

УДК 331
JEL J01
DOI 10.25205/2542-0429-2017-17-3-35-46

Т. Ю. Крышталева

*Южный федеральный университет
ул. М. Горького, 88, Ростов-на-Дону, 344082, Россия*

barinovatanya@gmail.com

МЕТОДИКА ОЦЕНКИ СОСТОЯНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНОВ РФ

Предложена методика измерения трудового потенциала на основе применения индексного метода, описана структура трудового потенциала на региональном уровне, позволяющая учитывать его специфические черты в системе следующих компонентов: демографического, экономического, образовательно-квалификационного, инновационного и психофизиологического. Автором статьи рассчитан интегральный показатель развития трудового потенциала для каждого субъекта РФ, а также составлен рейтинг регионов по уровню развития трудового потенциала в 2015 г. Кроме того, в статье дан критический анализ некоторых частных методик оценки уровня развития трудового потенциала на региональном уровне.

Ключевые слова: трудовой потенциал, индекс развития трудового потенциала, структура трудового потенциала, оценка трудового потенциала, измерение трудового потенциала.

В настоящее время многими исследователями и экспертами признается тот факт, что достижение конкурентоспособности и устойчивого развития национальной экономики может осуществляться только путем наращивания трудового потенциала. Причем между экономическим ростом и уровнем накопленного и реализованного трудового потенциала наблюдается прямая взаимосвязь: прогрессивная социально-экономическая динамика обеспечивает совокупность условий формирования и реализации трудового потенциала. В противном случае в обществе наблюдается высокая степень социальной напряженности, ухудшение показателей здоровья населения, высокий уровень миграции, снижение рождаемости и повышение смертности, в то же время трудовой потенциал населения сам выступает источником социально-экономического развития. Исследование трудового потенциала как ключевого фактора социально-экономического развития представляется актуальным, особенно в области разработки эффективного инструментария оценки состояния и уровня использования трудового потенциала. Использование действенной системы диагностики состояния и уровня использования трудового потенциала регионов позволит в последствии принимать стратегические и оперативные решения по управлению трудовым потенциалом, как на региональном, так и на федеральном уровне.

Подходы к оценке уровня развития трудового потенциала

В качестве рабочего определения уровня развития трудового потенциала автору статьи представляется целесообразным использовать следующее. Уровень развития трудового по-

Крышталева Т. Ю. Методика оценки состояния трудового потенциала регионов РФ // Мир экономики и управления. 2017. Т. 17, № 3. С. 35–46.

тенциала – это некий количественный показатель степени соответствия качественных характеристик трудового потенциала потребностям современной экономики.

Отечественная экономическая наука накопила богатый опыт в области оценки трудового потенциала на микро- и макроэкономических уровнях. В наиболее ранних исследованиях преобладали натуральные оценки трудового потенциала, так, например, А. Ф. Давлетбаева и К. Н. Юсупов предложили оценку трудового потенциала региона на основе соотношения положительно характеризующих трудовой потенциал показателей (занятые, рождаемость, численность населения с высшим образованием, продолжительность жизни, миграционный прирост, объем производства) и отрицательных показателей (безработица, смертность, травматизм, миграционное выбытие), данные показатели рассматривают в динамике [1].

В дальнейшем появились стоимостные оценки трудового потенциала, примером реализации данного подхода может служить исследование С. М. Бухоновой и М. А. Дорошенко, которые предлагали оценивать трудовой потенциал исходя из стоимостной оценки всех расходов индивида на воспроизведение трудового потенциала по всем годам периода их осуществления, приведение в сопоставимый вид действующих цен осуществляется через индекс инфляции или индекс потребительских цен на соответствующие виды товаров и услуг [2].

