

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАУК
ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ
ТЕРРИТОРИЙ РАН



К.А.Гулин, А.А. Шабунова, Е.А. Чекмарева

ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ РЕГИОНА

Вологда • 2009

ББК 65.011.11(2Рос-4Вол)

Г94

Печатается по решению
Ученого совета
ИСЭРТ РАН

Гулин, К.А. Трудовой потенциал региона [Текст] / К.А. Гулин, А.А. Шабунова, Е.А. Чекмарева; под рук. д.э.н., проф. В.А. Ильина. – Вологда: ИСЭРТ РАН, 2009. – 84 с.

В работе описаны теоретико-методологические основы и результаты исследования трудового потенциала Вологодской области, проанализирована количественная и качественная сторона трудового потенциала региона, рассмотрены возможности управления трудовыми ресурсами и трудовым потенциалом на региональном уровне, описаны результаты измерения частных и интегральных индексов качества трудового потенциала, дан анализ их динамики и соответствия требованиям рабочих мест, проведена оценка взаимосвязей качества трудового потенциала с результативностью трудовой деятельности.

Книга предназначена научным работникам, преподавателям, аспирантам, а также всем интересующимся проблемами измерения и развития трудового потенциала региона.

ISBN 978-5-93299-146-6

© Ильин В.А., 2009
© Гулин К.А., Шабунова А.А.,
Чекмарева Е.А., 2009
© ИСЭРТ РАН, 2009
© Обложка: Дубиничев Р.В., 2009

ПРЕДИСЛОВИЕ

Как показывают исследования Международной организации труда, процессы глобализации и быстрый технический прогресс вызывают изменения на рынках труда во всех странах. Эти перемены сопровождаются появлением больших проблем, но в то же время и значительных возможностей. Во всех регионах имеется огромный запас незадействованного трудового потенциала. В одних странах ограничены возможности женщин для проявления активности на рынке труда, в других существуют сложности с проникновением в сферу труда молодежи. Кроме того, почти каждый работающий бедный является, по меньшей мере, не полностью занятым (работает меньше, чем хотелось бы) либо трудится с очень низкой производительностью (работает долго, но неэффективно из-за отсутствия образования или оборудования) и, следовательно, использует свой потенциал не в полной мере. Экономический рост мог бы стать гораздо более заметным, если бы каждый человек имел свой шанс на достойный труд¹ и реализацию своего трудового потенциала.

Поэтому исследование трудового потенциала каждого региона является чрезвычайно актуальным. Оно предоставляет своевременную информацию о состоянии и развитии трудоспособного населения, может служить платформой для принятия обоснованных управленческих решений в сфере труда.

В настоящее время теория трудового потенциала находится в стадии формирования. Еще нет единства мнений по ее концептуальным основам, не разработано общепризнанных теоретико-методологических подходов к пониманию сущности и структуры трудового потенциала региона, а также механизмов его оценки.

¹ Глобальные тенденции занятости: январь 2008 г. [Электронный ресурс] / МОТ, 2008. — Режим доступа: http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/info/publ/get08_rus.pdf

Данная работа — это попытка внести посильный вклад в развитие научных представлений о трудовом потенциале региона. Авторы книги исходили из опыта Института социально-экономического развития территорий РАН в комплексном исследовании состояния и динамики развития трудового потенциала Вологодской области в 1996 — 2008 гг. Примечательно, что исследование выполнено в предкризисный период — в условиях устойчивого экономического роста. Это придает результатам определенную целостность и завершенность.

В работе описаны теоретико-методологические основы и результаты исследования трудового потенциала Вологодской области, проанализирована его количественная и качественная сторона, рассмотрены возможности управления трудовыми ресурсами и трудовым потенциалом на региональном уровне, представлены результаты измерения частных и интегральных индексов качества трудового потенциала, анализ их динамики и соответствия требованиям рабочих мест, проведена оценка взаимосвязей качества трудового потенциала с результативностью трудовой деятельности.

Глава 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНА

1.1. Понятие «трудовой потенциал»

Понятие «трудовой потенциал» возникло в научной литературе 80-х годов XX века как новая экономическая категория. Это было вызвано потребностями практики и связано с поиском новых потенциальных возможностей для ускорения темпов экономического роста, являлось закономерным результатом развития понятий «рабочая сила» и «трудовые ресурсы».

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.

Категория «потенциал» носит общенаучный характер: она используется в математике, физике, технике, биологии, химии, экономике,

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., Журавлев П.В. Управление персоналом. – М.: Финстатинформ, 1997. – С. 31.

социологии и других отраслях знаний. В экономической литературе данное понятие 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»⁴.

Понятие «трудовой потенциал» стало активно фигурировать в научных публикациях начала 1980-х годов. Вопросы формирования и использования трудового потенциала обсуждались не только экономистами, но и демографами, философами, социологами и специалистами в других областях знаний. Вследствие этого появилось большое количество точек зрения на толкование новой экономической категории.

