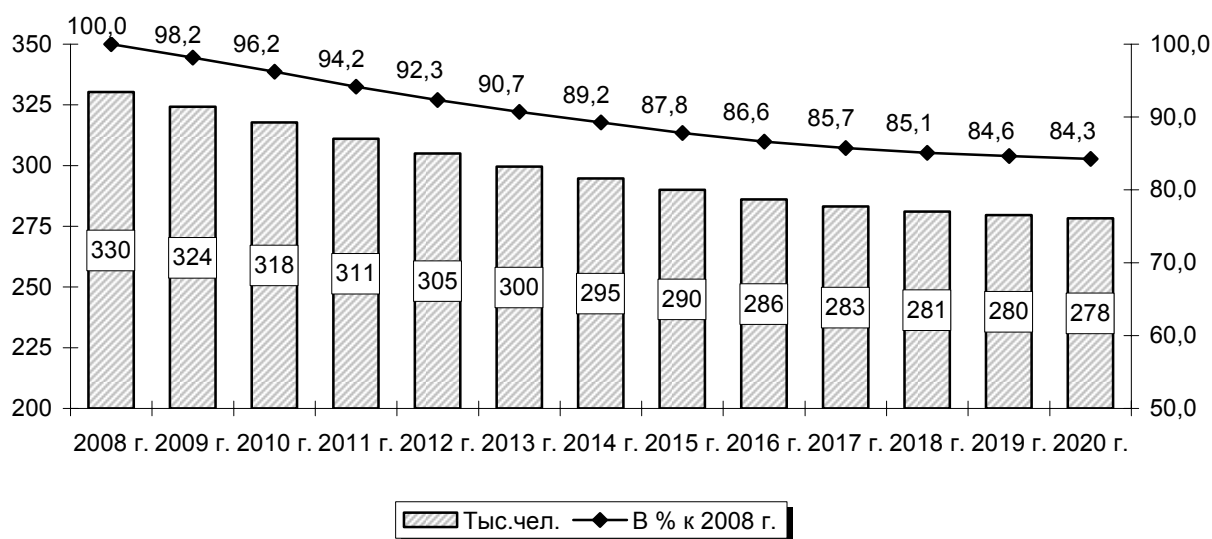


Рис. 2.6. Прогноз численности женщин репродуктивного возраста в Вологодской области (на начало года)

Изменение уровня смертности не будет столь однозначным. В 2008 – 2020 гг. коэффициент смертности населения Вологодской области сохранится довольно высоким и будет колебаться в пределах 16 – 17 смертей на 1000 чел. на-

селения. В целом за период этот показатель увеличится с 16,1 до 16,7 ‰ (табл. 2.7).

Таблица 2.7

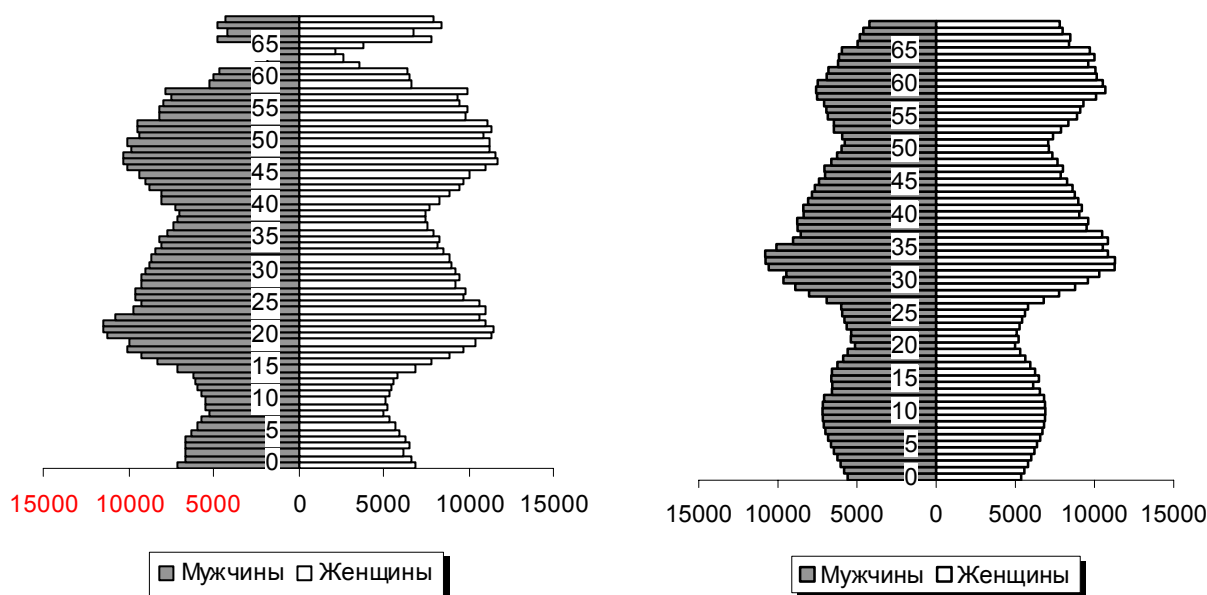
**Прогноз коэффициентов рождаемости и смертности населения Вологодской области
(на начало года; на 1000 чел. населения)**

Показатель	Год												
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Рождаемость	11,7	11,7	11,7	11,7	11,6	11,4	11,1	10,8	10,5	10,2	9,8	9,5	9,2
Смертность	16,1	16,2	16,4	16,4	16,6	16,4	16,2	16,0	16,0	16,1	16,2	16,4	16,7

5. Увеличение гендерных диспропорций.

Высокий уровень смертности населения и существенная разница в ожидаемой продолжительности жизни мужчин и женщин приведет дальнейшему росту диспропорции полов, и если в начале 2008 г. в Вологодской области на 100 женщин приходилось 85 мужчин, то к началу 2020 г. этот показатель будет равен 82.

Многие возможные изменения в демографической сфере хорошо видны при сравнении современной и прогнозной половозрастных пирамид (рис. 2.7):



**Рис. 2.7. Половозрастной состав населения Вологодской области
(слева – на начало 2008 г., справа – прогноз на начало 2020 г.; чел.)**

- ✓ сжатие пирамиды к оси возрастов говорит об уменьшении общей численности населения;

- ✓ сужающееся основание сигнализирует о снижении рождаемости;
- ✓ увеличившаяся асимметрия половозрастной пирамиды указывает на рост диспропорции полов;
- ✓ широкая верхняя часть предупреждает о скором повышении смертности и т.д.

При этом годы пиковых значений большинства демографических показателей совпадают с гребнем очередной демографической волны, с учетом определенных, индивидуальных для каждого показателя, временных сдвигов.

Как показывают материалы, представленные в данном разделе, демографическая ситуация в Вологодской области далека от благоприятной. Даже в сравнении по средним показателям с Россией и СЗФО Вологодская область проигрывает: отличается высоким уровнем смертности населения, значительной экономической нагрузкой на лиц трудоспособного возраста, относительно низкими ожидаемой продолжительностью жизни и уровнем миграции. Прогноз демографического развития Вологодской области также является неутешительным.

Все это особенно тревожно в свете того, что происходящие в регионе демографические процессы во многом обуславливают современное состояние трудовых ресурсов и перспективы их развития.



Вопросы для самопроверки и обсуждения:

1. *Что такое «метод передвижки по возрастам» и для чего он применяется?*
2. *Какие перспективы характеризуют демографическое развитие Вологодской области?*
3. *Как, по Вашему мнению, скажется демографическое развитие региона на формировании трудового потенциала?*

РАЗДЕЛ 3. Количественные характеристики трудового потенциала региона

Рекомендуемая литература:

1. Генкин, Б.М. Экономика и социология труда: учебник для вузов. / Б.М. Генкин. – М.: Норма, 2003. – 416 с.
2. Экономика и социология труда / под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 584 с.
3. Экономика трудовых ресурсов / под ред. проф. П.Э. Шлендера. – М.: Вузовский учебник, 2008. – 302 с.

Тема 6. Статистические показатели, характеризующие трудовой потенциал региона с количественной стороны

! *Ключевые понятия: трудовые ресурсы, трудоспособный возраст, трудоспособность, экономически активное население, занятые в экономике, безработные, уровень экономической активности (занятости, безработицы), экономически неактивное население.*

Как упоминалось в первом разделе, к количественным характеристикам трудового потенциала региона относят: численность трудовых ресурсов, численность экономически активного населения, занятых и безработных, численность населения трудоспособного возраста, уровень экономической активности, занятости и безработицы населения региона и т.п. Рассмотрим подробнее каждый из этих показателей.

Наиболее часто для характеристики количественной стороны трудового потенциала региона применяют показатели численности трудовых ресурсов и степени их использования. В широком смысле под **трудовыми ресурсами** региона понимается часть его населения, обладающая физически-

*РЕСУРСЫ – от франц. *ressource* – вспомогательное средство.*

ми и духовными способностями для участия в трудовой деятельности³¹. Официальная статистика сужает рамки этого термина. Так, согласно «Методологическим положениям по статистике» к **трудовым ресурсам** относится население, занятое экономической деятельностью или способное трудиться, но не работающее по тем или иным причинам. При этом в состав трудовых ресурсов включается трудоспособное население в трудоспособном возрасте и работающие лица, находящиеся за пределами трудоспособного возраста (лица пенсионного возраста и подростки), иностранные трудовые мигранты³².

Трудоспособный возраст – возраст, в котором человек способен к трудовой деятельности. В Российской Федерации трудоспособный возраст для мужчин составляет от 16 до 59 лет, для женщин – от 16 до 54 лет. Нижняя возрастная граница объясняется необходимостью получения обязательного основного общего образования. Верхняя возрастная граница определяется правом на получение пенсии по достижении мужчинами 60 лет, а женщинами – 55 лет.

Понятия трудоспособного возраста и трудоспособности не идентичны. Человек в трудоспособном возрасте может не являться трудоспособным.

Трудоспособность – это способность человека участвовать в трудовой деятельности. Она определяется не только возрастом, но и состоянием здоровья человека.

К **трудоспособному населению в трудоспособном возрасте** относится постоянное население трудоспособного возраста, за исключением неработающих инвалидов и неработающих лиц, получающих пенсию на льготных условиях.

Человек в трудоспособном возрасте
≠ трудоспособный человек

Трудоспособное население в трудоспособном возрасте составляет количественную основу трудового потенциала региона, это та часть населения, которая потенциально могла бы трудиться на благо региональной экономики. Одна-

³¹ Райзберг, Б. А. Современный экономический словарь. – 5-е изд., перераб. и доп. / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева – М.: ИНФРА-М, 2007.

³² Методологические положения по статистике. – Вып. 1. – Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/free/B99_10/Main.htm.

ко не каждый трудоспособный житель региона трудоспособного возраста является экономически активным.

Экономически активное население – это часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг. Численность экономически активного населения включает занятых и безработных.

Уровень экономической активности населения – доля экономически активного населения в общей численности населения соответствующей возрастной группы. Может быть рассчитан для разных возрастных групп населения, мужчин и женщин и т.д.

Занятыми в экономике считаются лица обоего пола в возрасте 16 лет и старше, а также лица младших возрастов, которые в рассматриваемый период:

а) выполняли работу по найму за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также иную приносящую доход работу самостоятельно или у отдельных граждан независимо от сроков получения непосредственной оплаты или дохода за свою деятельность; не включаются в состав занятых зарегистрированные безработные, выполняющие оплачиваемые общественные работы, полученные через службу занятости, и учащиеся и студенты, выполняющие оплачиваемые сельскохозяйственные работы по направлению учебных заведений;

б) временно отсутствовали на работе: из-за болезни или травмы, ухода за больными; ежегодного отпуска или выходных дней; компенсационного отпуска или отгулов, возмещения сверхурочных работ или работ в праздничные (выходные) дни; работы по специальному графику; нахождения в резерве (такое имеет место при работе на транспорте); установленного законом отпуска по беременности, родам и уходу за ребенком; обучения, переподготовки вне своего рабочего места, учебного отпуска; отпуска без сохранения или с сохранением содержания по инициативе администрации; забастовки; других подобных причин;

в) выполняли работу без оплаты на семейном предприятии³³.

Уровень занятости – удельный вес численности занятых в общей численности населения соответствующей возрастной группы.

К **безработным** относятся лица 16 лет и старше, которые в рассматриваемый период:

а) не имели работы (доходного занятия);

б) занимались поиском работы, т.е. обращались в государственную или коммерческую службы занятости, использовали или помещали объявления в печати, непосредственно обращались к администрации предприятия (работодателю), использовали личные связи и т.д. или предпринимали шаги к организации собственного дела;

в) были готовы приступить к работе.

Учащиеся, студенты, пенсионеры и инвалиды учитываются в качестве безработных, если они занимались поиском работы и были готовы приступить к ней.

В составе безработных выделяются лица, не занятые трудовой деятельностью, зарегистрированные в службе занятости в качестве ищущих работу, а также признанные безработными.

Уровень безработицы – удельный вес численности безработных в численности экономически активного населения.

В противоположность экономически активному населению существует понятие экономически неактивного населения.

Экономически неактивное население – население обследуемого возраста, которое не входит в состав занятых и безработных. Величина экономически неактивного населения включает следующие категории:

а) учащиеся и студенты, слушатели и курсанты, посещающие дневные учебные заведения (включая дневные аспирантуры и докторантуры);

³³ Методологические положения по статистике. – Вып. 1. – Режим доступа:

http://www.gks.ru/bgd/free/B99_10/Main.htm. В основу положены определения, принятые Международными конференциями статистиков труда, рекомендации Международной организации труда (МОТ), и учтены национальные особенности России.

б) лица, получающие пенсии по старости и на льготных условиях, а также получающие пенсии по потере кормильца при достижении ими пенсионного возраста;

в) лица, получающие пенсии по инвалидности (I, II, III групп);

г) лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми, больными родственниками, и т.п.;

д) отчаявшиеся найти работу, т.е. лица, которые прекратили поиск работы, исчерпав все возможности ее получения, но которые могут и готовы работать;

е) другие лица, которым нет необходимости работать, независимо от источника их дохода.

Значения перечисленных показателей ежегодно публикуются в официальных статистических изданиях, в частности, в Статистическом ежегоднике Вологодской области в разделе «Рынок труда», а также в сборнике «Экономическая активность населения Вологодской области».

Подробный анализ динамики каждого из перечисленных показателей помогает сформировать картину общего количественного состояния трудового потенциала региона, выявить сильные и слабые стороны в его развитии.



Вопросы для самопроверки и обсуждения:

- 1. Какие показатели характеризуют количественную сторону трудового потенциала региона?*
- 2. Чем отличается трудоспособное население от населения в трудоспособном возрасте?*
- 3. Что такое экономически активное население?*
- 4. Какие категории населения входят в состав трудовых ресурсов?*

Тема 7. Трудовые ресурсы Вологодской области

По данным за 2007 г., численность трудовых ресурсов Вологодской области равняется приблизительно 786 тыс. чел. Основную их часть – 746 тыс. чел. или 95% – составляет трудоспособное население в трудоспособном возрасте (табл. 3.1). Изменение этой категории почти полностью определяется демографическим развитием региона. Так, в 2004 – 2007 гг. доля трудоспособного населения в общей численности населения трудоспособного возраста сохранялась постоянной – 96,4%. В целом в период с 2002 по 2007 г. колебания этого показателя не превышали 0,4%, что позволяет с высокой степенью точности предвидеть возможные количественные изменения рассматриваемой категории, которые происходят и будут происходить параллельно с динамикой численности населения в трудоспособном возрасте.