В публикациях последних лет некоторые авторы (Г. В. Якшибаева, Л. А. Попова, М. А. Терентьева, Л. А. Мигранова, М. С. Токсанбаева, Г. В. Леонидова, А. М. Панов) разрабатывают и описывают применение относительных оценок трудового потенциала, в частности индексный подход. Данный подход особенно актуален при исследовании трудового потенциала на региональном уровне, поскольку позволяет сопоставлять и сравнивать различные регионы и территории по уровню развития трудового потенциала. В рамках индексного подхода можно выделить следующие методики оценки трудового потенциала.

Методика системного анализа состава и структуры трудового потенциала Института стратегических исследований Республики Башкортостан (Г. В. Якшибаева) [3]. Сущность данной методики состоит в оценке трудового потенциала региона на основании измерения пяти индикаторов развития трудового потенциала: доля трудоспособного населения в общей численности населения; уровень образования, профессиональной подготовки и переподготовки, квалификация и опыт работы, способствующие повышению дееспособности работника; уровень средней заработной платы; вооруженность труда работника необходимыми средствами и орудиями труда; уровень занятости. Сопоставление фактического, минимального и максимального значений данных индикаторов позволяет рассчитать интегральный индекс уровня развития трудового потенциала.

Методика Института социально-экономических и энергетических проблем Севера Коми научного центра Уральского отделения РАН (Л. А. Попова и М. А. Терентьева) [4]. Исследователи в дальнейшем использовали основные принципы методики Г. В. Якшибаевой, внося некоторые изменения в состав показателей оценки трудового потенциала, а также модифицировав принцип выбора в частных индексах максимальных и минимальных баз сравнения. В качестве базовых показателей уровня развития трудового потенциала авторы методики выделяют: продолжительность трудовой жизни в регионе; уровень занятости населения; уровень профессионального образования занятого населения; фондовооруженность труда; ВРП на душу населения.

Методика Института социально-экономических проблем народонаселения Российской академии наук (Л. А. Мигранова, М. С. Токсанбаева) [5]. Расчет интегрального индекса развития трудового потенциала в данной методике осуществляется по той же схеме, что и в работах Г. В. Якшибаевой, Л. А. Поповой и М. А. Терентьевой, однако отличается охватом показателей внутренней структуры трудового потенциала, а также оценкой трудового потенциала в масштабах всей страны. В качестве основных качественных компонент трудового потенциала ученые рассматривают:

- интеллектуальный компонент;
- социально-личностный компонент;
- психофизиологический компонент.

Интеллектуальный компонент представлен такими характеристиками трудового потенциала, как уровень образования экономически активного населения, количество персонала, занятого научными исследованиями и разработками, численность работников, прошедших

дополнительное профессиональное обучение, число поступлений патентных заявок на изобретения и полезные модели; социально-личностный компонент включает показатели смертности населения в трудоспособном возрасте, доли работников с заработной платой ниже прожиточного минимума трудоспособного населения, а также уровня безработицы; психофизиологический компонент – это численность мотивированного к труду населения в возрасте 17–72 лет.

Методика Института социально-экономического развития территорий Российской академии наук (Г. В. Леонидова, А. М. Панов) [6]. Для расчета интегрального индекса развития трудового потенциала Г. В. Леонидова и А. М. Панов предлагают следующую формулу:

$$ILP = \sqrt[4]{HLI \cdot EI \cdot II \cdot LMI},$$

где

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

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

EI (Education Index) – индекс профессионального образования;

II (Income Index) – индекс доходов трудового потенциала;

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

Согласно данной методике в качестве обобщающего показателя состояния здоровья трудового потенциала предлагается использовать статистический показатель «смертность населения в трудоспособном возрасте»; базовыми показателями для оценки уровня образования трудового потенциала являются «полнота охвата профессиональным образованием» и «полнота охвата высшим образованием»; оценка материального положения трудового потенциала производится на основании такого показателя, как «среднемесячный доход на душу населения», скорректированный с учетом рассчитываемой Росстатом стоимости фиксированного набора потребительских товаров и услуг; для оценки возможностей реализации трудового потенциала на рынке труда были выбраны показатели уровня общей безработицы и уровня длительной безработицы (доля безработных, ищущих работу 12 месяцев и более, в общей численности безработных).