Определение «трудового потенциала» являлось одним из основных дискуссионных вопросов в 1980-е гг. Эти дискуссии способствовали углублению конкретно-экономического анализа трудового потенциала общества и заложили основы 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.⁵

Теория трудового потенциала до сих пор окончательно не сформирована, среди исследователей нет полного единства взглядов на ее концептуальные основы, не определено место трудового потенциала

⁴ Егоров В.Д. Трудовой потенциал: формирование и использование в условиях рыночной экономики: Автореф. дис. ... к. э. н. — Москва, 2004.

⁵ 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>

в категориальном ряду других социально-экономических понятий. Однако несомненно одно: трудовой потенциал – это объективная реальность, заслуживающая самого пристального внимания и изучения⁶.

Теорию трудовых ресурсов и трудового потенциала развивают работы 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. Сонины, Г.Н. Черкасова, Л.С. Чижовой, А.А. Чухно, В.Н. Ягодкина и других авторов.

В настоящее время в научных исследованиях и разработках 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 применялся отраслевой подход к исследованию воспроизводства трудовых ресурсов. Проблемы воспроизводства трудового потенциала, трудовых ресурсов в территориальном аспекте отражены в работах Т.В. Блиновой, Н.И. Гвоздевой, И.Е. Заславского, Г.С. Вечканова, В.Г. Костакова, А.Э. Котляра, А.С. Панкратова и других авторов. Тем не менее до сих пор не создана единая методология исследования трудового потенциала региона; в сущности, не выработано четкое определение категории «трудовой потенциал региона», остаются дискуссионными вопросы его оценки, управления его воспроизводством в рамках региона⁷.

⁶ Егоров В.Д. Там же.

⁷ Быкова Е.В. Формирование и использование трудового потенциала региона в переходной экономике России: Автореф. дис. ... к. э. н. – Саратов, 2000.

Выделяют два основных подхода к пониманию категории «трудовой потенциал региона»⁸:

- ресурсный;
- факторный.

В рамках ресурсного подхода трудовой потенциал региона практически отождествляется с его трудовыми ресурсами. По мнению *Л.И. Абалкина*, потенциал представляет собой собирательную характеристику ресурсов, привязанную к месту и времени. Такого подхода придерживаются *В.Г Костиков* и *А.А. Попов*, которые рассматривают трудовой потенциал как «соответствующие трудовые ресурсы в единстве их количественных и качественных сторон»⁹, 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*. На их взгляд, «трудовой потенциал — это те ресурсы труда, которыми располагает общество»¹⁰. При этом реальное значение трудового потенциала определяется, как считают ученые, численностью трудоспособного населения и его качественными характеристиками (полом, возрастом, образованием, профессиональной подготовкой и т. д.)¹¹.

В отличие от этого, представители «факторного» подхода характеризуют трудовой потенциал как форму личного или человеческого фактора, расширяя его сугубо ресурсное толкование оценкой возможностей общества в использовании способностей работников в качестве активного субъекта производства¹².

⁸ Гарипова З.Ф. Эффективность использования трудового потенциала региона: на примере Республики Башкортостан: Автореф. дис. ... к. э. н. — Москва, 2003.

⁹ Костиков В.Г., Попов А.А. Интенсификация использования трудового потенциала // Социалистический труд. — 1982. — №7. — С. 109.

¹⁰ Сергеева Г.П., Чижова Л.С. Трудовой потенциал страны. — М., 1982. — С. 3.

¹¹ 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.

¹² Магомедов М.М. Трудовой потенциал в стратегии социально-экономического развития (региональный аспект): Автореф. дис. ... д. э. н. — Москва, 2001.

Так, в работах *М.И. Гольдина* под трудовым потенциалом понимается «форма проявления человеческого фактора, интегральной меры способностей к труду»¹³. На взгляд *Р.П. Колосовой*, трудовой потенциал – это важнейший обобщающий показатель уровня развития возможностей созидательной активности человеческого фактора¹⁴. 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 соответствии с требованиями его развития¹⁵.

Однако существует и третий (комбинированный) 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.

Трудовой потенциал региона, по мнению *И.С. Масловой*, – это сложная социально-экономическая категория, отличная по своему содержанию и назначению от экономико-демографической категории «трудовые ресурсы» и являющаяся «обобщающей характеристикой меры и качества совокупности способностей к общественно полезной деятельности, которыми определяются возможности отдельного человека, групп людей, всего трудоспособного населения по их участие в труде»¹⁶.

Похожей точки зрения придерживается *М.М. Магомедов*, рассматривающий трудовой потенциал региона как многоуровневую, интегральную категорию, характеризующую «количество, качество и меру способности к осуществлению общественно полезной деятельности

¹³ Гольдин М.И. Актуальные проблемы развития трудового потенциала общества зрелого социализма // Вопросы философии. – 1982. – №5. – С. 3.

¹⁴ Колосова Р.П. Трудовой потенциал промышленности. – М., 1987. – С. 8.

¹⁵ 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.