К примеру, снижение после 2005 г. численности трудоспособного населения в трудоспособном возрасте с 751 до 746 тыс. чел. обусловлено начавшимся падением общей среднегодовой численности населения трудоспособного возраста.

Процентный вклад данной возрастной категории в общий объем трудовых ресурсов не является столь однозначным: в 2002 – 2007 гг. он колебался в пределах 94 – 97%. Эти колебания вызваны изменениями численности других групп: иностранных трудовых мигрантов, подростков и лиц старше трудоспособного возраста, – доля которых во многом зависит от региональной политики занятости.

Таблица 3.1

Трудовые ресурсы Вологодской области, тыс. чел.

Показатель	Год					
	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Численность трудовых ресурсов	778,7	779,8	780,9	786,1	786,0	786,3
В том числе:						
трудоспособное население в трудоспособном возрасте	743,8	746,5	750,6	751,3	749,8	745,6
иностраные трудовые мигранты	2,3	3,0	3,1	3,7	4,4	7,4
лица старше трудоспособного возраста и подростки, занятые в экономике	32,6	30,3	27,2	31,1	31,8	33,2
из них:						
лица старше трудоспособного возраста	31,8	30,0	26,9	30,8	31,3	32,7
подростки	0,8	0,3	0,3	0,3	0,6	0,6

Источник: Труд и занятость в Вологодской области: 2002 – 2006 гг. / Вологдастат. – Вологда, 2007. – С. 47; Труд и занятость в Вологодской области в 2007 г. / Вологдастат. – Вологда, 2008. – С. 40.

В период с 2002 по 2007 г. численность и доля иностранных трудовых мигрантов в Вологодской области постепенно увеличивалась: с 2,3 до 7,4 тыс. чел. и с 0,3 до 0,9% от общей численности трудовых ресурсов (см. табл. 3.1). В первую очередь, это связано с усилиями региональных властей по привлечению на рынок труда дополнительной рабочей силы.

В отличие от этого, в динамике численности подростков и лиц старше трудоспособного возраста, занятых в экономике, явных тенденций пока не прослеживается, что объясняется переходным периодом в изменении возрастной структуры населения. В ближайшее время ситуация изменится: увеличение удельного веса лиц младше и старше трудоспособного возраста неминуемо приведет к росту числа занятых в экономике представителей данных категорий.

Основными характеристиками степени использования имеющихся трудовых ресурсов являются показатели экономической активности, занятости и безработицы населения.

В настоящее время сохраняются следующие тенденции в сфере экономической активности населения Вологодской области:

1. Снижение численности безработных.
2. Увеличение численности занятых в экономике.

За период с 1998 по 2007 г. численность безработных в Вологодской области снизилась на 51 тыс. чел. (среднегодовой темп убыли – 13%), количество занятых возросло на 92 тыс. чел. (среднегодовой темп роста – 2%). В результате занятые в экономике в 2007 г. составили 96% экономически активного населения, безработные – 4% (в 1998 г. – 87 и 13% соответственно; табл. 3.2)

Таблица 3.2

Численность экономически активного населения в возрасте 15 – 72 лет

Показатель	Год									
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Тысяч человек										
Экономически активное население	621,1	663,1	667,3	661,8	657,5	640,8	638,6	659,5	667,2	661,5
В том числе:										
занятые в экономике	542,8	585,8	611,9	603,1	618,1	610,6	598,5	625,5	631,7	634,5

Показатель	Год									
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
безработные	78,3	77,3	55,4	58,7	39,5	30,2	40,2	34,0	35,5	27,0
В процентах										
Экономически активное население	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
В том числе:										
занятые в экономике	87,4	88,3	91,7	91,1	94,0	95,3	93,7	94,8	94,7	95,9
безработные	12,6	11,7	8,3	8,9	6,0	4,7	6,3	5,2	5,3	4,1

Источник: Статистический ежегодник Вологодской области. / Вологдастат. – Вологда, 2008. – С. 57.

За 10 лет уровень экономической активности населения Вологодской области повысился с 63 до 69%, уровень занятости – с 55 до 66%, уровень безработицы снизился с 13 до 4% (табл. 3.3). Аналогичные процессы характерны для СЗФО и России в целом.

Таблица 3.3

**Уровень экономической активности, занятости и безработицы населения
Вологодской области, в %**

Показатель	Год									
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Среди населения в возрасте 15 – 72 лет										
Уровень экономической активности	63,1	67,3	67,9	67,4	67,2	65,7	65,6	68,1	69,3	69,0
Уровень занятости	55,2	59,4	62,3	61,4	63,2	62,6	61,5	64,6	65,6	66,2
Уровень безработицы	12,6	11,7	8,3	8,9	6,0	4,7	6,3	5,2	5,3	4,1
Среди населения в трудоспособном возрасте										
Уровень экономической активности	78,9	82,6	82,5	82,6	80,9	79,1	78,3	80,0	80,4	80,5
Уровень занятости	68,7	72,7	75,5	75,2	75,9	75,4	73,4	75,8	76,0	77,2
Уровень безработицы	13,0	12,0	8,6	9,0	6,2	4,7	6,2	5,3	5,5	4,2

Источник: Статистический ежегодник Вологодской области. / Вологдастат. – Вологда, 2008. – С. 57-58.

Уровень экономической активности населения трудоспособного возраста в 1998 – 2007 гг. составлял в Вологодской области 78 – 83%. С учетом того, что 96 – 97% лиц трудоспособного возраста являются трудоспособными, минимум 13% численности данной возрастной категории (в 2007 г. это 100 тыс. чел.) может быть дополнительно привлечено на рынок труда.

Среди видов экономической деятельности самая высокая доля занятых сохраняется в обрабатывающих производствах (23 – 24%), что объясняется исторически сложившейся структурой экономики региона, который является преимущественно промышленным. Наблюдается постепенное снижение доли занятых в сельском и лесном хозяйстве (с 15% в 1998 г. до 11% в 2007 г.), увеличе-

ние – в оптовой и розничной торговле (с 12% в 1998 г. до 13,5% в 2007 г.). Характерный для рыночной экономики рост занятости в сфере услуг также просматривается в тенденциях изменения удельного веса занятых такими видами экономической деятельности, как: «гостиницы и рестораны», «транспорт и связь», «здравоохранение и предоставление социальных услуг» и др. (табл. 3.4).

Таблица 3.4

Распределение среднегодовой численности занятых в экономике Вологодской области по видам экономической деятельности, в %

Вид экономической деятельности	Год									
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Всего	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	15,2	15,6	15,7	14,0	14,1	13,8	13,0	12,4	11,8	11,1
Рыболовство, рыбоводство	0,1	0,2	0,2	0,2	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1
Добыча полезных ископаемых	0,3	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Обрабатывающие производства	23,2	23,4	23,7	24,0	22,9	22,8	23,3	23,8	22,9	22,8
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	2,8	2,9	2,9	3,1	3,1	3,1	3,2	3,3	3,3	3,1
Строительство	8,0	7,9	7,9	7,8	7,1	6,9	7,1	7,0	7,2	6,8
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	12,0	11,7	11,4	11,7	13,9	13,5	12,8	13,3	13,0	13,5
Гостиницы и рестораны	1,3	1,3	1,3	1,6	1,6	2,4	1,8	1,8	2,0	2,1
Транспорт и связь	7,7	7,5	7,5	7,5	7,2	6,9	7,3	7,7	8,2	8,1
Финансовая деятельность	1,0	0,9	0,9	0,9	0,9	1,0	1,1	1,0	1,0	1,2
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	4,0	4,3	4,6	4,9	5,0	4,8	4,7	4,7	5,0	5,1
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное обеспечение	4,5	4,3	4,4	4,5	4,5	4,5	5,0	4,8	5,2	5,6
Образование	9,7	9,4	9,0	9,1	9,1	9,4	9,6	9,5	9,3	9,3
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	6,9	6,9	6,9	7,0	6,9	7,2	7,5	7,2	7,3	7,4
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	3,3	3,6	3,5	3,5	3,4	3,5	3,5	3,3	3,4	3,5

Источник: Статистический ежегодник Вологодской области. / Вологдастат. – Вологда, 2008. – С. 59; расчеты авторов.

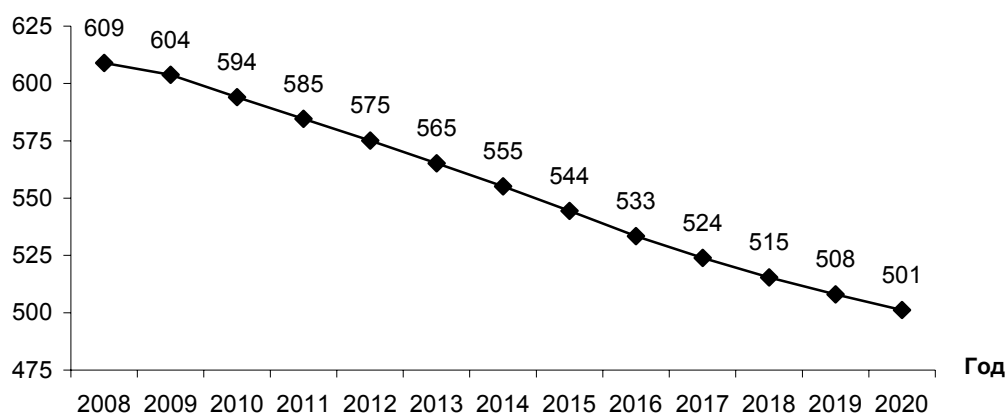
Продолжается рост занятости в частном секторе. Начиная с 2005 г. в нем трудится более половины занятых в экономике Вологодской области. В целом в период с 1998 по 2007 г. доля занятых в частном секторе увеличилась с 47 до 53% (табл. 3.5).

**Распределение численности занятых в экономике Вологодской области
по формам собственности, в %**

Показатель	Год									
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Всего	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
В том числе по формам собственности:										
государственная	13,8	14,0	14,4	15,0	15,2	14,8	15,3	14,6	15,0	15,1
муниципальная	19,9	19,9	19,0	19,4	19,5	19,8	19,9	18,6	18,3	17,8
частная	47,3	46,0	47,3	45,8	48,6	49,1	49,5	51,1	52,1	52,9
собственность общественных организаций	0,5	0,7	0,8	0,5	0,5	0,6	0,5	0,5	0,5	0,5
иностранная, совместная российская и иностранная	2,2	2,5	3,3	4,0	2,6	2,6	2,3	3,0	3,3	3,1
смешанная российская	16,3	16,9	15,2	15,3	13,6	13,1	12,4	12,2	10,8	10,5

Источник: Статистический ежегодник Вологодской области. / Вологдастат. – Вологда, 2008. – С. 58.

При сохранении существующих тенденций³⁴ к началу 2020 г. численность занятых в экономике Вологодской области сократится на 18% (по сравнению с 2008 г.) и составит 501 тыс. чел. (рис. 3.1).



**Рис. 3.1. Прогноз численности занятых в экономике Вологодской области
(на начало года, тыс. чел.)**

Снижение численности трудовых ресурсов приведет к возрастанию роли качественных характеристик рабочей силы в экономическом развитии региона.



Вопросы для самопроверки и обсуждения:

³⁴ Прогноз численности занятых в экономике осуществлялся на основе общего демографического прогноза (построен при предположении о сохранении режима естественного воспроизводства 2007 г.) с применением корреляционно-регрессионного анализа. Подробнее методика прогнозирования описана в книге: Рынок труда и рынок образовательных услуг в субъектах Российской Федерации / В.Н. Васильев, В.А. Гуртов, Е.А. Питухин и др. – М.: Техносфера, 2006. – 680 с.

1. Из каких категорий населения формируются трудовые ресурсы Вологодской области?
2. Какие тенденции характерны для распределения трудовых ресурсов региона по видам экономической деятельности и формам собственности?
3. Насколько эффективно, на Ваш взгляд, используются трудовые ресурсы Вологодской области?
4. Как Вы думаете, каким образом может осуществляться управление трудовыми ресурсами региона?

Тема 8. Управление трудовыми ресурсами

! *Ключевые понятия: управление формированием трудовых ресурсов, управление распределением трудовых ресурсов, управление использованием трудовых ресурсов.*

Управление трудовыми ресурсами представляет собой сложную динамическую подсистему в общей системе управления экономикой региона и страны в целом, это своего рода социально-экономическое отношение, посредством которого общество осуществляет регулирующее воздействие на формирование, распределение и использование трудовых ресурсов (рис. 3.2).

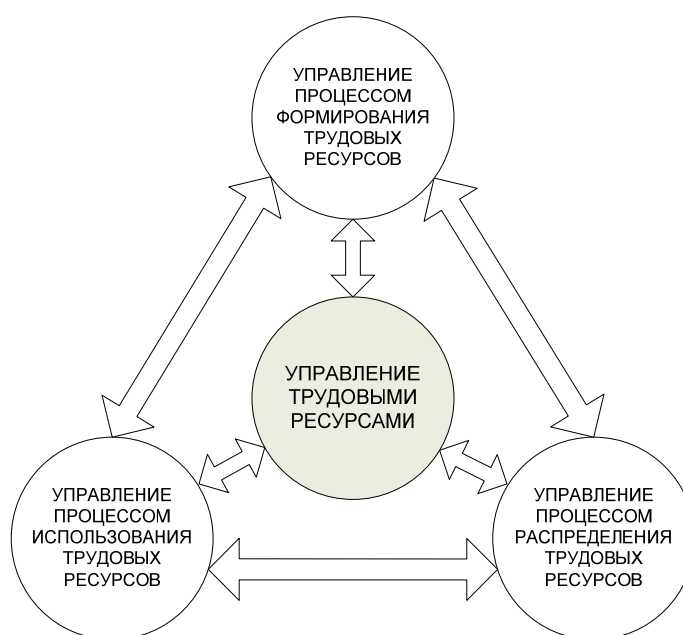


Рис. 3.2. Система управления трудовыми ресурсами

Объектом управления являются отношения по поводу формирования, распределения (перераспределения) и использования трудовых ресурсов.

Субъект управления охватывает государство, политические организации, профсоюзы и другие общественные организации, трудовые коллективы. Управление осуществляется на основе сочетания производственно-отраслевого (отрасль, предприятие, цех, бригада) и территориального (страна, область, район) уровней, исходя из их компетенций³⁵.

На территориальном уровне управление трудовыми ресурсами осуществляется:

- Министерство здравоохранения и социального развития;
- Федеральное агентство по труду и занятости;
- Департаменты (управления) по труду и занятости субъектов Российской Федерации;
- Министерство внутренних дел, Федеральная миграционная служба;
- Министерство образования и науки;
- Федеральное агентство по статистике и другие органы государственной власти.