Признавая концептуально-методологическую значимость существующих разработок, необходимо в то же время констатировать наличие ряда существенных недостатков рассмотренных подходов. В частности, предлагаемый Г. В. Якшибаевой перечень показателей оценки трудового потенциала, на наш взгляд, является неполным, поскольку в предложенной методике совсем не учитываются психофизиологические характеристики трудового потенциала, кроме того, необходимо разграничить такие характеристики трудового потенциала, как «уровень образования» и «уровень квалификации и опыт работы». Методика Л. А. Поповой и М. А. Терентьевой также отличается фрагментарно представленной структурой трудового потенциала, при этом показатель «продолжительность трудовой жизни в регионе» определен исследователями весьма субъективно. Оценка уровня развития трудового потенциала с помощью показателей, предложенных Л. А. Миграновой и М. С. Токсанбаевой, по сравнению с другими подходами предполагает комплексную оценку, однако, на наш взгляд, данный подход также нуждается в некоторых доработках. Во-первых, сомнения вызывает выделение такого компонента трудового потенциала, как «психофизическое состояние», и объединение в рамках данного компонента таких характеристик, как «смертность населения в трудоспособном возрасте» и «доля работников с заработной платой ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения», а также «уровень безработицы». Представляется целесообразным выделить психофизиологический и экономический компоненты трудового потенциала, соответственно «смертность населения в трудоспособном возрасте» необходимо отнести к психофизиологическому компоненту трудового потенциала, дополнив данную характеристику некоторыми другими, а характеристики «доля работников с заработной платой ниже прожиточного минимума трудоспособного населения» и «уровень безработицы» включить в структуру экономического компонента трудового потенциала. Кроме того, социально-личностный компонент, представленный всего лишь одной характеристикой – «численность мотивированного к труду населения в возрасте 15–72 лет» – необходимо дополнить. Методика Г. В. Леонидовой и А. М. Панова также отличается комплексностью, тем не менее, на наш взгляд, выделенные характеристики трудового потенциала

необходимо расширить, так как здоровье и материальное благосостояние трудовых ресурсов можно охарактеризовать сразу несколькими показателями, в то время как в рассмотренной методике выделена только одна характеристика данных компонентов.

Методика оценки фактического состояния трудового потенциала российских регионов

Представленная в работе методика оценки трудового потенциала состоит, во-первых, в выделении обширного перечня характеристик трудового потенциала и принципиально новых его структурных компонентов – демографического, экономического и инновационного, ранее не изучаемых в экономических исследованиях и, соответственно, не измеряемых. Во-вторых, рейтинг регионов РФ по уровню развития трудового потенциала составлен исключительно на основании широко доступных статистических данных Федеральной службы государственной статистики, в то время как ранее существовавшие работы по оценке трудового потенциала опирались в некоторой степени на экспертные оценки количественных значений показателей внутренней структуры трудового потенциала.

В соответствии с целью исследования автором статьи были проанализированы данные Росстата по 85 субъектам РФ за 2015 г. [7]. В качестве структурных элементов трудового потенциала были выделены следующие компоненты:

- демографический;
- экономический;
- образовательно-квалификационный;
- психофизиологический;
- инновационный.

В представленной структуре компонентов измерения трудового потенциала выделены показатели фактического состояния (табл. 1).