¹⁶ Маслова И.С. Трудовой потенциал советского общества // Вопросы теории и методологии исследования. – М., 1987. – С.14.; Маслова И.С. Особенности российского рынка труда // Человек и труд. – 1993. – №3. – С. 27.

той части трудоспособного населения, которая желает и готова работать (включая занятых и безработных), что дает возможность приведения в действие других составляющих экономического потенциала через конкретную систему форм и отношений занятости»¹⁷.

В рамках настоящего исследования будем придерживаться комбинированного подхода к пониманию категории «трудовой потенциал региона».

1.2. Структура трудового потенциала региона, подходы к его оценке

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

Расхождения в существующих подходах обозначаются преимущественно при характеристике качественной стороны трудового потенциала, а в количественном аспекте их отличия друг от друга являются в основном терминологическими и не затрагивают сущностных сторон. Так, ресурсный подход выделяет половозрастную структуру населения, образование, профессиональную подготовку, квалификацию и т. п., а факторный подход при определении качественной стороны трудового потенциала делает упор на мотивы, ценностные ориентации труда, личные характеристики работников, социально-экономические условия, производственные отношения¹⁸.

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 публикуются в официальных статистических изданиях.

¹⁷ Магомедов М.М. Трудовой потенциал в стратегии социально-экономического развития (региональный аспект): Автореф. дис. ... д. э. н. – Москва, 2001. – С. 14.

¹⁸ Гарипова З.Ф. Эффективность использования трудового потенциала региона: на примере Республики Башкортостан: Автореф. дис. ... к. э. н. – Москва, 2003.

Вопрос структуры и оценки качественной стороны трудового потенциала региона в настоящее время остается дискуссионным и взгляды на него отличаются существенным многообразием. 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, предлагая 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 год¹⁹.

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

- 1) психофизиологический потенциал (состояние здоровья, тип нервной системы, работоспособность и выносливость);
- 2) производственно-квалификационный потенциал (объем общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, степень развития способности к систематическому труду, умение продуктивно работать);

¹⁹ Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. – М.: Норма, 2003. – С. 81-82.

3) личностный потенциал (степень социальной зрелости, ценностные ориентации, интересы, потребности и запросы в сфере труда, желание и готовность трудиться добросовестно и с полной отдачей)²⁰.

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.²¹

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 роста²².

В исследованиях Института социально-экономических проблем народонаселения РАН – ИСЭПН РАН (*Н.М. Римашевская, Д.И. Зюзин, Е.Б. Бреева* и др.) система компонентов трудового потенциала представляется в виде «дерева» свойств, вершиной которого является

²⁰ Ильин В.А., Смирнова Н.А., Тимофеева Я.Б. Качество трудового потенциала населения Вологодской области. – Вологда: ВНКЦ ЦЭМИ РАН, 1998. – С. 9.

²¹ Шаталова Н.И. Трудовой потенциал работника: Учеб. пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – С. 16-17.

²² Хлопова Т.В., Дьякович М.П. К оценке трудового потенциала предприятия // Социс. – 2003. – №3. – С. 67-74.

наиболее общее свойство — социальная дееспособность — интегральный показатель качества трудового потенциала²³. В основе такой структуры лежит концепция качественных характеристик населения, разработанная специалистами ИСЭПН²⁴.

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

- ◆ 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).

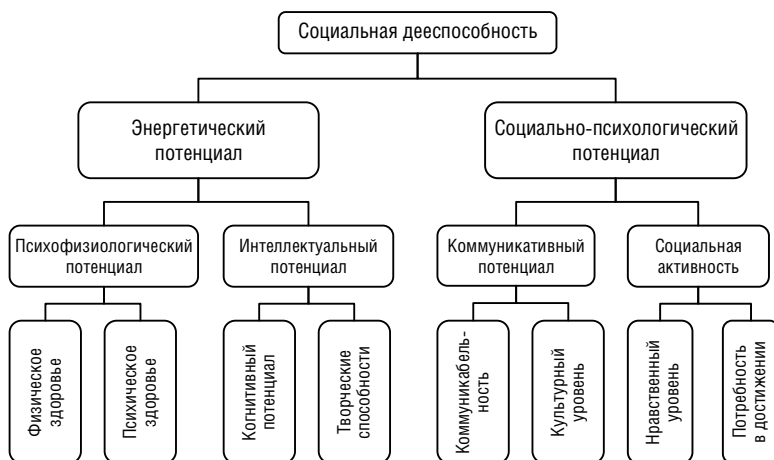


Рис. 1.1. Компоненты трудового потенциала (согласно концепции ИСЭПН РАН)

²³ Ильин В.А., Смирнова Н.А., Тимофеева Я.Б. Качество трудового потенциала населения Вологодской области. — Вологда: ВНКЦ ЦЭМИ РАН, 1998. — С. 10.

²⁴ Римашевская Н.М. О методологии определения качественного состояния населения // Демография и социология. — Вып. 6. — М., 1993. — С. 7-21.

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

Качества *второго уровня*:

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

Качества *третьего уровня*:

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

Четвертый уровень – социальная дееспособность (составляющие – энергетический и социально-психологический потенциалы)²⁵.