Управление трудовыми ресурсами на уровне региона проводится в соответствии с действующей общероссийской системой управления трудовыми ресурсами.

Проблемы *управления процессом формирования трудовых ресурсов* решаются в рамках государственной демографической и образовательной политики путем разработки и осуществления системы мероприятий, направленных на регулирование рождаемости, смертности, миграции, приемов и выпусков из образовательных учреждений, развитие системы повышения квалификации и т.п. Приоритетные направления государственной демографической политики и политики в сфере образования отражены в Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года и

³⁵ Экономика трудовых ресурсов / под ред. проф. П.Э. Шлендера. – М.: Вузовский учебник, 2008. – С. 266-268.

соответствующих ей Основных направлениях деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2012 года.

Согласно Концепции целью государственной демографической политики является снижение темпов естественной убыли населения, стабилизация численности населения и создание условий для ее роста, а также повышение качества жизни и увеличение ожидаемой продолжительности жизни.

Приоритетные направления:

- снижение смертности населения, прежде всего высокой смертности мужчин в трудоспособном возрасте от внешних причин;
- сохранение и укрепление здоровья населения, увеличение роли профилактики заболеваний и формирование здорового образа жизни;
- повышение уровня рождаемости (в том числе за счет рождения в семьях второго и последующих детей);
- управление миграционными процессами в целях снижения дефицита трудовых ресурсов в соответствии с потребностями экономики;
- обеспечение защиты от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера³⁶.

Стратегическая цель государственной политики в области образования – повышение доступности качественного образования, соответствующего требованиям инновационного развития экономики, современным потребностям общества и каждого гражданина. Реализация этой цели предполагает решение следующих приоритетных задач:

- обеспечение инновационного характера базового образования;
- модернизация институтов системы образования как инструментов социального развития;
- создание современной системы непрерывного образования, подготовки и переподготовки профессиональных кадров;

³⁶ Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года: утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р. – С. 29-32.

- формирование механизмов оценки качества и востребованности образовательных услуг с участием потребителей, участие в международных сопоставительных исследованиях³⁷.

Приоритетными направлениями в этой сфере являются приведение содержания и структуры профессиональной подготовки кадров в соответствие с современными потребностями рынка труда и повышение доступности качественных образовательных услуг³⁸.

В Вологодской области управление процессом формирования трудовых ресурсов осуществляется, в первую очередь, Департаментом образования и Департаментом труда и социального развития области.

Управление трудовыми ресурсами в фазе распределения (перераспределения) подразумевает управление занятостью, первичным распределением рабочей силы на рабочие места по предприятиям и отраслям экономики, управление перераспределением рабочей силы – трудоустройством, территориальным перераспределением, миграцией, перемещением в пределах предприятий, внутри отрасли или между отраслями экономики³⁹.

В рыночной экономике управление трудовыми ресурсами осуществляется через рынок труда. Проблемы управления процессом распределения и перераспределения трудовых ресурсов решаются в рамках государственной политики занятости и политики развития рынка труда.

Целью государственной политики в области развития рынка труда, представленной в Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 г., является создание правовых, экономических и институциональных условий, обеспечивающих развитие гибкого эффективно функционирующего рынка труда, позволяющего преодолеть структурное несоответствие спроса и предложения на рабочую силу, сократить долю нелегальной занятости, повысить мотивацию к труду и трудовую мобильность.

³⁷ Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года: утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р. – С. 42-43.

³⁸ Основные направления деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2012 года: утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1663-р. – С. 12.

³⁹ Экономика трудовых ресурсов / под ред. проф. П.Э. Шлендера. – М.: Вузовский учебник, 2008. – С. 285.

Основные задачи:

- повышение гибкости рынка труда и стимулирование сокращения нелегальной занятости;
- улучшение качества рабочей силы и развитие ее профессиональной мобильности на основе реформирования системы профессионального образования всех уровней, развития системы непрерывного профессионального образования, системы профессиональной подготовки и переподготовки кадров с учетом определения государственных приоритетов развития экономики;
- развитие институтов рынка труда, рост занятости и эффективности использования труда, в том числе за счет повышения территориальной мобильности трудовых ресурсов;
- создание условий труда, позволяющих сохранить трудоспособность работающего населения на всем протяжении профессиональной карьеры;
- создание условий для привлечения иностранной рабочей силы с учетом перспективных потребностей экономики в трудовых ресурсах и на основе принципа приоритетного использования национальных кадров⁴⁰.

В фазе использования трудовых ресурсов государство выступает в роли социального гаранта и обеспечивает правовое регулирование взаимоотношений между работодателями и наемными работниками. Использование трудовых ресурсов регулируется Трудовым кодексом РФ, Законом «О занятости населения в Российской Федерации» и другими нормативно-правовыми актами.

Непосредственное управление процессом использования трудовых ресурсов осуществляется на производственно-отраслевом уровне и заключается в эффективной организации труда, обеспечении охраны и безопасности труда,

⁴⁰ Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года: утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р. – С. 55-59.

улучшении условий работы, повышении технической оснащенности рабочих мест, рациональной организации рабочего времени и т.п.

На региональном уровне центральное место в системе управления трудовыми ресурсами занимает государственный орган специальной компетенции – Департамент занятости населения.

Департамент занятости населения Вологодской области осуществляет свою деятельность непосредственно и через подведомственные центры занятости населения муниципальных районов и городских округов во взаимодействии с органами исполнительной государственной власти Вологодской области, органами местного самоуправления муниципальных образований, общественными объединениями и иными организациями независимо от их организационно-правовых форм. В подведомственную структуру Департамента занятости населения Вологодской области входят 26 центров занятости населения, из них – 24 районных и 2 городских.

Целью деятельности Департамента является осуществление на территории области в пределах своей компетенции единой государственной политики занятости населения, включая исполнение полномочий в сфере занятости населения.

Для достижения указанной цели Департамент занятости Вологодской области:

- Осуществляет контроль:
 - за обеспечением государственных гарантий в области занятости населения;
 - приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты;
 - регистрацией инвалидов в качестве безработных.
- Обеспечивает регистрацию граждан (в том числе безработных) в целях содействия им в поиске подходящей работы.
- Обеспечивает оказание государственных услуг:
 - по содействию гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям – в подборе необходимых работников;

- информированию о положении на рынке труда;
 - организации профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, профессионального обучения;
 - психологической поддержке, профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации безработных граждан;
 - осуществлению социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными;
 - организации проведения оплачиваемых общественных работ;
 - организации временного трудоустройства безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы;
 - социальной адаптации безработных граждан на рынке труда;
 - содействию самозанятости населения;
 - содействию гражданам в переселении для работы в сельской местности.
- Организует работу по формированию, ведению и использованию банка данных о наличии вакантных рабочих мест (должностей) и свободных учебных мест для профессионального обучения.
 - Организует прием граждан, обеспечивает своевременное и полное рассмотрение обращений граждан, принимает по ним решения и направляет заявителям ответы в установленный законодательством Российской Федерации срок⁴¹.
 - Выполняет другие функции в пределах своей компетенции.

Таким образом, управление трудовыми ресурсами является вполне сформированной институциональной системой, имеющей определенные объект и субъект воздействия, разработанные механизмы регулирования процессов формирования, распределения, перераспределения и использования рабочей силы. Однако действующая система управления трудовыми ресурсами не лишена недостатков. Основным из них является управление преимущественно

⁴¹ Официальный сайт Департамента занятости Вологодской области. – Режим доступа: <http://www.szn.vologda.ru>

количественной стороной трудового потенциала региона при том, что управление качественной стороной ограничивается регулированием профессионально-квалификационной структуры занятости без учета личностных характеристик работников, их творческого потенциала, культурного и нравственного уровня, способности к сотрудничеству и взаимодействию, социальной активности и др.

В то же время задача перехода к инновационному развитию общества (при возрастающей роли человеческого фактора) требует расширенной и более совершенной системы управления, объектом которой станет трудовой потенциал региона в единстве своих количественных и качественных сторон. Как следствие, возникает необходимость разработки методов оценки и механизмов управления качественной стороной трудового потенциала региона.

?

Вопросы для самопроверки и обсуждения:

- 1. Чем отличается управление трудовыми ресурсами на разных этапах их развития?*
- 2. Как Вы считаете, какое влияние оказывает управление трудовыми ресурсами на трудовой потенциал региона?*

РАЗДЕЛ 4. Качественное состояние трудового потенциала региона

Рекомендуемая литература:

1. Качество населения / под ред. Н.М. Римашевской, В.Г. Копниной. – М.: ИСЭПН, 1993. – 185с.
2. Трудовой потенциал региона: состояние и развитие / В.А. Ильин, К.А. Гулин, Г.В. Леонидова, В.В. Давыдова. – Вологда: ВНКЦ ЦЭМИ РАН, 2004. – 107 с.
3. Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. – 2d ed. – New York: Columbia University Press for the NBER, 1975.

Тема 9. Мониторинг качества трудового потенциала региона

! *Ключевые понятия: мониторинг, социальная дееспособность, физическое здоровье, психическое здоровье, когнитивный потенциал, творческие способности, коммуникабельность, культурный уровень, нравственный уровень, потребность в достижении.*

Трудовой потенциал многогранен: он зависит от качественных характеристик людей, от их соматического и психического здоровья; социальных потенциалов; развитости материальных и духовных потребностей и возможностей их удовлетворения, включая возможности трудовой деятельности и ее содержание; образованности; социокультурной мотивированности поведения и пр. Качественные характеристики поведения, с одной стороны, отражают социальные ресурсы общества (так, от уровня интеллекта работника зависят возможность освоения технических новшеств, масштабы интенсификации повышения продуктивности труда). С другой стороны, они имеют огромную социальную ценность (с точки зрения уровня гуманизации общества, возможностей, предоставляемых гражданам для свободного развития, реализации способностей, творческого потенциала и т.п.)⁴².

⁴² Римашевская, Н.М. О методологии определения качественного состояния населения / Н.М. Римашевская // Демография и социология. – Вып. 6. – М., 1993. – С. 7 – 21.

Как Вы уже знаете из первого раздела, одним из методов исследования трудового потенциала региона является мониторинг его состояния на основе опросов населения трудоспособного возраста.

Мониторинг качественного состояния трудового потенциала региона проводится ИСЭРТ РАН ежегодно, начиная с 1996 г. Объектом исследования является население Вологодской области в трудоспособном возрасте. Опросы проходят ежегодно в августе – сентябре в городах Вологде и Череповце и в восьми районах области (Бабаевском, Великоустюгском, Вожегодском, Грязовецком, Кирилловском, Никольском, Тарногском и Шекснинском). Объем выборки составляет 1500 человек.

Согласно используемой методике⁴³ базовыми характеристиками качества трудового потенциала населения являются: физическое и психическое здоровье, когнитивный потенциал, творческие способности, коммуникабельность, культурный 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, представленной в работах ученых Института социально-экономических проблем народонаселения РАН (см. рис. 1.1).

Измерение качественных характеристик рабочей силы проводится на основе социологических опросов. В результате математической обработки баз данных мониторинга каждое из перечисленных выше качеств получает численную оценку в виде индекса в интервале от нуля до единицы, рассчитываемого как отношение фактического числа баллов к максимально возможному.

На протяжении всего периода исследования с 1997 по 2008 г. индекс социальной дееспособности населения Вологодской области изменялся в пределах от 0,645 до 0,679 ед. В 2008 г. индекс принял свое максимальное значение за все время наблюдений – 0,679 ед. Минимальное значение было зафиксировано в

⁴³ Методика измерения показателей качества трудового потенциала подробно изложена в монографии: Трудовой потенциал региона: состояние и развитие / В.А. Ильин, К.А. Гулин, Г.В. Леонидова, В.В. Давыдова. – Вологда: ВНКЦ ЦЭМИ РАН, 2004. – С. 15 – 26.

2003 г. В целом за 11 лет интегральный показатель качества трудового потенциала проявил тенденцию к увеличению, о чем свидетельствует возрастающий тренд его развития (рис. 4.1).

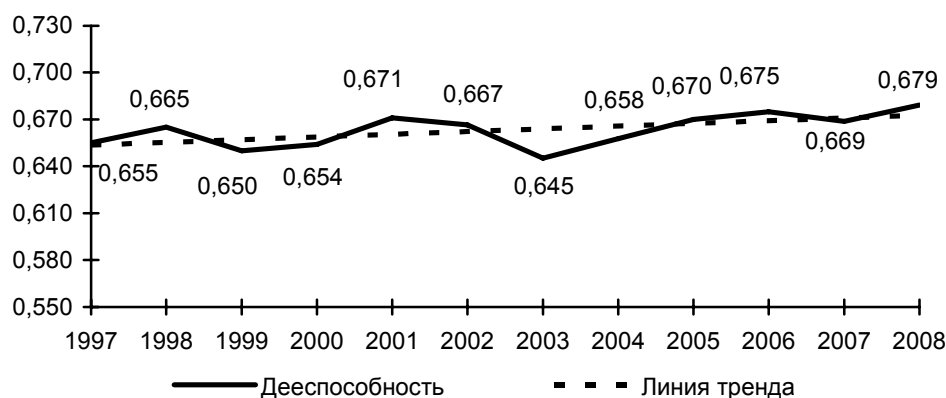


Рис. 4.1. Динамика индекса социальной дееспособности населения Вологодской области

Рост социальной дееспособности обусловлен положительной динамикой ее компонентов: социально-психологического и энергетического потенциалов (рис. 4.2).

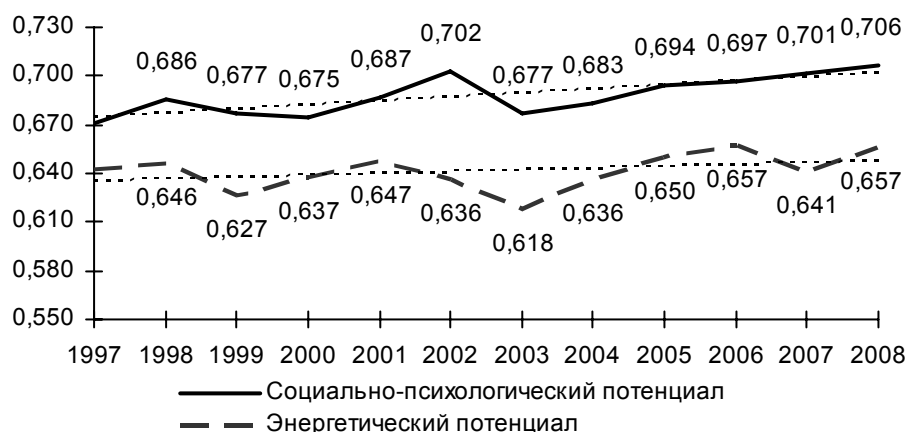


Рис. 4.2. Динамика индексов социально-психологического и энергетического потенциалов населения Вологодской области

В 2008 г. индекс социально-психологического потенциала населения Вологодской области составил 0,706 ед. – это максимальное значение за весь период мониторинга. Индекс энергетического потенциала, после резкого снижения в предыдущем году, вернулся к уровню 2006 г. – 0,657 ед. При этом оба показателя имеют возрастающий тренд, что и сказывается на динамике общей дееспособности.