Таблица 1

Показатели фактического состояния трудового потенциала на региональном уровне

Показатель	Единицы измерения
<i>Демографический компонент трудового потенциала</i>	
Общий коэффициент рождаемости	число родившихся на 1 000 чел. населения
Общий коэффициент смертности	число умерших на 1 000 чел. населения
Коэффициент миграционного прироста (выбытия) населения	абсолютная величина разности между числом прибывших на данную территорию и числом выбывших за пределы этой территории на 10 000 чел. населения
Соотношение браков и разводов	на 1 000 браков приходится разводов
Коэффициент демографической нагрузки	на 1 000 чел. трудоспособного возраста приходится лиц нетрудоспособных возрастов
<i>Экономический компонент трудового потенциала</i>	
Уровень занятости населения	в % от общей численности населения
Уровень безработицы	
Уровень производительности труда	в % к предыдущему году
Численность населения, имеющего доходы ниже величины прожиточного минимума	тыс. чел.
Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций	руб.

Окончание табл. 1

Показатель	Единицы измерения
<i>Образовательно-квалификационный компонент трудового потенциала</i>	
Занятое население с высшим и средним профессиональным образованием	в % к общей численности занятых
Безработное население с высшим и средним специальным образованием	
Выпуск специалистов с высшим и средним специальным образованием	тыс. чел.
Число образовательных учреждений высшего и среднего специального образования	учреждений
Расходы консолидированных бюджетов регионов РФ на образование	млн руб.
<i>Психофизиологический компонент трудового потенциала</i>	
Уровень заболеваемости	зарегистрировано заболеваний на 1000 чел. населения
Ожидаемая продолжительность жизни при рождении	лет
Обеспеченность населения больничными койками	приходится чел. населения на одну больничную койку
Обеспеченность населения врачами	нагрузка чел. населения на одного врача
Расходы консолидированных бюджетов регионов РФ на здравоохранение	млн руб.
<i>Инновационный компонент трудового потенциала</i>	
Численность организаций, выполняющих научные исследования и разработки	организаций
Численность персонала, занятого научными исследованиями и разработками	чел.
Внутренние затраты на научные исследования и разработки	млн руб.
Инновационная активность организаций	удельный вес организаций, осуществивших инновации, в общем числе обследованных организаций, в %
Объем инновационных товаров, работ, услуг	в % от общего объема отгруженных товаров, выполненных работ, услуг

Очевидно, что структурные компоненты индекса развития трудового потенциала имеют неодинаковую размерность, в целях приведения различных параметров в сопоставимый вид в данном исследовании автором был использован метод линейного масштабирования, суть которого состоит в том, чтобы отобразить значения каждого показателя в интервале от 0 до 1, сохраняя все пропорции между отдельными значениями. Таким образом, частные индексы развития компонентов трудового потенциала рассчитываются в соответствии с характером связи между измеряемыми показателями структуры трудового потенциала и уровнем развития трудового потенциала. Так, например, повышение уровня рождаемости в стране влечет за собой развитие трудового потенциала, следовательно, между переменными наблюдается прямая взаимосвязь, в то же время повышение уровня безработицы будет являться следствием недоиспользования трудового потенциала в будущем, связь в этом случае между переменными обратная.

Для расчета частных индексов развития компонентов трудового потенциала были использованы следующие формулы:

1) если наблюдается прямая связь между переменными,

$$I_{xi} = \frac{X_i - X_{\min}}{X_{\max} - X_{\min}};$$

2) если наблюдается обратная связь между переменными

$$I_{xi} = \frac{X_{\max} - X_i}{X_{\max} - X_{\min}},$$

где

I_{xi} – индекс показателя X в i -м регионе;

X_i – значение показателя X в i -м регионе;

X_{\max} – максимальное условное значение показателя X ;

X_{\min} – минимальное условное значение показателя X .

В табл. 2 представлены результаты расчетов по каждому компоненту трудового потенциала.

Интегральный индекс развития трудового потенциала нами был рассчитан как среднее арифметическое пяти сводных индексов, характеризующих основные компоненты трудового потенциала: демографического, экономического, образовательно-квалификационного, психофизиологического, инновационного. Декомпозиция субъектов РФ по уровню развития трудового потенциала представлена в табл. 3.