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

Широким спектром мнений о структуре трудового потенциала обусловлено появление значительного числа методик его оценки. Принципиальных различий между этими методиками 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*.

²⁵ Ильин В.А., Смирнова Н.А., Тимофеева Я.Б. Качество трудового потенциала населения Вологодской области. – Вологда: ВНКЦ ЦЭМИ РАН, 1998. – С. 12-13.

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

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 долл. до 40 тыс. долл.)²⁶.

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 таких показателей, как²⁷:

²⁶ Доклад о развитии человека. 2006 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.un.org/russian/esa/hdr/2006/hdr2006_tech.pdf. – С. 393-394.

²⁷ Горисов, С.П. О региональных различиях качества рабочей силы // Рекрутинг. – 2005. – №3. – С. 41-43.

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

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.

Недостатками являются получение информации с отставанием; значительные сложности с анализом трудового потенциала населения в разрезе социально-демографических групп; выявлением причин и факторов, обуславливающих качественные характеристики рабочей силы.

Избежать этих недостатков позволяет вторая группа методологических подходов.

2. Оценка качества трудового потенциала на основе *мониторинга*.

Примерами использования такого подхода служат методика *Т.В. Хлоповой и М.П. Дьякович*²⁸ 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 (*В.А. Ильин, Г.В. Леонидова* и др.) для оценки трудового потенциала Вологодской области начиная с 1996 г.

Мониторинг трудового потенциала региона проводится путем анкетирования населения трудоспособного возраста. Согласно методике ИСЭПН РАН на базе мониторинга измеряются следующие

²⁸ Хлопова Т.В., Дьякович М.П. К оценке трудового потенциала предприятия // Социс. – 2003. – №3. – С. 67-74.

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 Лайкерта²⁹. Опросник состоит из блоков утверждений большей частью с пятибалльными 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 фактического числа баллов по шкале к максимально возможному (рис. 1.2).

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.

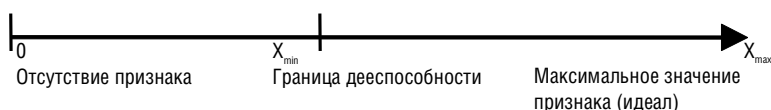


Рис. 1.2. Шкала измерения частного свойства

Примечание. 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.

²⁹ Шкалы Лайкерта – разновидность опросников установок (аттитюдов). Названы по имени автора – Р. Лайкерта, предложившего их в 1932 г. Шкалы Лайкерта состоят из набора утверждений с пяти- или семибалльными рейтинговыми шкалами оценивания, которыми устанавливается степень согласия испытуемого с данным утверждением.

На наш взгляд, концепция трудового потенциала, представленная в исследованиях ученых Института социально-экономических проблем народонаселения, является наиболее обоснованной, а предложенная ими 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 некоторые недостатки: требует серьезной предварительной работы по подготовке анкет и технического задания, по грамотному определению выборки, организации опроса и формированию базы данных.

Глава 2

КОЛИЧЕСТВЕННЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНА

2.1. Демографическое развитие региона – основа формирования трудовых ресурсов

Количественные характеристики трудового потенциала региона по большей части определяются численностью постоянного населения, его половозрастной структурой, а также сложившимся в регионе режимом естественного воспроизводства.

На современном этапе демографическое развитие Вологодской области характеризуется следующими явлениями и процессами:

1. *Снижение общей численности населения.* Начиная с 1991 г. численность постоянного населения региона ежегодно сокращается. За 2007 г. она 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 Северо-Западном федеральном округе и в России в целом: в 2007 г. по сравнению с 2006 г. темп убыли населения снизился в стране в 3 раза, СЗФО – в полтора (*рис. 2.1*).

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 родившихся в послевоенное время), сменился спадом. В 2007 г. численность данной возрастной категории продолжала уменьшаться. При этом доля лиц трудоспособного возраста сохранилась на уровне 63% общей численности населения, что объясняется несущественными расхождениями в темпах убыли значений этих показателей (см. 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
<i>Тысяч человек</i>										
Численность постоянного населения	1 310	1 300	1 290	1 278	1 267	1 256	1 245	1 235	1 228	1 223
В том числе в возрасте:										
моложе трудоспособного	271	260	249	238	226	216	207	200	195	193
трудоспособном	755	760	765	766	772	779	779	779	776	771
старше трудоспособного	284	280	276	274	269	261	259	256	257	259
<i>В процентах</i>										
Численность постоянного 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
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. сб. / Вологдастат. – Вологда, 2008. – С. 40; расчеты авторов.