Качество трудового потенциала в различных социально-демографических группах не одинаково. Так жители крупных городов (гг. Вологда и Череповец) по сравнению с населением районов выделяются более высоким уровнем социальной дееспособности и имеют более выраженную тенденцию к повышению своих качественных характеристик (рис. 4.3).

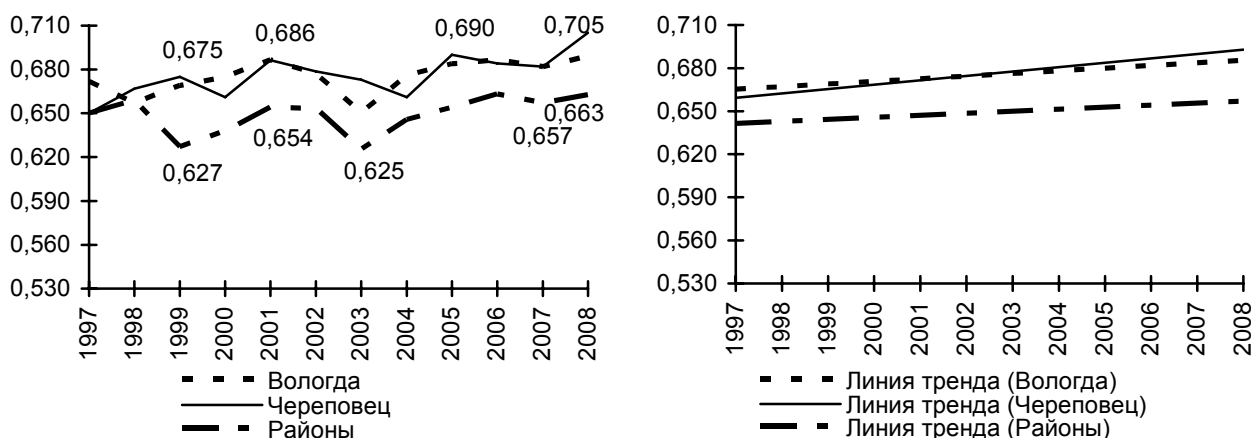


Рис. 4.3. Динамика социальной дееспособности населения Вологодской области в территориальном разрезе

Примечательно изменение гендерных различий в социальной дееспособности. Если в 1997 г. женщины значительно уступали мужчинам по качеству трудового потенциала, то к 2008 г. они их «догнали и перегнали», что связано, в первую очередь, с ростом роли женщин в экономике вследствие расширения сферы услуг (рис. 4.4).

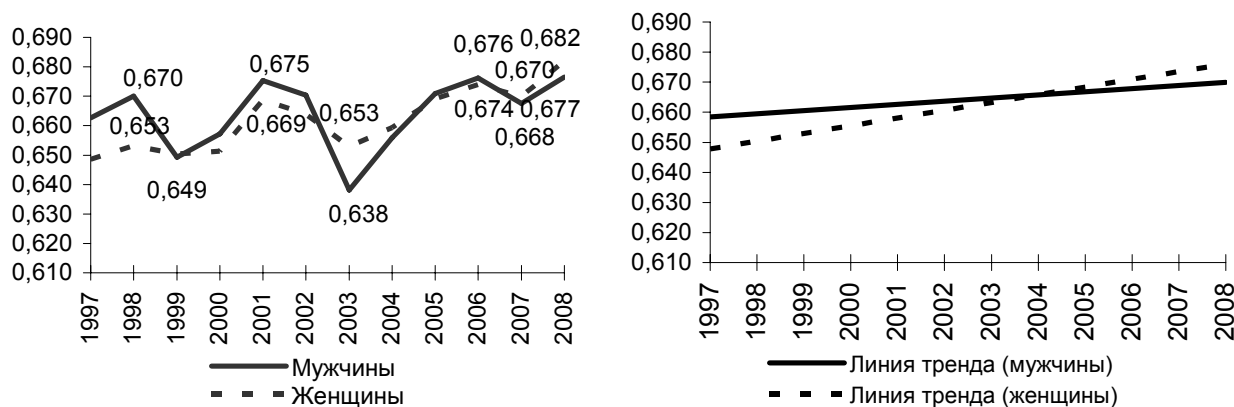


Рис. 4.4. Динамика социальной дееспособности населения Вологодской области в гендерном разрезе

Исследование социальной дееспособности населения Вологодской области в возрастном разрезе показывает, что качество трудового потенциала выше в группе лиц до 35 лет по сравнению со старшей возрастной группой. В целом в 1997 – 2008 гг. наблюдается тенденция к сближению индексов социальной дееспособности в младшей и старшей возрастных группах (рис. 4.5).

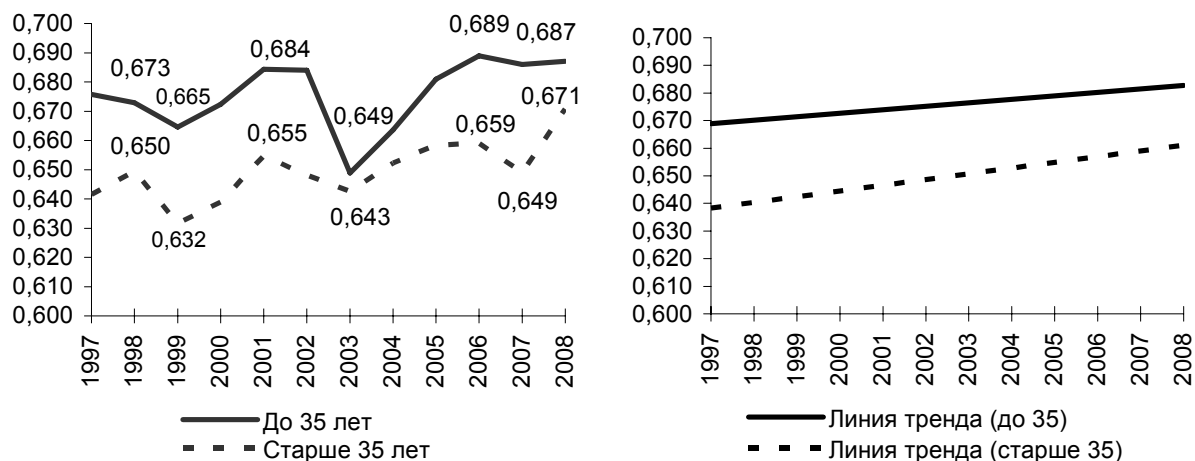


Рис. 4.5. Динамика индексов социальной дееспособности населения Вологодской области в возрастном разрезе

Изменение индекса качества трудового потенциала населения обусловлено динамикой его составляющих – энергетического и социально-психологического потенциалов. Компонентами первого являются психофизиологический (физическое и психическое здоровье) и интеллектуальный (знания и творческие способности) потенциалы, компонентами второго – коммуникативный потенциал (коммуникабельность и культурный уровень) и социальная активность (нравственный уровень и потребность в достижении).



Вопросы для самопроверки и обсуждения:

- 1. Какие тенденции характерны для развития социальной дееспособности населения Вологодской области?*
- 2. Как Вы считаете, какие компоненты трудового потенциала оказывают наибольшее влияние на социальную дееспособность?*

Тема 10. Психофизиологический потенциал



Ключевые понятия: физическое здоровье, психическое здоровье.

Потенциал физического и психического здоровья является наиболее важным в качественном отношении компонентом трудового потенциала человека. Здоровье входит в качестве составной части в экономический фактор труда, оно представляет ресурс трудоспособности, от которого зависит производительность труда, а с ней и уровень удовлетворения практически всех потребностей. Здоровьем определяется возможность приобщения к труду и использование его как источника материального благосостояния⁴⁴.

Физическое здоровье. Индекс физического здоровья входит в группу самых высоких среди восьми базовых индексов. За период с 1997 по 2008 г. он увеличился с 0,682 до 0,729 ед., причем в 2008 г. индекс принял свое максимальное значение за весь период наблюдений, что усилило общий возрастающий тренд (рис. 4.6).

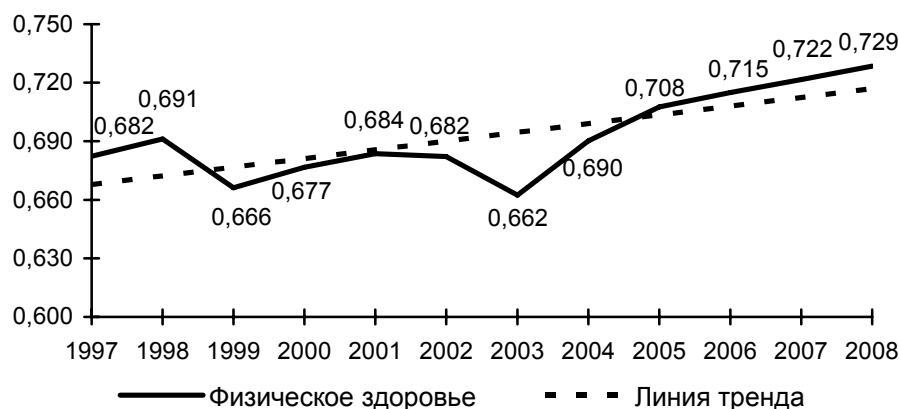


Рис. 4.6. Динамика индекса физического здоровья населения Вологодской области

Среди социально-демографических групп населения более высоким физическим здоровьем отличаются:

- по территории – жители г. Вологды;
- по полу – мужчины;
- по возрасту – лица младше 35 лет;
- по образованию – специалисты с высшим и незаконченным высшим образованием (табл. 4.1).

⁴⁴ Общественное здоровье и экономика / Б.Б. Прохоров, И.В. Горшкова, Д.И. Шмаков, Е.В. Тарасова. – М.: МАКС Пресс, 2007. – С. 12.

При этом во всех группах индексы физического здоровья имеют тенденцию к увеличению.

Таблица 4.1

Динамика индексов физического здоровья населения Вологодской области

Критерий	Группа	Годы опроса					
		1997/99	2000/02	2003/05	2006	2007	2008
Территория	Область	0,680	0,681	0,687	0,715	0,722	0,729
	Вологда	0,681	0,690	0,691	0,720	0,747	0,759
	Череповец	0,675	0,684	0,697	0,720	0,716	0,732
	Районы	0,706	0,674	0,677	0,706	0,715	0,712
Пол	Мужчины	0,710	0,704	0,702	0,739	0,744	0,744
	Женщины	0,653	0,664	0,675	0,696	0,704	0,712
Возраст	До 35 лет	0,710	0,707	0,700	0,747	0,758	0,754
	Старше 35 лет	0,650	0,654	0,673	0,679	0,679	0,701
Образование	Ниже среднего и среднее	0,687	0,680	0,683	0,719	0,713	0,727
	Среднее специальное	0,669	0,671	0,679	0,706	0,728	0,725
	Высшее и н/высшее	0,678	0,697	0,698	0,720	0,723	0,734

Индивидуальное здоровье отдельного человека – явление в значительной степени случайное. Уровень же здоровья достаточно представительной группы людей (усредненный уровень) всегда служит показателем благотворного или негативного влияния внешней среды на население⁴⁵. По мнению экспертов ВОЗ, уровень здоровья населения более чем на 50% определяется социально-экономическими условиями и образом жизни. Оставшиеся 50% образуют: здравоохранение (10%), качество внешней среды и природные условия (20%), генетика, биология человека (20%). Поскольку природные условия и генетика человека сложно поддаются изменению, ведущая роль в воздействии на уровень здоровья населения отводится социально-экономическим факторам. Поэтому наблюдающееся повышение индекса физического здоровья населения Вологодской области, в первую очередь, следует связывать с позитивными тенденциями в её социально-экономическом развитии: снижением уровня инфляции (с 20% в 2000 г. до 13% в 2007 г.), увеличением ввода в действие общей площади жилых домов (с 204 тыс. м² в 2000 г. до 489 тыс. м² в 2007 г.), сокращением доли населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума (с 26% в 2000 г. до 16% в 2007 г.) и многим другим.

⁴⁵Общественное здоровье и экономика / Б.Б. Прохоров, И.В. Горшкова, Д.И. Шмаков, Е.В. Тарасова. – М.: МАКС Пресс, 2007. – С. 6.

Со стороны официальной статистики, подтверждением положительных изменений в сфере физического здоровья населения является снижение уровня общей смертности в регионе – с 19,8 ‰ в 2003 году (это наибольший коэффициент смертности за весь исследуемый период; соответствует резкому падению индекса физического здоровья) до 15,9 ‰ в 2007 году. Позитивные тенденции в изменении смертности наблюдаются и в возрастном разрезе: например, в 2005 – 2007 годах произошло практически равномерное сокращение коэффициентов смертности во всех возрастных группах населения, в том числе и среди населения трудоспособного возраста (табл. 4.2).

Таблица 4.2

**Возрастные коэффициенты смертности населения Вологодской области
в 2005 – 2007 гг. (на 1000 чел. населения)**

Год	Возраст, лет									
	0-14	15-19	20-24	25-29	30-39	40-49	50-54	55-59	60-64	65 лет и старше
2005	1,2	1,1	2,9	4,4	7,1	13,6	21,3	26,9	29,8	72,5
2006	1,0	1,4	2,1	3,4	5,9	11,2	17,3	22,5	28,4	69,3
2007	1,1	1,0	1,9	3,1	5,1	9,3	14,7	20,7	27,8	66,3

Источники: Демографический ежегодник Вологодской области. 2006. / Вологдастат. – Вологда, 2006. – С. 10, 28; Демографический ежегодник Вологодской области. 2007. / Вологдастат. – Вологда, 2007. – С. 13, 28; Демографический ежегодник Вологодской области. 2008. / Вологдастат. – Вологда, 2008. – С. 13, 32; расчеты авторов.

Изменения в уровне и структуре смертности напрямую отражаются на ожидаемой продолжительности жизни, которая является общепризнанным комплексным индикатором здоровья населения. В 2003 – 2007 годах отмечается увеличение ожидаемой продолжительности жизни населения Вологодской области: у мужчин – с 56 до 60 лет, у женщин – с 71 до 74 лет. При этом на протяжении последних лет (с 2001 года) ожидаемая продолжительность жизни населения области на 1 – 3 года меньше средней по стране (табл. 4.3).

Таблица 4.3

Ожидаемая продолжительность жизни при рождении, лет

	Год								
	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Вологодская область	64	66	64	64	62	63	63	65	67
Женщины	72	73	72	72	71	72	72	73	74
Мужчины	58	59	58	57	56	56	56	58	60
Россия	65	65	65	65	65	65	65	67	68

Источник: Статистический ежегодник Вологодской области. / Вологдастат. – Вологда, 2008. – С. 42.

Таким образом, результаты мониторинга подтверждаются официальной статистикой по Вологодской области, что свидетельствует в пользу применения социологических опросов для исследования трудового потенциала региона.

Психическое здоровье. Психическое здоровье является одной из самых неустойчивых характеристик трудового потенциала Вологодской области. В течение всего периода исследования индекс психического здоровья проявлял значительные колебания: от 0,680 ед. в 2002 г. до 0,756 ед. в 2008 г. Но несмотря на это, в долгосрочной перспективе данный показатель имеет тенденцию к повышению (рис. 4.7).