Таким образом, группа регионов с достаточно высоким уровнем развития трудового потенциала представлена субъектами практически всех федеральных округов. Города федерального значения Москва и Санкт-Петербург, а также Московская область заметно выделяются среди других регионов, что объясняется развитой системой высшего и среднего профессионального образования, огромным научно-исследовательским потенциалом территорий, достаточно высокими доходами населения по сравнению с другими субъектами РФ. В данную группу также попали многие регионы Дальневосточного федерального округа (Чукотский автономный округ, Магаданская область, Республика Саха, Камчатский край, Хабаровский край) благодаря высокому уровню занятости населения, а также относительно высокой оплатой труда. Регионы Сибирского федерального округа (Красноярский край, Новосибирская и Томская области) были включены в данную группу, так как обладают высоким образовательно-квалификационным потенциалом, а также развитой системой здравоохранения. Юг России представлен двумя субъектами – Республикой Дагестан и Краснодарским краем, в первом случае повлиял традиционно высокий для кавказской территории уровень рождаемости, во втором – развитая система высшего и среднего профессионального образования.

Вторая группа – это регионы с уровнем развития трудового потенциала выше медианного. Данная группа представлена в основном субъектами Центрального (Липецкая, Белгородская, Калужская, Ярославская, Курская области) и Приволжского (Астраханская область, Чувашская Республика, Удмуртская Республика, Республика Мордовия, Республика Башкортостан, Самарская область) федеральных округов. Эти регионы отличаются высоким инновационным потенциалом, некоторые имеют широкую сеть образовательных учреждений высшего и среднего специального образования. Следует отметить, что в рассматриваемую группу регионов вошла Ростовская область, которая по показателям образовательно-квалификационного и инновационного потенциалов превосходит многие регионы РФ, тем не менее относительно низкий уровень рождаемости, слабая экономическая активность населения и существующие проблемы в сфере здравоохранения не позволили Ростовской области войти в лидирующую группу регионов по уровню развития трудового потенциала.

Группа регионов с уровнем развития трудового потенциала ниже медианного образована в основном субъектами Приволжского (Волгоградская, Оренбургская, Саратовская, Пензенская, Кировская области) Сибирского (Омская область, Республика Бурятия, Забайкальский край, Кемеровская область) и Северо-Западного (Калининградская область, Республика Коми, Архангельская, Ленинградская области) федеральных округов, кроме того в данную

Таблица 2

Распределение регионов РФ
по уровню развития компонентов трудового потенциала в 2015 г.

Регион	Компонент					Регион	Компонент				
	демографический	экономический	образовательный	психологический	инновационный		демографический	экономический	образовательный	психологический	инновационный
г. Москва	12	3	1	1	1	Республика Северная Осетия – Алания	18	70	76	3	78
г. Санкт-Петербург	13	6	2	2	2	Волгоградская область	61	47	20	16	52
Московская область	17	10	3	20	3	Омская область	34	39	27	46	49
Чукотский автономный округ	16	1	53	48	8	Калининградская область	35	28	63	33	76
Ханты-Мансийский автономный округ – Югра	5	8	17	14	68	Оренбургская область	53	46	31	40	30
Республика Татарстан	15	12	5	58	4	Саратовская область	60	61	23	13	46
Ямало-Ненецкий автономный округ	6	2	61	57	59	Республика Бурятия	14	75	42	28	70
Свердловская область	44	24	4	26	13	Республика Коми	41	29	38	61	64
Магаданская область	55	4	77	8	16	Архангельская область	64	40	21	39	62
Республика Саха (Якутия)	9	16	19	29	57	г. Севастополь	7	66	84	50	85
Камчатский край	21	9	52	21	29	Тульская область	79	13	58	68	19
Нижегородская область	58	15	10	44	5	Пензенская область	69	37	72	47	12
Республика Дагестан	3	72	30	45	45	Кировская область	71	49	32	34	37
Ненецкий автономный округ	10	5	28	82	74	Амурская область	59	34	64	36	67
Красноярский край	22	45	8	31	27	Рязанская область	78	60	40	30	20
Новосибирская область	26	62	15	9	10	Смоленская область	77	53	46	19	56
Краснодарский край	31	44	6	24	36	Ленинградская область	74	19	51	74	31
Томская область	19	65	29	7	11	Забайкальский край	30	80	36	32	63
Хабаровский край	33	21	22	23	33	Республика Крым	25	81	74	25	66