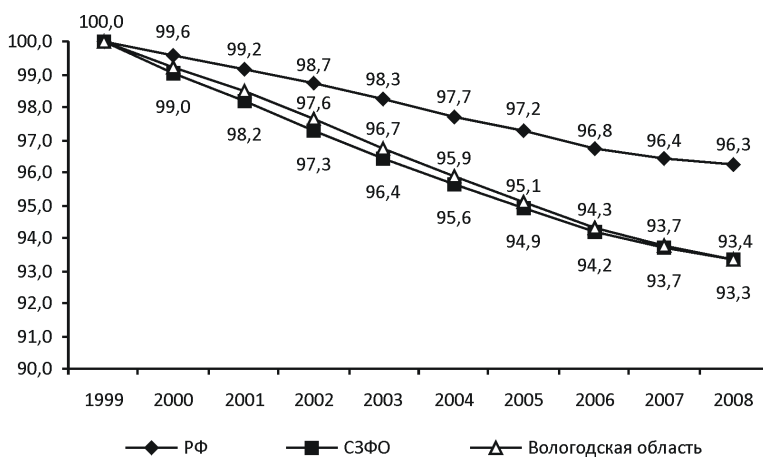


Рис. 2.1. **Динамика численности постоянного населения**
(на начало года; в % к 1999 г.)

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

3. *Увеличение экономической нагрузки на население трудоспособного возраста.* Следствием изменений возрастной структуры населения стала тенденция к снижению экономической нагрузки на жителей трудоспособного возраста, наблюдавшаяся наряду с ростом удельного веса данной категории (табл. 2.2). В 2007 г. эту тенденцию сменила противоположная. Более того, в Вологодской области экономическая нагрузка на население трудоспособного возраста стабильно выше, чем в среднем по России и СЗФО, – соответственно 59, 57 и 58 чел. на каждые 100 человек трудоспособного возраста на начало 2008 г.

4. *Низкий уровень рождаемости.* Несмотря на то, что в последнее время в области наблюдается постепенный рост численности родившихся (см. табл. 2.4), уровень рождаемости остается по-прежнему недостаточным даже для простого воспроизводства поколений. Так, в 2007 г. суммарный коэффициент рождаемости³⁰ составил 1,4 ед. (в среднем по СЗФО – 1,3 ед., по РФ – 1,4 ед.) при необходимых для простого воспроизводства 2,15 ед. Вместе с тем 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).

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 прибли-

Таблица 2.2. **Экономическая нагрузка на население трудоспособного возраста Вологодской области** (на начало года; чел. на 100 чел. трудоспособного возраста)

Показатель	Год									
	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. сб. / Вологдастат. – Вологда, 2008. – С. 40; расчеты авторов.										

³⁰ Суммарный коэффициент рождаемости – среднее число детей, рожденных женщиной за свою жизнь.

**Таблица 2.3. Возрастные коэффициенты рождаемости
в Вологодской области**

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. сб. / Вологдастат. – Вологда, 2008. – С. 43.

зились к уровню 1998 г., что создает впечатление благополучия (табл. 2.4). Однако с учетом убыли за 10 лет общей численности населения относительный уровень смертности стал выше: в 1998 г. – 14,6‰, в 2007 г. – 15,9‰. Более того, в Вологодской области этот показатель стабильно превышает средний по России и СЗФО (в 2007 г. – 14,6 и 15,6‰ соответственно).

**Таблица 2.4. Основные показатели естественного движения населения
Вологодской области**

Показатель	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
<i>Человек</i>										
Число родившихся	10 976	10 491	11 346	12 055	12 799	13 168	13 387	13 022	13 458	14 178
Число умерших	19 225	20 987	20 728	22 370	23 444	24 938	23 941	23 379	21 066	19 509
Естественный прирост/убыль	-8 249	-10 496	-9 382	-10 315	-10 645	-11 770	-10 554	-10 357	-7 608	-5 331
<i>На 1 000 человек населения</i>										
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. сб. / Вологдастат. – Вологда, 2008. – С. 42.

6. *Относительно низкая ожидаемая продолжительность жизни при рождении*³¹. Одной из характеристик современной демографической ситуации в Вологодской области, как и в большинстве регионов России, служит относительно низкая ожидаемая продолжительность жизни (по сравнению с развитыми странами) и существенная разница в значениях этого показателя у мужчин и женщин (в 2007 г. – 60 и 74 года соответственно; табл. 2.5).

7. *Низкий миграционный прирост*. После резкого спада в 2001 г. уровня миграционного прироста в регионе значения этого показателя остаются крайне низкими (рис. 2.2). Так, несмотря на то, что в 2007 г. миграционная убыль, отмеченная в предшествующем году, сменилась приростом на 441 чел. (с 2001 г. это самый высокий показатель), уровень миграции составил всего 3,6 чел. на 10 тыс. чел. населения. Для сравнения: в целом в России (международная миграция) и СЗФО коэффициенты миграционного прироста в 2007 г. были в пять раз больше – 18 чел. на 10 тыс. чел. населения.

Таблица 2.5. **Ожидаемая продолжительность жизни при рождении, лет**

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
<i>Все население</i>	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
<i>Для сравнения:</i>										
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. сб. / Вологдастат. – Вологда, 2007. – С. 38; Регионы Северо-Западного федерального округа: стат. сб. / Вологдастат. – Вологда, 2008. – С. 38; Статистический ежегодник Вологодской области: стат. сб. / Вологдастат. – Вологда, 2008. – С.42; ЕРБ ВОЗ, Европейская база данных ЗДВ, январь 2007 г.										