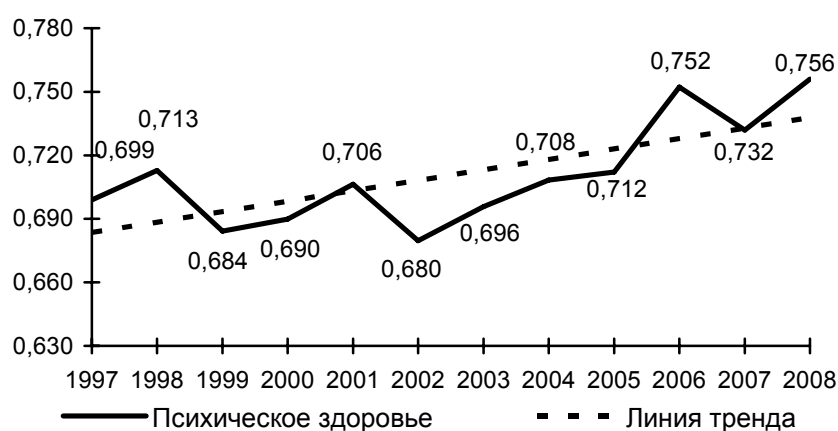


Рис. 4.7. Динамика индекса психического здоровья населения Вологодской области

Эта тенденция характерна для всех социально-демографических групп населения, в то же время более высоким психическим здоровьем отличаются:

- по территории – жители крупных городов (гг. Вологда и Череповец);
- по полу – мужчины;
- по возрасту – лица младше 35 лет;
- по образованию – специалисты со средним образованием и ниже (табл. 4.4).

Таблица 4.4

Динамика индексов психического здоровья населения Вологодской области

Критерий	Группа	Годы опроса					
		1997/99	2000/02	2003/05	2006	2007	2008
Территория	Область	0,699	0,692	0,705	0,752	0,732	0,756
	Вологда	0,696	0,701	0,692	0,738	0,755	0,790
	Череповец	0,711	0,706	0,737	0,786	0,750	0,784
	Районы	0,691	0,679	0,682	0,738	0,707	0,727

Пол	Мужчины	0,733	0,727	0,726	0,782	0,756	0,776
	Женщины	0,668	0,667	0,690	0,729	0,712	0,735
Возраст	До 35 лет	0,715	0,708	0,707	0,759	0,752	0,769
	Старше 35 лет	0,681	0,676	0,705	0,744	0,707	0,742
Образование	Ниже среднего и среднее	0,696	0,689	0,695	0,751	0,722	0,763
	Среднее специальное	0,688	0,680	0,690	0,751	0,734	0,754
	Высшее и н/высшее	0,709	0,713	0,730	0,753	0,739	0,753

Подтверждением позитивных тенденций в изменении психического здоровья населения региона служит снижение значений такого показателя официальной статистики, как смертность от самоубийств: с 56 случаев на 100 тысяч человек населения до 35 случаев за период с 2000 по 2007 год. Однако, несмотря на позитивные тенденции в оценке населением своего психического здоровья, и для соответствующего индекса характерны значительные годовые колебания, а уровень самоубийств в Вологодской области остается сравнительно высоким – 35 случаев на 100 тыс. человек населения в 2007 г. – существенно выше среднего по России (27 случаев на 100 тыс. населения) и почти в 2 раза выше предельно-критического уровня, допустимого ВОЗ (20 случаев на 100 тыс. нас.; рис. 4.8).

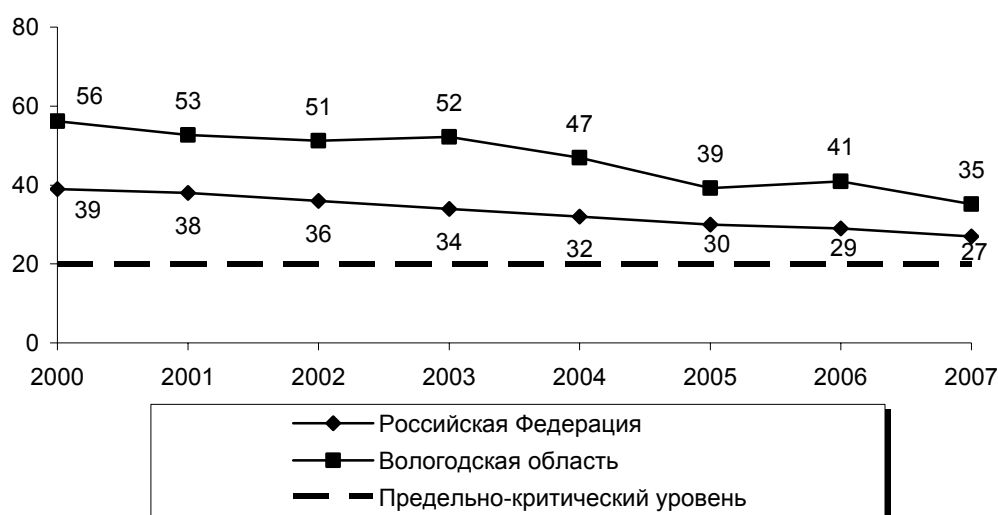


Рис. 4.8. Смертность населения от самоубийств (на 100 тыс. человек населения)
 Источники: Россия в цифрах. 2009. / Росстат. – М., 2009. – С. 85; Статистический ежегодник Вологодской области 2007. / Вологдастат. – Вологда, 2008. – С. 45.

Таким образом, проблема сохранения и укрепления психического и физического здоровья населения Вологодской области остается актуальной. Не стоит забывать о том, что характер общественного здоровья проявляется в его тесной связи с трудоспособностью, активной жизнедеятельностью, социальным

благополучием человека и семьи, затратами на лечение и предотвращение заболеваний. Будучи важнейшим свойством трудовых ресурсов, общественное здоровье оказывает огромное влияние на социально-экономическое развитие, приобретая наряду с такими качественными характеристиками рабочей силы, как образование, квалификация, роль ведущего фактора экономического роста⁴⁶.



Вопросы для самопроверки и обсуждения:

- 1. Какие тенденции характерны для динамики развития физического и психического здоровья населения региона?*
- 2. Какие показатели, на Ваш взгляд, могут применяться для оценки здоровья населения региона?*

Тема 11. Интеллектуальный потенциал



Ключевые понятия: когнитивный потенциал, творческие способности.

Интеллектуальный потенциал включает в себя базовый уровень образования, профессионально-квалификационный уровень, умственные возможности людей, степень их таланта, а также их стремление и способность к творческому труду, к восприятию новшеств, что позволяет быстрее осваивать новые технологии в производстве и управлении. Исходя из этого компонентами интеллектуального потенциала являются когнитивный (знаниевый) и творческий потенциалы.

Когнитивный потенциал. Анализ социальной дееспособности населения Вологодской области в зависимости от уровня образования показал, что специалисты с высшим и незаконченным высшим профессиональным образованием имеют более высокие значения интегрального индекса качества трудового потенциала (рис. 4.9), что во многом объясняется высоким уровнем знаний или когнитивным потенциалом.

⁴⁶ Общественное здоровье и экономика / Б.Б. Прохоров, И.В. Горшкова, Д.И. Шмаков, Е.В. Тарасова. – М.: МАКС Пресс, 2007. – С. 5.

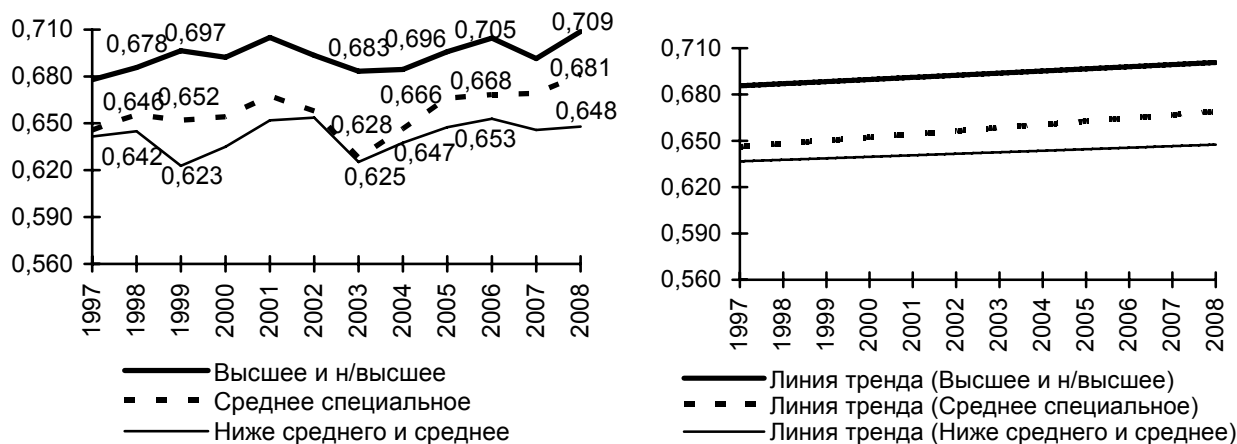


Рис. 4.9. Динамика индекса качества трудового потенциала населения Вологодской области с различным уровнем образования

Индекс когнитивного потенциала входит в группу самых низких среди восьми базовых индексов. В период с 1997 по 2008 г. наибольшее его значение составило 0,638 ед. (в 2001 г.), наименьшее – 0,602 ед. (в 2003 г.). При этом семь из 11 лет наблюдений показали значения ниже, чем в начале мониторинга. В долгосрочной перспективе когнитивный потенциал имеет тенденцию к снижению (рис. 4.10).

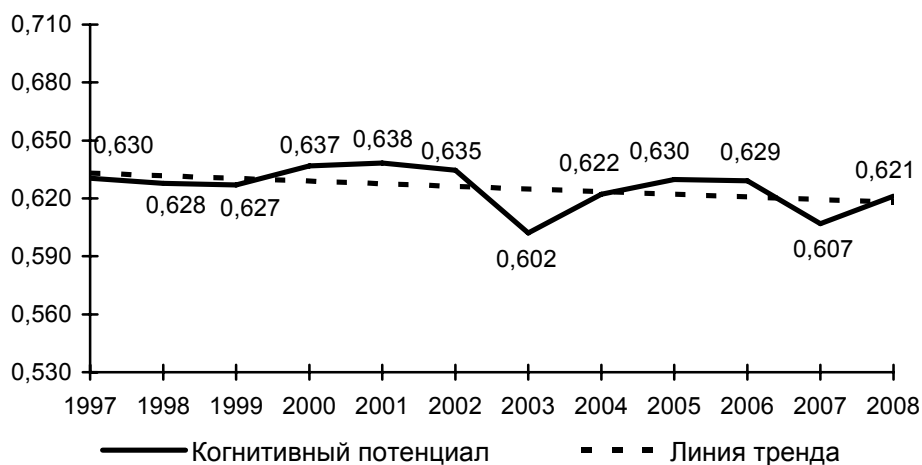


Рис. 4.10. Динамика индекса когнитивного потенциала населения Вологодской области

Данная тенденция характерна для всех социально-демографических групп населения, при этом более высоким когнитивным потенциалом отличаются:

- по территории – жители крупных городов (Вологда и Череповец);
- по полу – женщины;
- по возрасту – лица старше 35 лет;

- по образованию – специалисты с высшим и незаконченным высшим профессиональным образованием (табл. 4.5).

Таблица 4.5

Динамика индексов когнитивного потенциала населения Вологодской области

Критерий	Группа	Годы опроса					
		1997/99	2000/02	2003/05	2006	2007	2008
Территория	Область	0,628	0,637	0,618	0,629	0,607	0,621
	Вологда	0,636	0,650	0,612	0,624	0,614	0,625
	Череповец	0,633	0,651	0,631	0,628	0,621	0,637
	Районы	0,619	0,620	0,615	0,636	0,597	0,612
Пол	Мужчины	0,617	0,628	0,603	0,620	0,592	0,610
	Женщины	0,636	0,643	0,630	0,636	0,619	0,633
Возраст	До 35 лет	0,627	0,637	0,611	0,619	0,605	0,613
	Старше 35 лет	0,627	0,636	0,627	0,641	0,609	0,630
Образование	Ниже среднего и среднее	0,592	0,608	0,594	0,596	0,572	0,577
	Среднее специальное	0,628	0,639	0,612	0,631	0,606	0,630
	Высшее и н/высшее	0,674	0,679	0,646	0,662	0,642	0,656

Одной из причин снижения когнитивного потенциала является нарушение преемственности в развитии профессиональных знаний и навыков. Результаты мониторинга показывают, что качество трудового потенциала выше в группе лиц, работающих по специальности, полученной в учебном заведении (в 2008 г. – 0,687 против 0,670). Однако среди опрошенных в 2008 г. жителей области почти половина (47%) не работает по специальности. В младшей возрастной группе доля лиц, не работающих по полученной специальности, еще больше – 57% (табл. 4.6).

Таблица 4.6

Распределение ответов на вопрос: «Работаете ли Вы по специальности?» в 2008 г., в %

Варианты ответов	Возраст, лет		Образование			Всего
	До 35	Старше 35	Ниже среднего и среднее	Среднее специальное	Высшее и н/высшее	
Да	42,7	62,9	33,3	52,7	70,4	52,7
Нет	57,3	37,1	67,6	47,3	29,6	47,3

Творческие способности. Индекс творческого потенциала формируется на основе отношения человека к творческой деятельности, его реального участия в творчестве – как в профессиональной деятельности, так и в быту. Индекс творческих способностей является самым низким среди восьми базовых индексов. Его максимальное значение за весь период исследований равнялось 0,598 ед. (в 2001 г.), минимальное – 0,558 ед. (в 2003 и 2007 гг.; рис. 4.11).

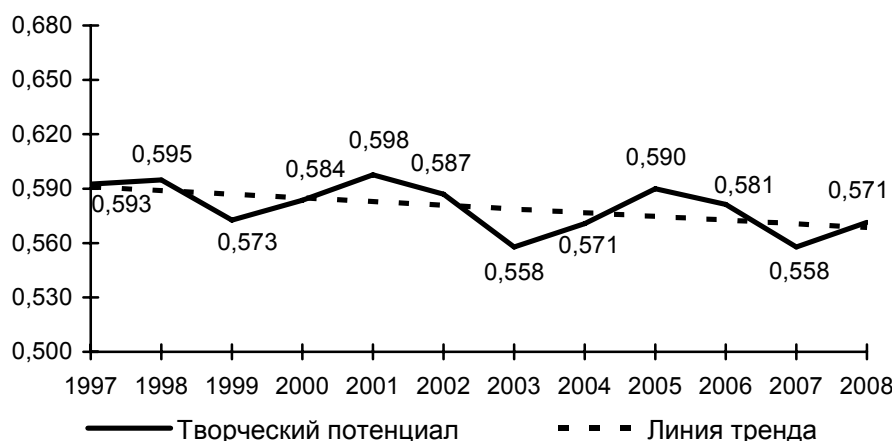


Рис. 4.11. Динамика индекса творческого потенциала населения Вологодской области

Динамика индекса творческих способностей напоминает затухающие волны длиной четыре года: 2 года – «творческий подъем» и 2 года – «спад». Общий тренд – убывающий. Если тенденция сохранится, то следующий пик творчества наиболее вероятен в 2009 г., затем ожидается двухлетнее снижение индекса.