Регион	Компонент					Регион	Компонент				
	демографический	экономический	образовательный	психологический	инновационный		демографический	экономический	образовательный	психологический	инновационный
Воронежская область	56	26	26	6	18	Кемеровская область	68	58	16	65	75
Мурманская область	40	11	49	22	39	Республика Ингушетия	2	85	67	67	69
Сахалинская область	48	7	43	18	80	Тамбовская область	82	32	59	51	38
Астраханская область	43	57	41	4	25	Республика Алтай	20	71	81	77	34
Чувашская Республика	23	48	73	56	6	Республика Марий Эл	36	59	70	79	50
Удмуртская Республика	24	25	37	37	32	Ульяновская область	57	54	56	71	61
Липецкая область	66	17	33	35	7	Вологодская область	49	42	60	78	65
Ставропольский край	32	51	18	12	47	Брянская область	75	33	45	73	53
Республика Мордовия	47	31	69	15	9	Костромская область	70	56	54	66	51
Белгородская область	46	18	25	41	22	Тверская область	83	43	39	63	42
Пермский край	39	36	13	59	17	Республика Тыва	4	84	65	43	72
Ростовская область	52	52	7	49	15	Республика Хакасия	42	50	62	80	81
Республика Башкортостан	29	41	12	60	28	Новгородская область	81	23	78	76	43
Приморский край	38	35	24	17	48	Республика Адыгея	45	69	83	53	55
Тюменская область	11	73	47	38	14	Владимирская область	76	38	66	83	26
Челябинская область	50	30	11	70	24	Алтайский край	72	76	34	69	23
Самарская область	51	21	9	72	44	Республика Калмыкия	27	82	85	10	83
Калужская область	54	14	44	52	21	Орловская область	80	63	75	62	40
Чеченская Республика	1	78	55	84	84	Республика Карелия	63	64	57	81	58
Ярославская область	62	20	35	27	35	Ивановская область	73	68	68	54	73
Иркутская область	37	55	14	55	41	Еврейская автономная область	67	74	71	64	71
Кабардино-Балкарская Республика	8	79	80	5	82	Карачаево-Черкесская Республика	28	83	82	42	79
Курская область	65	27	48	11	54	Псковская область	84	67	79	75	60
						Курганская область	85	77	50	85	77

Таблица 3

Декомпозиция субъектов РФ по уровню развития трудового потенциала в 2015 г.

Регион	Индекс развития трудового потенциала	Место региона	Регион	Индекс развития трудового потенциала	Место региона
<i>Регионы с высоким уровнем развития трудового потенциала</i>					
г. Москва	0,720101	1	Камчатский край	0,391288	11
г. Санкт-Петербург	0,520312	2	Нижегородская область	0,389205	12
Московская область	0,462747	3	Республика Дагестан	0,384899	13
Чукотский автономный округ	0,448038	4	Ненецкий автономный округ	0,381344	14
Ханты-Мансийский автономный округ - Югра	0,427536	5	Красноярский край	0,378838	15
Республика Татарстан	0,425263	6	Новосибирская область	0,376381	16
Ямало-Ненецкий автономный округ	0,423426	7	Краснодарский край	0,376185	17
Свердловская область	0,398922	8	Томская область	0,373644	18
Магаданская область	0,394021	9	Хабаровский край	0,37231	19
Республика Саха (Якутия)	0,393351	10	Воронежская область	0,372181	20
			Мурманская область	0,372033	21
<i>Регионы с уровнем развития трудового потенциала выше медианного уровня</i>					
Сахалинская область	0,367483	22	Приморский край	0,358156	33
Астраханская область	0,363013	23	Тюменская область	0,356975	34
Чувашская Республика	0,362875	24	Челябинская область	0,353506	35
Удмуртская Республика	0,362686	25	Самарская область	0,353453	36
Липецкая область	0,362583	26	Калужская область	0,351632	37
Ставропольский край	0,361505	27	Чеченская Республика	0,349941	38
Республика Мордовия	0,361006	28	Ярославская область	0,349525	39
Белгородская область	0,360185	29	Иркутская область	0,346129	40
Пермский край	0,359135	30	Кабардино-Балкарская Республика	0,345905	41
Ростовская область	0,358656	31	Курская область	0,345762	42
Республика Башкортостан	0,358544	32			