³¹ Ожидаемая продолжительность жизни при рождении – 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. Ожидаемая продолжительность жизни является наиболее адекватной обобщающей характеристикой современного уровня смертности во всех возрастах.

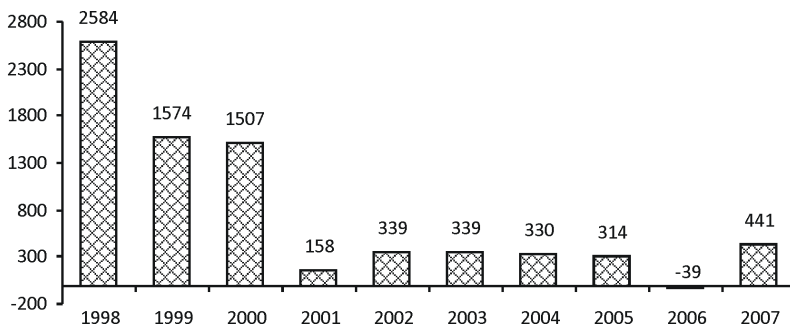


Рис. 2.2. **Миграционный прирост/убыль населения Вологодской области, чел.**

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

С учетом вышесказанного наиболее вероятно, к сожалению, следующие неблагоприятные перспективы демографического развития Вологодской области³²:

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

Снижение численности и доли населения трудоспособного возраста. Судя по данным *таблицы 2.6*, численность населения трудоспособного возраста будет интенсивно снижаться и к началу 2020 г. достигнет 635 тыс. чел. (55% общей численности населения против 63% в 2008 г.), или 82% от значения данного показателя на начало 2008 г. (см. *рис. 2.4*). Однако 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 время как среднегодовой темп роста категорий населения моложе и старше трудоспособного возраста – 0,6 и 1,4% соответственно.

³² Прогноз построен при предположении о сохранении режима естественного воспроизводства 2007 года в период до 2020 года. При прогнозировании использован классический метод «подвижки возрастов».

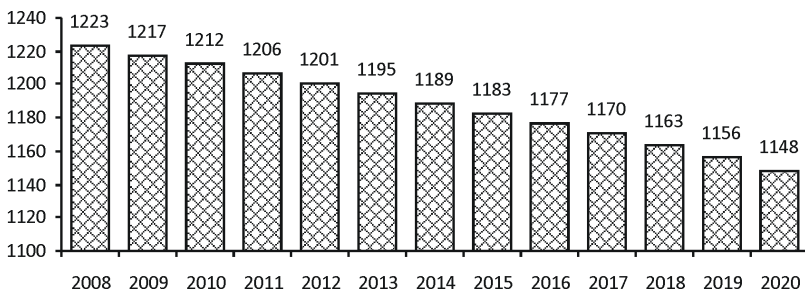


Рис. 2.3. Прогноз численности постоянного населения Вологодской области (на начало года; тыс. чел.)

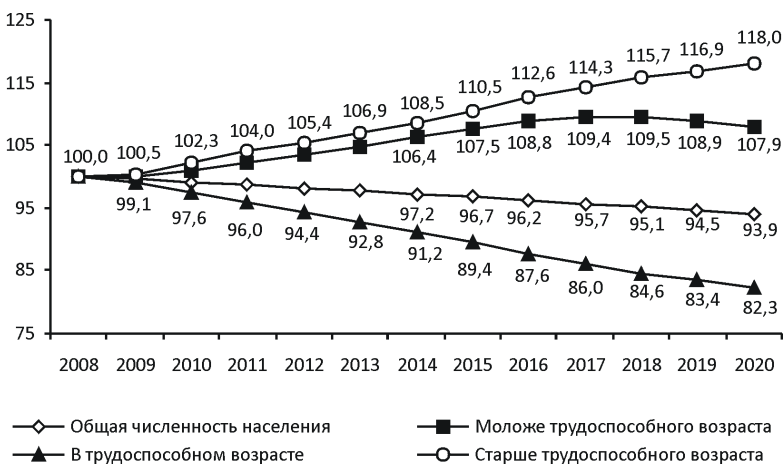


Рис. 2.4. Прогноз темпов изменения численности населения Вологодской области (на начало года; в % к 2008 г.)

Таким образом, как показывают данные рисунка 2.4, параллельно со снижением численности и доли населения трудоспособного возраста произойдет 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%. Значения этих показателей составят соответственно 208 и 305 тыс. чел., или 18 и 27% общей численности населения.

**Таблица 2.6. Прогноз численности возрастных категорий населения
Вологодской области (на начало года)**

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

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

Снижение уровня рождаемости и повышение уровня смертности населения. В период с 2008 по 2020 г. в регионе 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).