Тенденция к снижению творческого потенциала характерна для всех социально-демографических групп населения, при этом более высокими творческими способностями отличаются:

- по территории – жители г. Череповца;
- по полу – женщины;
- по возрасту – лица младше 35 лет (в 2008 г. – старше);
- по образованию – специалисты с высшим и незаконченным высшим профессиональным образованием (табл. 4.7).

Таблица 4.7

Динамика индексов творческого потенциала населения Вологодской области

Критерий	Группа	Годы опроса					
		1997/99	2000/02	2003/05	2006	2007	2008
Территория	Область	0,587	0,590	0,573	0,581	0,558	0,571
	Вологда	0,609	0,625	0,617	0,615	0,575	0,570
	Череповец	0,603	0,609	0,583	0,598	0,583	0,600
	Районы	0,565	0,558	0,551	0,557	0,538	0,559
Пол	Мужчины	0,593	0,585	0,567	0,576	0,549	0,567
	Женщины	0,580	0,593	0,578	0,585	0,565	0,576
Возраст	До 35 лет	0,600	0,606	0,585	0,591	0,571	0,570
	Старше 35 лет	0,572	0,573	0,559	0,570	0,542	0,573
Образование	Ниже среднего и среднее	0,550	0,555	0,544	0,544	0,527	0,523
	Среднее специальное	0,570	0,578	0,555	0,567	0,549	0,578

	Высшее и н/высшее	0,653	0,662	0,616	0,635	0,597	0,614
--	-------------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

Низкие значения индекса творческого потенциала населения обусловлены малой долей жителей региона, активно занимающихся творческой деятельностью. Так, в 2008 г. только 3,5% населения Вологодской области указали, что «постоянно что-нибудь изобретаю, пишу, сочиняю и т.д.», 24% прибегают к творчеству, когда перед ними «возникает практическая необходимость что-нибудь сделать, а как – неизвестно, нет готовых решений», 30% работников – «придумывают, изобретаю, сочиняю только, когда получают соответствующее задание от начальства», 42,5% – «никогда ничего не предпринимаю, делаю то, чему их научили раньше или что подсказывают другие, о чем могут прочитать в книгах, справочниках и т.д.» (табл. 4.8).

Таблица 4.8

**Динамика распределения ответов на вопрос:
«В какой мере для Вас в настоящее время характерно занятие творческой
(рационализаторской, изобретательской) деятельностью?», в %**

Вариант ответа	Год опроса									
	1997	1999	2000	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Постоянно что-нибудь изобретаю, пишу, сочиняю и т.д. – это стиль моей жизни	6,0	6,7	7,1	7,8	9,6	9,1	8,5	9,7	7,5	3,5
Придумываю, изобретаю и т.д., когда передо мной возникает практическая необходимость что-нибудь сделать, а как – неизвестно, нет готовых решений	32,9	25,0	22,9	24,6	21,9	20,7	25,6	20,7	19,7	23,9
Придумываю, изобретаю, сочиняю и т.д., когда получаю соответствующее задание от начальства	22,9	19,8	23,4	24,1	25,7	24,5	28,9	27,0	21,4	30,1
Никогда ничего не предпринимаю, делаю то, чему меня научили раньше или что подсказывают другие, о чем могу прочитать в книгах, справочниках и т.д.	38,1	47,3	46,6	43,3	42,4	45,0	36,9	42,6	51,4	42,5



Вопросы для самопроверки и обсуждения:

- 1. Какие тенденции характерны для развития интеллектуального потенциала населения Вологодской области?*
- 2. Как Вы считаете, какие показатели официальной статистики могут использоваться для оценки когнитивного потенциала и творческих способностей населения?*

3. Как Вы думаете, какое значение имеет интеллектуальный потенциал населения для экономического развития региона и почему?

Тема 12. Коммуникативный потенциал



Ключевые понятия: коммуникабельность, культурный уровень.

Коммуникативный потенциал отражает способность человека к конструктивному и творческому общению, сотрудничеству с другими людьми, и определяется коммуникабельностью и культурным уровнем человека.

Коммуникабельность. Коммуникабельность показывает способность человека налаживать и поддерживать контакт с другими людьми, находить выход из трудного положения, принимать ответственные решения. В рамках методики измерения качества трудового потенциала уровень коммуникабельности трудящихся выявляется с помощью теста на способность к общению.

Индекс коммуникабельности входит в группу самых высоких среди восьми базовых индексов. Его поведение отличается сравнительно плавными изменениями почти без колебаний. В период с 1997 по 2008 г. наибольшее значение индекса составило 0,747 ед. (в 2008 г.), наименьшее – 0,704 ед. (в 2003 г.). Линия тренда параллельна оси времени, что говорит о тенденции к постоянству в долгосрочной перспективе (рис. 4.12).

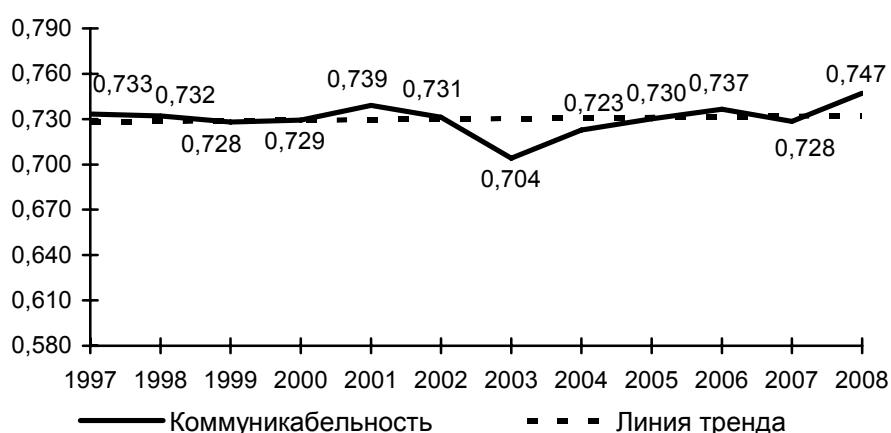


Рис. 4.12. Динамика индекса коммуникабельности населения Вологодской области

Тем не менее динамика индексов коммуникабельности различных социально-демографических групп населения характеризуется слабой тенденцией к росту, при этом более высокой коммуникабельностью отличаются:

- по территории – жители крупных городов (Вологда и Череповец);
- по полу – женщины;
- по возрасту – лица младше 35 лет;
- по образованию – специалисты с высшим и незаконченным высшим профессиональным образованием (табл. 4.9).

Таблица 4.9

Динамика индексов коммуникабельности населения Вологодской области

Критерий	Группа	Годы опроса					
		1997/99	2000/02	2003/05	2006	2007	2008
Территория	Область	0,731	0,733	0,719	0,737	0,728	0,747
	Вологда	0,729	0,742	0,718	0,728	0,740	0,760
	Череповец	0,737	0,745	0,738	0,749	0,736	0,774
	Районы	0,726	0,721	0,709	0,735	0,720	0,729
Пол	Мужчины	0,730	0,732	0,715	0,734	0,719	0,741
	Женщины	0,729	0,734	0,723	0,739	0,736	0,754
Возраст	До 35 лет	0,734	0,741	0,720	0,743	0,737	0,750
	Старше 35 лет	0,726	0,726	0,719	0,729	0,718	0,745
Образование	Ниже среднего и среднее	0,716	0,713	0,706	0,727	0,711	0,726
	Среднее специальное	0,730	0,740	0,706	0,726	0,728	0,745
	Высшее и н/высшее	0,751	0,756	0,744	0,757	0,746	0,771

Культурный уровень. В контексте исследования качества трудового потенциала культурный уровень человека оценивается сквозь призму проявления как внешней (знание этикета, хорошие манеры), так и внутренней культуры (поддержание здорового образа жизни, общекультурные знания и навыки).

Индекс культурного уровня имеет самую выраженную среди восьми базовых индексов тенденцию роста. За 11 лет мониторинга он повысился с 0,609 ед. в 1997 г. (минимальное принятое значение) до 0,684 ед. в 2008 г. Максимальное значение показателя зафиксировано в 2007 г. – 0,687 ед. (рис. 4.13).

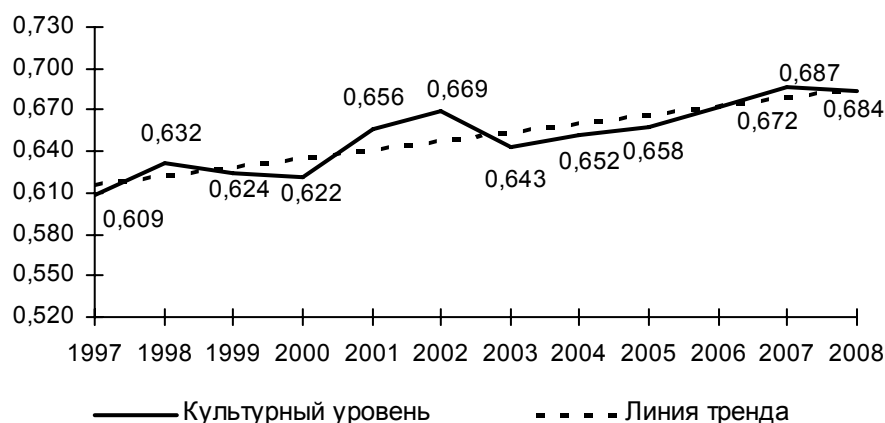


Рис. 4.13. Динамика индекса культурного уровня населения Вологодской области

Положительная динамика индексов культурного уровня характерна для всех социально-демографических групп населения, при этом более высокими значениями индексов отличаются:

- по территории – жители г. Череповца;
- по полу – женщины;
- по возрасту – лица младше 35 лет;
- по образованию – специалисты с высшим и незаконченным высшим профессиональным образованием (табл. 4.10).

Таблица 4.10

Динамика индексов культурного уровня населения Вологодской области

Критерий	Группа	Годы опроса					
		1997/99	2000/02	2003/05	2006	2007	2008
Территория	Область	0,622	0,649	0,651	0,672	0,687	0,684
	Вологда	0,652	0,665	0,674	0,706	0,687	0,687
	Череповец	0,635	0,662	0,679	0,686	0,720	0,729
	Районы	0,596	0,632	0,621	0,644	0,670	0,662
Пол	Мужчины	0,619	0,654	0,644	0,664	0,677	0,672
	Женщины	0,621	0,646	0,657	0,677	0,695	0,697
Возраст	До 35 лет	0,640	0,668	0,656	0,694	0,701	0,688
	Старше 35 лет	0,603	0,630	0,646	0,646	0,670	0,679
Образование	Ниже среднего и среднее	0,593	0,633	0,615	0,632	0,652	0,638
	Среднее специальное	0,622	0,644	0,641	0,670	0,688	0,689
	Высшее и н/высшее	0,661	0,682	0,694	0,713	0,719	0,726



Вопросы для самопроверки и обсуждения:

1. *Какие тенденции характерны для развития коммуникативного потенциала населения Вологодской области?*

2. *Какие показатели официальной статистики, на Ваш взгляд, могут использоваться для оценки коммуникабельности и культурного уровня населения региона?*
3. *Как Вы думаете, какие профессии и должности предъявляют наибольшие требования к коммуникативному потенциалу работников?*

Тема 13. Социальная активность



Ключевые понятия: нравственный уровень, потребность в достижении.

В рамках методики измерения качества трудового потенциала индекс социальной активности рассчитывается в результате агрегирования индексов качеств, соответствующих первичному уровню – нравственности и социальных притязаний (потребности в достижении).

Нравственный уровень. Нравственный уровень отражает способ осуществления жизненных планов, моральное поведение человека. Он оценивается по отношению к нравственным (общечеловеческим) ценностям: честности, справедливости, отзывчивости, чуткости к другим людям, уважению к людям других национальностей, к личной, частной, коллективной и государственной собственности, добросовестному отношению к гражданскому долгу, к служебным обязанностям и т.п.

На протяжении всего периода исследований индекс нравственного уровня остается самым высоким из всех восьми базовых индексов, несмотря на то, что общая тенденция развития индекса – отрицательная. Поведение индекса крайне неоднозначно. За 11 лет его значения изменялись в пределах от 0,734 ед. (в 2003 г.) до 0,784 (в 1998 г.; рис. 4.14).



Рис. 4.14. Динамика индекса нравственного уровня населения Вологодской области

Кроме того, тенденции изменения индексов нравственного уровня в различных социально-демографических группах не одинаковы: так, в отличие от общего отрицательного тренда развития положительная динамика значений индекса характерна для следующих групп:

- по территории – жители г. Череповца;
- по полу – мужчины;
- по возрасту – лица младше 35 лет.

При этом более высоким нравственным уровнем отличаются:

- по территории – жители г. Череповца и районов области;
- по полу – женщины;
- по возрасту – лица старше 35 лет;
- по образованию – специалисты с высшим и незаконченным высшим профессиональным образованием (табл. 4.11).

Таблица 4.11

Динамика индексов нравственного уровня населения Вологодской области

Критерий	Группа	Годы опроса					
		1997/99	2000/02	2003/05	2006	2007	2008
Территория	Область	0,773	0,777	0,750	0,773	0,775	0,769
	Вологда	0,768	0,762	0,735	0,778	0,777	0,753
	Череповец	0,752	0,782	0,774	0,763	0,774	0,793
	Районы	0,782	0,782	0,742	0,774	0,775	0,767
Пол	Мужчины	0,750	0,757	0,723	0,757	0,763	0,755
	Женщины	0,788	0,791	0,771	0,785	0,785	0,784
Возраст	До 35 лет	0,753	0,763	0,738	0,766	0,772	0,766
	Старше 35 лет	0,788	0,791	0,765	0,780	0,779	0,773
Образование	Ниже среднего и среднее	0,751	0,762	0,726	0,742	0,748	0,748
	Среднее специальное	0,783	0,788	0,749	0,784	0,784	0,777
	Высшее и н/высшее	0,786	0,786	0,774	0,794	0,792	0,784

Анализ системы нравственных ценностей населения методами математической статистики и эконометрики⁴⁷ показал, что в целом в Вологодской области признается большая важность нравственных ценностей. Отношение населения ко многим общечеловеческим ценностям неоднородно и по большинству показателей остается сравнительно постоянным.

В то же время наблюдается постепенное перераспределение мнений о значимости тех или иных жизненных явлений, что свидетельствует о мобильности системы нравственных ценностей населения области, а значит, и о возможности управления ее развитием, которое, в свою очередь, невозможно без учета типологии личности. В зависимости от ценностных приоритетов сотрудниками ИСЭРТ РАН выделены с помощью компонентного анализа⁴⁸ два устойчивых типа личности: условно-социальный и условно-гуманистический (табл. 4.12).