Регион	Индекс развития трудового потенциала	Место региона	Регион	Индекс развития трудового потенциала	Место региона
<i>Регионы с уровнем развития трудового потенциала ниже медианного уровня</i>					
Республика Северная Осетия – Алания	0,343465	43	Пензенская область	0,327705	54
Волгоградская область	0,343278	44	Кировская область	0,327361	55
Омская область	0,342607	45	Амурская область	0,326394	56
Калининградская область	0,34259	46	Рязанская область	0,32599	57
Оренбургская область	0,341253	47	Смоленская область	0,323987	58
Саратовская область	0,337635	48	Ленинградская область	0,322062	59
Республика Бурятия	0,336723	49	Забайкальский край	0,320197	60
Республика Коми	0,336305	50	Республика Крым	0,316217	61
Архангельская область	0,332361	51	Кемеровская область	0,316082	62
г. Севастополь	0,332031	52	Республика Ингушетия	0,313973	63
Тульская область	0,3308	53			
<i>Регионы с низким уровнем развития трудового потенциала</i>					
Тамбовская область	0,312992	64	Республика Адыгея	0,303432	75
Республика Алтай	0,312527	65	Владимирская область	0,30226	76
Республика Марий Эл	0,312349	66	Алтайский край	0,301634	77
Ульяновская область	0,311063	67	Республика Калмыкия	0,297956	78
Вологодская область	0,310653	68	Орловская область	0,29779	79
Брянская область	0,310245	69	Республика Карелия	0,296202	80
Костромская область	0,307698	70	Ивановская область	0,288757	81
Тверская область	0,306973	71	Еврейская автономная область	0,287686	82
Республика Тыва	0,306595	72	Карачаево-Черкесская Республика	0,279168	83
Республика Хакасия	0,305625	73	Псковская область	0,270978	84
Новгородская область	0,303936	74	Курганская область	0,248047	85

группу регионов также входят Республика Крым и город федерального значения Севастополь. В данных регионах в той или иной степени наблюдается ряд проблем, ведущих к недоиспользованию трудового потенциала.

В четвертую группу регионов РФ с самыми низкими показателями развития трудового потенциала вошли субъекты практически всех федеральных округов, большую долю которых занимают регионы Центрального федерального округа (Тамбовская, Брянская, Костромская, Тверская, Владимирская, Орловская, Ивановская области), Северо-Западного округа (Вологодская, Новгородская, Псковская области, Республика Карелия). Регионы данной группы отличаются тем, что отстают от других регионов по двум, трем, а иногда и четырем компонентам трудового потенциала.

Предложенная методика позволяет получить достаточно полную информацию о фактическом состоянии трудового потенциала на региональном уровне, она является открытой, гибкой и при необходимости может быть дополнена другими показателями, методы и приемы использования которых должны соответствовать предлагаемым в исследовании общим принципам их формирования и выражения.