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

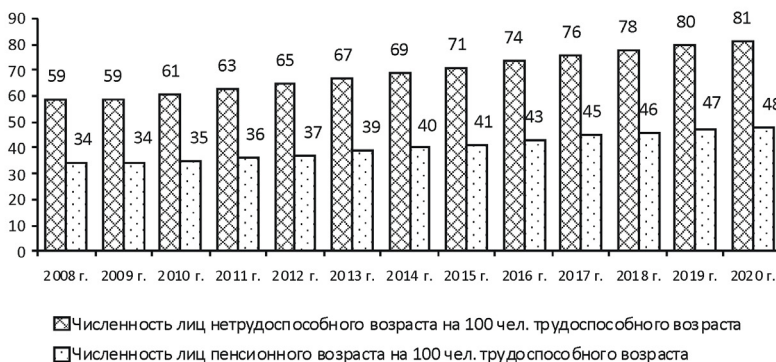


Рис. 2.5. Прогноз экономической нагрузки на население трудоспособного возраста в Вологодской области (на начало года; чел. на 100 чел. трудоспособного возраста)

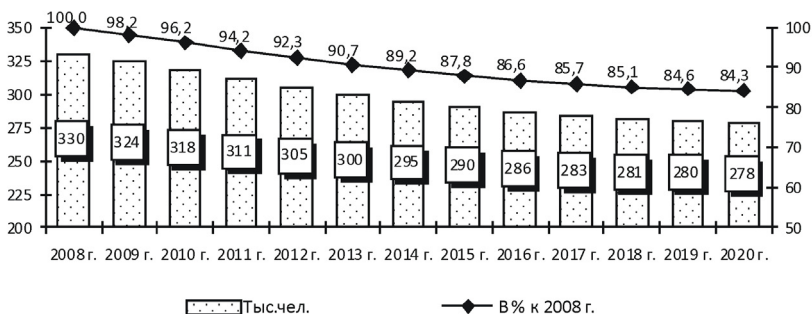


Рис. 2.6. Прогноз численности женщин репродуктивного возраста в Вологодской области (на начало года)

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

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

- ◆ 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 данной главе, демографическая ситуация в регионе далека от благоприятной. В сравнении с Россией и СЗФО даже по средним показателям Вологодская область проигрывает, отличаясь высоким уровнем смертности населения, значительной экономической нагрузкой на лиц трудоспособного возраста, относительно невысокой ожидаемой продолжительностью жизни и низким уровнем миграции. Прогноз демографического развития области является также неутешительным.

Таблица 2.7. Прогноз коэффициентов рождаемости и смертности населения Вологодской области (на начало года; на 1000 чел. населения)

2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<i>Рождаемость</i>												
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
<i>Смертность</i>												
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

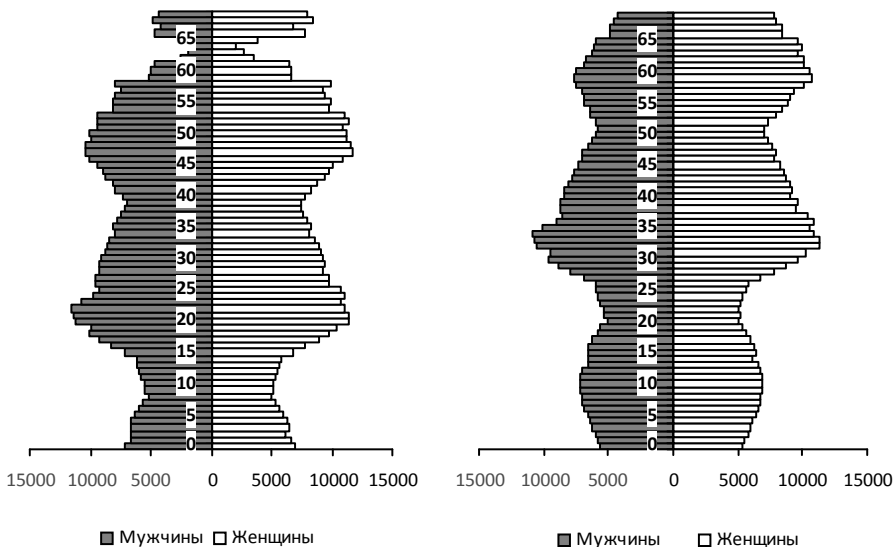


Рис. 2.7. **Половозрастной состав населения Вологодской области**
(слева – на начало 2008 г., справа – прогноз на начало 2020 г.; чел.)

Все это особенно тревожно в свете происходящих в регионе демографических процессов, во многом обуславливающих современное состояние трудовых ресурсов и перспективы их развития.

2.2. Трудовые ресурсы Вологодской области

Численность трудовых ресурсов региона (по данным за 2007 г.) равняется приблизительно 786 тыс. чел. (табл. 2.8). Основную их часть – 746 тыс. чел., или 95%, – составляет трудоспособное население в трудоспособном возрасте. 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 будут происходить наряду с изменением численности населения в трудоспособном возрасте.