Таблица 4.12

Анализ главных компонент

I компонента	II компонента
<i>Условно-гуманистический тип личности</i>	<i>Условно-социальный тип личности</i>
Уважение к родителям, близким	Уважение к людям других национальностей
Порядочность	Равенство между людьми
Справедливость	Соблюдение законов, законопослушность
Уважение к старшим	Уважение к чужой (частной, государственной) собственности
Честность, правдивость	Терпимость, уважение к взглядам и мнениям других людей
Уважение коллектива	Взаимопомощь и взаимовыручка
Отзывчивость, чуткость к другим людям	Выполнение служебных обязанностей
Чувство собственного достоинства	Выполнение гражданских обязанностей, полезность обществу
Проявление сострадания, милосердия	
Высокий профессионализм	

Для людей условно-социального типа наиболее приоритетными ценностями являются уважение к людям других национальностей, равенство между людьми, соблюдение законов, законопослушность, уважение к чужой (частной,

⁴⁷ Шабунова, А.А. Статистический анализ системы нравственных ценностей населения региона / А.А. Шабунова, М.А. Ласточкина, Е.А. Чекмарева // Экономические и социальные перемены в регионе / ВНКЦ ЦЭМИ РАН. – 2007. – №38. – С. 64-69.

⁴⁸ Анализ главных компонент позволяет найти комплексные факторы, компоненты, наиболее полно объясняющие связи между переменными.

государственной) собственности, то есть ориентация прежде всего на общество и общественные ценности. Напротив, для людей условно-гуманистического типа наибольшую ценность представляет человек и общечеловеческие, гуманистические ценности.

Из условно выделенных типов наиболее распространенным является условно-социальный – 59% населения. Доля условно-гуманистического типа значительно меньше – 41%. Распределение жителей области по условно выделенным типам является практически равномерным, причем в пропорциях, соответствующих половому составу населения. При этом условно-социальный тип по сравнению с условно-гуманистическим характеризуется более высоким уровнем образования и большей долей тех, кто состоит в официальном браке.

Зная особенности каждого условного типа, лицо, принимающее решение, получает возможность влияния на поведение людей и выбор ими той или иной альтернативы через воздействие на систему их нравственных ценностей. Полученные результаты полезно учитывать при управлении персоналом, стимулировании активности населения, повышении мотивации к какой-либо деятельности, проведении PR-кампаний и т.п.

Потребность в достижении. Потребность в достижении – это свойство индивида, которое характеризует его стремление к повышению своего социального статуса (получение высокого образования, квалификации, изменение должностного положения и т.п.), ориентации на достижение высокого материального положения, на общественно-политическую деятельность.

В период с 1997 по 2008 г. наименьшее значение индекса потребности в достижении составило 0,612 ед. (в начале периода), наибольшее – 0,666 ед. (в 2002 г.). Общая тенденция к увеличению индекса свидетельствует о повышении социальных притязаний жителей Вологодской области, росте их профессиональных амбиций и планов на будущее (рис. 4.15).

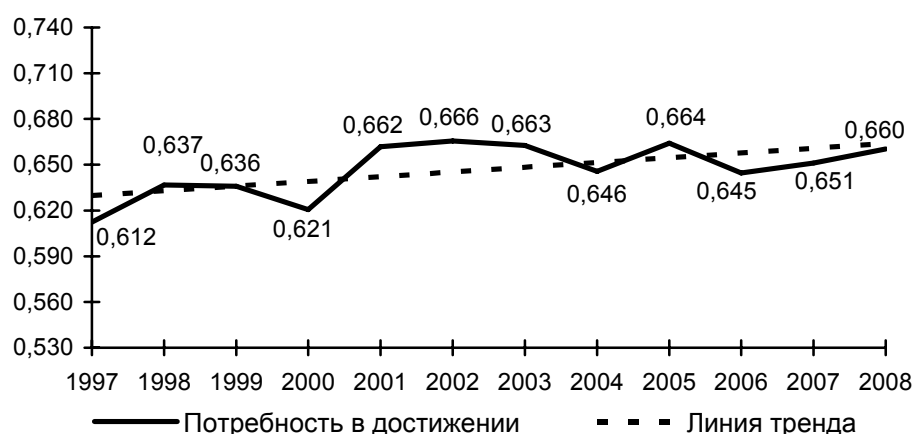


Рис. 4.15. Динамика индекса потребности в достижении населения Вологодской области

Положительная динамика индекса потребности в достижении характерна для всех социально-демографических групп населения, за исключением лиц со средним образованием и ниже, при этом наибольшими социальными притязаниями отличаются:

- по территории – жители крупных городов (Вологда и Череповец);
- по полу – мужчины (в 2008 г. – женщины);
- по возрасту – лица до 35 лет;
- по образованию – специалисты с высшим и незаконченным высшим профессиональным образованием (табл. 4.13).

Таблица 4.13

Динамика индексов потребности в достижении населения Вологодской области

Критерий	Группа	Годы опроса					
		1997/99	2000/02	2003/05	2006	2007	2008
Территория	Область	0,628	0,650	0,658	0,645	0,651	0,660
	Вологда	0,636	0,680	0,696	0,685	0,652	0,671
	Череповец	0,649	0,649	0,660	0,643	0,652	0,682
	Районы	0,610	0,632	0,644	0,624	0,651	0,645
Пол	Мужчины	0,628	0,653	0,661	0,648	0,654	0,655
	Женщины	0,626	0,647	0,656	0,642	0,649	0,666
Возраст	До 35 лет	0,674	0,698	0,692	0,692	0,698	0,691
	Старше 35 лет	0,584	0,599	0,620	0,591	0,596	0,627
Образование	Ниже среднего и среднее	0,613	0,643	0,644	0,632	0,638	0,611
	Среднее специальное	0,617	0,635	0,640	0,620	0,648	0,654
	Высшее и н/высшее	0,659	0,680	0,687	0,685	0,668	0,716

Потребность в достижении не случайно входит в состав социальной активности совместно с нравственным уровнем населения, поскольку умение ставить

краткосрочные и долгосрочные цели неразрывно связано с методами их достижения.



Вопросы для самопроверки и обсуждения:

- 1. Какие тенденции характерны для развития нравственного уровня и социальных притязаний жителей Вологодской области?*
- 2. Каким образом, на Ваш взгляд, можно оценить нравственный уровень и потребность в достижении населения региона, используя официальные статистические данные?*
- 3. Как Вы думаете, какое значение имеет нравственный уровень населения для экономического развития региона и почему?*

Тема 14. Соответствие качества трудового потенциала требованиям рабочих мест



Ключевые понятия: требования рабочих мест, потребности экономики.

Эффективность функционирования экономики региона определяется не только качеством трудового потенциала населения, но и, в значительной мере, уровнем его соответствия требованиям рабочих мест.

Согласно данным мониторинга в течение всего периода исследований качественные характеристики трудового потенциала населения Вологодской области оставались существенно ниже требований, предъявляемых к ним работодателями. В 1997 – 2008 гг. индекс социальной дееспособности уступал индексу требований рабочих мест в среднем 0,059 ед. ежегодно (рис. 4.16). Тем не менее эти показатели имеют тенденцию к сближению, что со стороны населения происходит за счет стремления к повышению своих качественных характеристик, а со стороны работодателей – за счет вынужденного снижения требований к работникам в соответствии с реальной ситуацией на рынке труда.

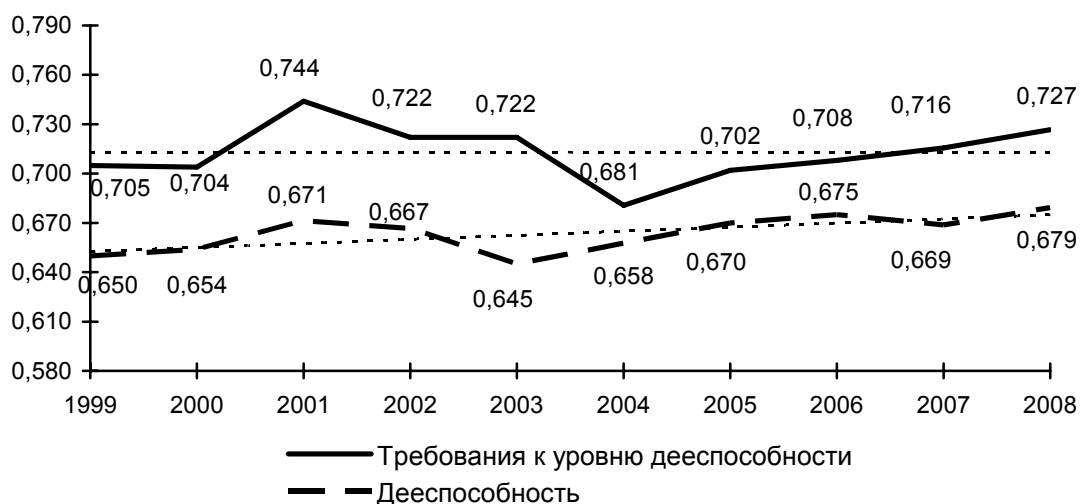


Рис. 4.16. Динамика качества трудового потенциала и требований рабочих мест Вологодской области

Самые высокие требования работодатели Вологодской области предъявляют к физическому и психическому здоровью работников, их коммуникабельности, самыми небольшими являются требования к творческому потенциалу (табл. 4.14).

Таблица 4.14

Динамика соответствия качества трудового потенциала требованиям рабочих мест

Качественные характеристики	Показатели	Годы опроса					
		1997/ 1999	2000/ 2002	2003/ 2005	2006	2007	2008
Физическое здоровье	Требования рабочего места	0,808	0,803	0,780	0,778	0,798	0,819
	Качество трудового потенциала	0,680	0,681	0,687	0,715	0,722	0,729
	<i>Разрыв</i>	-0,128	-0,122	-0,093	-0,063	-0,077	-0,090
Психическое здоровье	Требования рабочего места	0,783	0,773	0,747	0,771	0,786	0,777
	Качество трудового потенциала	0,699	0,692	0,705	0,752	0,732	0,756
	<i>Разрыв</i>	-0,084	-0,081	-0,042	-0,019	-0,055	-0,021
Когнитивный потенциал	Требования рабочего места	0,725	0,714	0,710	0,710	0,719	0,718
	Качество трудового потенциала	0,628	0,637	0,618	0,629	0,607	0,621
	<i>Разрыв</i>	-0,097	-0,077	-0,092	-0,081	-0,112	-0,097
Творческие способности	Требования рабочего места	0,637	0,626	0,646	0,639	0,644	0,649
	Качество трудового потенциала	0,587	0,589	0,573	0,581	0,558	0,571
	<i>Разрыв</i>	-0,050	-0,037	-0,073	-0,058	-0,086	-0,077
Коммуникабельность	Требования рабочего места	0,765	0,759	0,727	0,792	0,791	0,789
	Качество трудового потенциала	0,622	0,649	0,651	0,737	0,728	0,747
	<i>Разрыв</i>	-0,143	-0,110	-0,076	-0,055	-0,063	-0,042
Культурный уровень	Требования рабочего места	0,819	0,810	0,771	0,741	0,748	0,750
	Качество трудового потенциала	0,731	0,733	0,719	0,672	0,687	0,684
	<i>Разрыв</i>	-0,088	-0,077	-0,052	-0,069	-0,061	-0,066
Нравственный уровень	Требования рабочего места	0,777	0,777	0,734	0,754	0,769	0,770
	Качество трудового потенциала	0,773	0,777	0,750	0,773	0,775	0,769
	<i>Разрыв</i>	-0,004	0,000	0,016	0,019	0,006	-0,001

Потребность в достижении	Требования рабочего места	0,671	0,679	0,688	0,679	0,717	0,710
	Качество трудового потенциала	0,628	0,649	0,657	0,645	0,651	0,660
	<i>Разрыв</i>	-0,043	-0,030	-0,031	-0,034	-0,066	-0,050
Дееспособность	Требования рабочего места	0,713	0,723	0,702	0,708	0,726	0,727
	Качество трудового потенциала	0,599	0,667	0,658	0,675	0,669	0,679
	<i>Разрыв</i>	-0,114	-0,056	-0,044	-0,033	-0,058	-0,047

В 2008 г. ни один из восьми базовых индексов не превысил соответствующий ему индекс требований рабочих мест. Самый большой разрыв между требованиями к качеству трудового потенциала и фактическим его состоянием наблюдается по следующим составляющим:

- когнитивный потенциал (в 2008 г. разрыв составил -0,097 ед.);
- физическое здоровье (-0,090);
- творческие способности (-0,077).

Наиболее отвечающим требованиям рабочих мест является нравственный уровень населения: в 2008 г. разрыв составил -0,001 ед., а в 1999, 2002 и 2004 – 2007 гг. индекс нравственного уровня даже превышал индекс требований к нему.

Несмотря на несоответствие требованиям рабочих мест средних индексов трудового потенциала, 18% трудоспособных жителей Вологодской области в 2008 г. указали, что их квалификация выше, чем требует работа, 56% посчитали свою профессиональную подготовку полностью соответствующей требованиям, предъявляемым работодателем, 20% затруднились ответить и только 5% признались, что их квалификация ниже, чем необходимо (табл. 4.15).

Таблица 4.15

Динамика ответов на вопрос: «В какой мере Ваша квалификация (подготовка) соответствует выполняемой Вами работе?», в %

Вариант ответа	Год опроса										
	1997	1998	1999	2000	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Моя квалификация (подготовка) выше, чем требует от меня работа	15,1	21,2	20,9	19,8	21,3	19,3	16,9	21,2	19,7	18,8	18,3
Моя квалификация (подготовка) соответствует требованиям, предъявляемым работой	55,4	54,4	52,3	50,4	45,8	50,2	52,9	50,8	55,1	45,6	56,2
Моя квалификация ниже, чем это требует работа	9,3	7,2	6,7	7,7	6,1	6,1	8,7	7,3	5,6	9,0	5,1
Не знаю, трудно сказать	17,8	17,1	20	21,9	25,5	23	19,8	20,5	17,9	26,7	20,4

В 2008 г. тенденция сближения качества трудового потенциала и требований рабочих мест замедлилась. При сохранении существующих темпов развития показателей в долгосрочной перспективе полное соответствие наступит не раньше чем через 14 лет.

Таким образом, анализ качественных характеристик трудового потенциала населения Вологодской области и их соответствия требованиям рабочих мест свидетельствует о существовании значительных резервов роста этих показателей, что, в свою очередь, говорит о возможности повышения производительности труда за счет улучшения качества рабочей силы.



Вопросы для самопроверки и обсуждения:

- 1. Как Вы считаете, какие показатели официальной статистики свидетельствуют о несоответствии качества трудового потенциала требованиям работодателей региона?*
- 2. Как, по Вашему мнению, требования работодателей и качественные характеристики работников влияют друг на друга?*
- 3. Каким образом, на Ваш взгляд, возможно управление качеством трудового потенциала населения?*

Тема 15. Управление качеством трудового потенциала



Ключевые понятия: государственная политика развития здравоохранения, политика образования, политика в сфере культуры, молодежная политика.

В отличие от действующей системы управления трудовыми ресурсами, системы управления качеством трудового потенциала как таковой не существует, за исключением некоторых ее элементов.