Результаты оценки трудового потенциала являются, прежде всего, информационной основой, которая может быть использована в деятельности региональных органов власти при формировании приоритетных целей и задач перспективного управления развитием трудового потенциала территории. Таким образом, предложенная методика оценки трудового потенциала является действенным элементом механизма принятия стратегических и оперативных решений по управлению трудовым потенциалом на региональном уровне, основанных на учете реальных условий воспроизводства трудовых ресурсов.

Список литературы

1. Давлетбаева А. Ф., Юсупов К. Н. Риски в использовании трудового потенциала регионов // РИСК: ресурсы, информация, снабжение, конкуренция. 2010. № 1. С. 132–135.
2. Бухонова С. М., Дорошенко Ю. А. Теоретические и методические основы экономической оценки трудового потенциала // Российское предпринимательство. 2004. № 6 (54). С. 68–73.
3. Якишбаева Г. В. Трудовой потенциал республики: количественно-качественная характеристика // Экономика и управление. 2007. № 3. С. 57–65.
4. Попова Л. А., Терентьева М. А. Трудовой потенциал российского севера // Арктика и Север. 2014. № 4. С. 51–69.
5. Мигранова Л. А., Токсанбаева М. С. Качество трудового потенциала российских регионов // Народонаселение. 2014. № 2. С. 102–120.
6. Леонидова Г. В., Панов А. М. Трудовой потенциал: территориальные аспекты качественного состояния // Проблемы развития территорий. 2013. Вып. 3. С. 60–70.
7. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2016: Стат. сб. / Росстат. М., 2016. 1326 с.

Материал поступил в редколлегию 28.03.2017

T. Yu. Kryshhtaleva

*Southern Federal University
88 Gorky Str., Rostov-on-Don, 344082, Russian Federation*

barinovatanya@gmail.com

ASSESSMENT METHOD OF THE STATE OF LABOUR POTENTIAL IN REGIONS OF THE RUSSIAN FEDERATION

The article presents the methodology for the labor potential measurement based on the index method and outlines the internal structure of the labor potential, which contains demographic, eco-

conomic, educational and qualification, innovation and psychophysiological components. The author has calculated the integral indicator of the development of labor potential for each subject of the Russian Federation, and made the rating of the regions in terms of labor potential development in 2015. In addition, the article gives a critical analysis of some particular methods for the labor potential measurement at the regional level.

Keywords: labor potential, index of labor potential development, structure of labor potential, assessment of labor potential.

References

1. Davletbaeva A. F., Yusupov K. N. Risks in the labor potential use of regions. *RISK: resources, information, supply, competition*, 2010, no. 1, p. 132–135. (In Russ.)
2. Bukhonova S. M., Doroshenko Y. A. Theoretical and methodological bases of an economic estimation of labor potential. *Journal of Russian Entrepreneurship*, 2004, no. 6 (54), p. 68–73. (In Russ.)
3. Yakshibaeva G. V. Labor potential of the republic: quantitative and qualitative characteristics. *Economics and management*, 2007, № 3, p. 57–65. (In Russ.)
4. Popova L. A., Terentyeva M. A. The labor potential of the Russian North. *Arctic and North*, 2014, no. 4, p. 51–69. (In Russ.)
5. Migranova L. A., Toksanbaeva M. S. The quality of the labor potential of Russian regions. *Population*, 2014, no. 2, p. 102–120. (In Russ.)
6. Leonidova G. V., Panov A. M. Labor potential: territorial aspects of the qualitative state. *Problems of Territory Development*, 2013, iss. 3, p. 60–70. (In Russ.)
7. Regions of Russia. Socio-economic indicators. 2016: Stat. coll. / Rosstat. Moscow, 2016, 1326 p. (In Russ.)

For citation:

Kryshtaleva T. Yu. Assessment Method of the State of Labour Potential in Regions of the Russian Federation. *World of Economics and Management*, 2017, vol. 17, no. 3, p. 35–46. (In Russ.)