На наш взгляд, объект управления качественной стороной трудового потенциала должен охватывать отношения по поводу повышения здоровья населения (физического и психического), развития интеллектуального потенциала (когнитивного потенциала и творческих способностей), коммуникабельности,

культурного и нравственного уровня, социальной активности населения. А субъект управления должен включать государственные органы власти различных уровней, трудовые коллективы, профсоюзы и другие организации.

В настоящее время можно выделить отдельные, вполне сформированные элементы системы управления трудового потенциала региона.

Так, управление здоровьем населения на государственном и региональном уровне проводится в рамках *политики развития здравоохранения*. Стратегические задачи государственной политики в сфере здоровья и здравоохранения обозначены в Основных направлениях деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2012 года.

К ним относятся:

- создание условий и мотиваций для ведения здорового образа жизни;
- разработка и внедрение новых экологических стандартов жизни;
- обеспечение государственных гарантий оказания бесплатной медицинской помощи и совершенствование страховых принципов;
- осуществление структурных преобразований в здравоохранении, повышение открытости управления организациями здравоохранения;
- обеспечение населения специализированной, в том числе высокотехнологичной, медицинской помощью;
- улучшение лекарственного обеспечения⁴⁹.

На управление развитием интеллектуального потенциала нацелены следующие перспективные направления *политики образования*:

- повышение доступности качественных образовательных услуг;
- обеспечение инновационного характера образования путем внедрения новых образовательных технологий;
- внедрение новых образовательных стандартов, обеспечивающих компетентностный подход, взаимосвязь фундаментальных знаний и практических умений

⁴⁹ Основные направления деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2012 года: утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1663-р. – С. 4 – 11.

- внедрение независимой системы оценки качества образования на всех уровнях и публичной доступности ее результатов;
- обеспечение участия потребителей образовательных услуг и общественных институтов в контроле и оценке качества образования⁵⁰.

Развитию культурного и нравственного уровня населения должна способствовать реализация следующих основных направлений *государственной политики в сфере культуры*:

- создание условий для повышения качества и разнообразия услуг в сфере культуры;
- обеспечение для граждан России равного права на участие в культурной жизни и доступа к культурным ценностям;
- сохранение и популяризация культурного наследия;
- развитие библиотечного дела;
- продвижение российской культуры;
- совершенствование организационных, экономических и правовых механизмов развития сферы культуры⁵¹.

Управление социальной активностью населения проводится в основном в рамках *государственной молодежной политики* по следующим приоритетным направлениям:

- вовлечение молодежи в социальную практику;
- формирование системы поддержки инициативной и талантливой молодежи;
- обеспечение эффективной социализации молодежи, находящейся в трудной жизненной ситуации⁵².

Таким образом, в настоящее время созданы необходимые предпосылки для формирования и разработки единой системы управления трудовым потенциалом региона. Накопленный в регионе опыт проведения государственной поли-

⁵⁰ Основные направления деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2012 года: утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1663-р. – С. 12 – 13.

⁵¹ Там же. – С. 20-21.

⁵² Там же. – С. 29-30.

тики в рассмотренных сферах должен стать основой для организации системы управления нового типа.

На базе уже существующих направлений деятельности по сохранению и развитию отдельных компонентов трудового потенциала населения (здоровье, образование, культура и др.), при условии их расширения, может быть создана уникальная система управления трудовым потенциалом региона, координация которой, на наш взгляд, могла бы осуществляться первым заместителем губернатора области. Для этого необходимо подробное, обоснованное определение объекта, субъекта, целей, задач, функций и механизмов такой системы. Требуется консолидация усилий науки и власти по разработке и внедрению единой комплексной политики управления трудовым потенциалом региона, согласование действий по ее реализации на всех уровнях – и по горизонтали, и по вертикали.

При этом контроль качества управления трудовым потенциалом региона возможен, как нам видится, в рамках утвержденного Президентом Перечня показателей для оценки эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации⁵³, в котором уже присутствуют: уровень безработицы, уровень смертности населения региона, доля выпускников государственных (муниципальных) учреждений начального и среднего профессионального образования, трудоустроившихся по полученной профессии и др.



Вопросы для самопроверки и обсуждения:

- 1. В чем заключаются приоритетные направления государственной политики в области здравоохранения, образования, культуры, молодежной государственной политики?*
- 2. Какие основные цели и задачи, на Ваш взгляд, должна преследовать система управления трудовым потенциалом региона?*

⁵³ Перечень показателей для оценки эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации: утв. Указом Президента Российской Федерации от 28 июня 2007 г. № 825.

3. *Какую структуру, по Вашему мнению, может иметь система управления трудовым потенциалом региона?*

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Итак, 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 труду.*

Трудовой потенциал региона имеет *количественную сторону*, определяемую демографическим развитием региона и отраженную в показателях численности трудовых ресурсов, численности экономически активного населения, численности населения трудоспособного возраста и др., и *качественную сторону*, выраженную в показателях здоровья, образования, уровне творчества и культуры населения региона и др.

Исследование трудового потенциала должно проводиться при подробном рассмотрении всего многообразия его количественных и качественных проявлений и, разумеется, с учетом особенностей конкретной территории.

Мы надеемся, что данное учебное пособие помогло читателю приобрести знания в сфере теоретических основ исследования трудового потенциала региона, а также практические умения и навыки оценки его основных количественных и качественных характеристик.

Желаем, чтобы приобретенные знания и умения пригодились Вам в профессиональной деятельности!

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года [Электронный ресурс]: утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р. – Режим доступа: <http://www.government.ru/content/governmentactivity/insiderfgovernment/archive/2008/11/25/69b3495c378e451db8df6c3a265a755b.doc>
2. Основные направления деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2012 года [Электронный ресурс]: утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р. – Режим доступа: <http://www.government.ru/content/governmentactivity/rfgovernmentdecisions/archive/2008/11/17/df5e05e6f484481b8544a050ee3e48ad.doc>
3. Основные положения Стратегии социально-экономического развития Вологодской области на период до 2010 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.vologda-oblast.ru/periodic.asp?CODE=548&V=0&LNG=RUS>
4. Перечень показателей для оценки эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации [Электронный ресурс]: утв. указом Президента Российской Федерации от 28 июня 2007 г. № 825. – Режим доступа: <http://document.kremlin.ru/doc.asp?ID=40264&PSC=1&PT=1&Page=3>
5. Большая Советская Энциклопедия [Текст]: в 30 т. – Т. 20 / под ред. А.М. Прохорова. – Изд. 3-е. – М.: Советская энциклопедия, 1975. – 608 с.
6. Бунгов, В.Н. Прогноз численности населения Республики Карелия трудоспособного возраста [Текст] / В. Н. Бунгов // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: сб. докладов по материалам III Всерос. науч.-практ. Интернет-конф., 25 – 26 октября 2006 года. – Кн. I. – Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2006. – С. 121 – 124.

7. Быкова, Е.В. Формирование и использование трудового потенциала региона в переходной экономике России [Текст]: автореф. дис. ... канд. экон. наук / Е.В. Быкова. – Саратов, 2000. – 22 с.
8. Всемирная история экономической мысли [Электронный ресурс]. – Т. 6, Кн. 1. Отечественная экономическая наука. Экономическая мысль социалистических и развивающихся стран в послевоенный период. – М.: Мысль, 1997. – Режим доступа: <http://www.booksite.ru/fulltext/oie/mys/ly/index.htm>
9. Генкин, Б.М. Экономика и социология труда: учебник для вузов [Текст] / Б.М. Генкин. – М.: Норма, 2003. – 416 с.
10. Глобальные тенденции занятости: январь 2008 г. [Электронный ресурс]. – Женева: МОТ, 2008. – Режим доступа: http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/info/publ/get08_rus.pdf
11. Гольдин, М.И. Актуальные проблемы развития трудового потенциала общества зрелого социализма [Текст] / М.И. Гольдин // Вопросы философии. – 1982. – №5. – С. 3 – 16.
12. Горисов, С.П. О региональных различиях качества рабочей силы [Текст] / С.П. Горисов // Рекрутинг. – 2005. – №3. – С. 41 – 43.
13. Доклад о развитии человека. 2006 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.un.org/russian/esa/hdr/2006/hdr2006_tech.pdf
14. Егоров, В.Д. Трудовой потенциал: формирование и использование в условиях рыночной экономики [Текст]: дис. ... докт. экон. наук / В.Д. Егоров. – М., 2004. – 264 с.
15. Ильин, В.А. Качество трудового потенциала населения Вологодской области [Текст] / В.А. Ильин, Н.А. Смирнова, Я.Б. Тимофеева. – Вологда: ВНКЦ ЦЭМИ РАН, 1998. – 76 с.
16. Качество населения [Текст] / под ред. Н.М. Римашевской, В.Г. Копниной. – М.: ИСЭПН РАН, 1993. – 185с.
17. Колосова, Р.П. Трудовой потенциал промышленности [Текст] / Р.П. Колосова. – М., 1987. – 162 с.

18. Костаков, В.Г. Интенсификация использования трудового потенциала [Текст] / В.Г. Костаков, А.А. Попов // Социалистический труд. – 1982. – № 7. – С. 109.
19. Магомедов, М.М. Трудовой потенциал в стратегии социально-экономического развития (региональный аспект) [Текст]: автореф. дис. ... докт. экон. наук / М.М. Магомедов. – М., 2001. – 56 с.
20. Маслова, И.С. Особенности российского рынка труда [Текст] / И.С. Маслова // Человек и труд. – 1993. – №3. – С. 24 – 29.
21. Маслова, И.С. Трудовой потенциал советского общества: Вопросы теории и методологии исследования [Текст] / И.С. Маслова. – М.: Ин-т экономики РАН, 1987. – 32 с.
22. Методологические положения по статистике (выпуск 1) [Электронный ресурс] / Федеральная служба государственной статистики. – М., 1996. – Режим доступа: <http://www.gks.ru>
23. Общественное здоровье и экономика [Текст] / Б.Б. Прохоров, И.В. Горшкова, Д.И. Шмаков, Е.В. Тарасова. – М.: МАКС Пресс, 2007. – 292 с.
24. Одегов, Ю.Г. Управление персоналом [Текст] / Ю.Г. Одегов, П.В. Журавлев. – М.: Финстатинформ, 1997. – 215 с.
25. Официальный сайт Департамента занятости Вологодской области [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.szn.vologda.ru>
26. Официальный сайт правительства Вологодской области [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.vologda-oblast.ru/>
27. Питухин, Е.А. Математическое моделирование динамических процессов в системе «экономика – рынок труда – профессиональное образование» [Текст] / Е.А. Питухин, В.А. Гуртов. – СПб.: Изд-во СПбГУ, 2006. – 540 с.
28. Половозрастной состав населения Вологодской области в 2007 году [Текст]: стат. бюллетень / Вологдастат. – Вологда, 2008. – 79 с.
29. Практическая демография [Текст] / под ред. Л.Л. Рыбаковского. – М.: ЦСП, 2005. – 280 с.

30. Прикладная статистика. Основы эконометрики [Текст]: учебник для вузов: в 2 т. / С.А. Айвазян, В.С. Мхитарян. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001.
31. Приоритеты экономического развития субъектов Российской Федерации [Текст] / В.А. Гуртов, Л.Я. Безнин, В.А. Матвеев, С.В. Сигова. – М.: Кучково поле, 2005. – 496 с.
32. Райзберг, Б. А. Современный экономический словарь [Текст]. – 5-е изд., перераб. и доп. / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева – М.: ИНФРА-М, 2007. – 495 с.
33. Римашевская, Н.М. Качественный потенциал населения России: взгляд в XXI век [Текст] / Н.М. Римашевская // Проблемы прогнозирования. – 2001. – №3. – С. 34 – 48.
34. Римашевская, Н.М. О методологии определения качественного состояния населения [Текст] / Н.М. Римашевская // Демография и социология. – Выпуск 6. – М., 1993. – С. 7 – 21.
35. Рынок труда и рынок образовательных услуг в субъектах Российской Федерации [Текст] / В.Н. Васильев, В.А. Гуртов, Е.А. Питухин [и др.]. – М.: Техносфера, 2006. – 680 с.
36. Сбережение народа [Текст] / под ред. Н.М. Римашевской. – М.: Наука, 2007. – 326 с.
37. Сергеева, Г.П. Трудовой потенциал страны [Текст] / Г.П. Сергеева, Л.С. Чиждова. – М., 1982. – 64 с.
38. Скаржинский, М.И. Трудовой потенциал социалистического общества [Текст] / М.И. Скаржинский, И.Ю. Баландин, А.И. Тяжов. – М.: Экономика, 1987. – 102 с.
39. Статистический ежегодник Вологодской области 2007 [Текст]: стат. сб. / Вологдастат. – Вологда, 2008. – 399 с.
40. Труд и занятость в Вологодской области в 2002 – 2006 гг. [Текст]: стат. сб. / Вологдастат. – Вологда, 2007. – 150 с.
41. Труд и занятость в Вологодской области в 2007 г. [Текст]: стат. сб. / Вологдастат. – Вологда, 2008. – 150 с.

42. Трудовой потенциал региона: состояние и развитие [Текст] / В.А. Ильин, К.А. Гулин, Г.В. Леонидова, В.В. Давыдова. – Вологда: ВНКЦ ЦЭМИ РАН, 2004. – 107 с.
43. Хлопова, Т.В. К оценке трудового потенциала предприятия [Текст] / Т.В. Хлопова, М.П. Дьякович // Социологические исследования. – 2003. – №3. – С. 67 – 74.
44. Шабунова, А.А. Статистический анализ системы нравственных ценностей населения региона [Текст] / А.А. Шабунова, М.А. Ласточкина, Е.А. Чекмарева // Экономические и социальные перемены в регионе: факты, тенденции, прогноз / ВНКЦ ЦЭМИ РАН. – 2007. – №38. – С. 64 – 69.
45. Шаталова, Н.И. Трудовой потенциал работника [Текст] / Н.И. Шаталова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – С. 16 – 17.
46. Экономика и социология труда [Текст] / под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 584 с.
47. Экономика трудовых ресурсов [Текст] / под ред. проф. П.Э. Шлендера. – М.: Вузовский учебник, 2008. – 302 с.
48. Экономическая активность населения Вологодской области в 2003-2007 гг. [Текст]: стат. сб. / Вологдастат. – Вологда, 2008. – 94 с.
49. Becker, G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis / G.S. Becker. – 2d ed. – New York: Columbia University Press for the NBER, 1975.
50. Birman, Alan. Quantity and Quality in Social Research. / Alan Birman. – London, 1988.
51. Clark, A.E. Unhappiness and Unemployment / A.E. Clark, A.J. Oswald // Economic Journal. – 1994. – №104. – P. 648 – 659.
52. Freeman, R.B. Job Satisfaction as an Economic Variable / R.B. Freeman // American Economic Review. – 1978. – №68. – P. 135 – 141.
53. Miles, Ian. Social Indicators of Human Development / Ian Miles. – London: UNU. – 1985.
54. Shultz, T. Investment in Human Capital / T. Shultz. – N.Y.; London, 1971.