Таблица 2.8. **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
иностранные 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.: стат. сб. / Вологдастат. – Вологда, 2007. – С. 47; Труд и занятость в Вологодской области в 2007 г.: стат. сб. / Вологдастат. – Вологда, 2008. – С. 40.						

К примеру, снижение после 2005 г. численности трудоспособного населения в трудоспособном возрасте с 751 до 746 тыс. чел. было 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 представителей других групп: иностранных трудовых мигрантов, подростков и лиц старше трудоспособного возраста, доля которых во многом зависит от региональной политики занятости.

В период с 2002 по 2007 г. численность иностранных трудовых мигрантов и их доля в общей численности трудовых ресурсов Вологодской области постепенно увеличивались: с 2,3 до 7,4 тыс. чел. и с 0,3 до 0,9% соответственно (см. табл. 2.8). В первую очередь это связано с усилиями региональных властей по привлечению на рынок труда дополнительной рабочей силы.

Однако 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 трудовых ресурсов служат показатели экономической активности, занятости и безработицы населения.

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

- снижение численности безработных;
- увеличение численности занятых в экономике.

За период с 1998 по 2007 г. численность безработных в области снизилась на 51 тыс. чел. (среднегодовой темп убыли – 13%), количество занятых возросло на 92 тыс. чел. (среднегодовой темп роста – 2%; табл. 2.9). В результате в 2007 г. занятые в экономике составили 96% численности экономически активного населения, безработные – 4% (в 1998 г. – 87 и 13% соответственно).

За 10 лет уровень экономической активности населения области повысился с 63 до 69%, уровень занятости – с 55 до 66%, уровень безработицы снизился с 13 до 4% (табл. 2.10). Аналогичные процессы характерны для СЗФО и России в целом.

Таблица 2.9. Численность экономически активного населения Вологодской области в возрасте 15 – 72 лет

1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Тысяч человек									
<i>Экономически активное население</i>									
621,1	663,1	667,3	661,8	657,5	640,8	638,6	659,5	667,2	661,5
<i>В том числе:</i>									
<i>занятые в экономике</i>									
542,8	585,8	611,9	603,1	618,1	610,6	598,5	625,5	631,7	634,5
<i>безработные</i>									
78,3	77,3	55,4	58,7	39,5	30,2	40,2	34,0	35,5	27,0
В процентах									
<i>Экономически активное население</i>									
100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
<i>В том числе:</i>									
<i>занятые в экономике</i>									
87,4	88,3	91,7	91,1	94,0	95,3	93,7	94,8	94,7	95,9
<i>безработные</i>									
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: стат. сб. / Вологдастат. – Вологда, 2008. – С. 57.									

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

Анализ распределения среднегодовой численности занятых в экономике области по видам деятельности показал, что самая высокая доля занятых сохраняется в обрабатывающих производствах (23 – 24%; табл. 2.11), что объясняется исторически сложившейся структурой экономики региона, в которой преобладает промышленность. Доля занятых в сельском и лесном хозяйстве постепенно снижается (с 15% в 1998 г. до 11% в 2007 г.) и увеличивается в оптовой и розничной торговле (с 12 до 13,5% соответственно). Характерный для рыночной экономики рост занятости в сфере услуг 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.

Таблица 2.10. **Уровень экономической активности, занятости и безработицы населения Вологодской области, в %**

Годы									
1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Среди населения в возрасте 15-72 лет									
<i>Уровень экономической активности</i>									
63,1	67,3	67,9	67,4	67,2	65,7	65,6	68,1	69,3	69,0
<i>Уровень занятости</i>									
55,2	59,4	62,3	61,4	63,2	62,6	61,5	64,6	65,6	66,2
<i>Уровень безработицы</i>									
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									
<i>Уровень экономической активности</i>									
78,9	82,6	82,5	82,6	80,9	79,1	78,3	80,0	80,4	80,5
<i>Уровень занятости</i>									
68,7	72,7	75,5	75,2	75,9	75,4	73,4	75,8	76,0	77,2
<i>Уровень безработицы</i>									
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: стат. сб. / Вологдастат. – Вологда, 2008. – С. 57-58.									

Таблица 2.11. Распределение среднегодовой численности занятых в экономике Вологодской области по видам экономической деятельности, в %

1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
<i>Всего</i>									
100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
<i>Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство</i>									
15,2	15,6	15,7	14,0	14,1	13,8	13,0	12,4	11,8	11,1
<i>Рыболовство, рыбоводство</i>									
0,1	0,2	0,2	0,2	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1
<i>Добыча полезных ископаемых</i>									
0,3	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
<i>Обрабатывающие производства</i>									
23,2	23,4	23,7	24,0	22,9	22,8	23,3	23,8	22,9	22,8
<i>Производство и распределение электроэнергии, газа и воды</i>									
2,8	2,9	2,9	3,1	3,1	3,1	3,2	3,3	3,3	3,1
<i>Строительство</i>									
8,0	7,9	7,9	7,8	7,1	6,9	7,1	7,0	7,2	6,8
<i>Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования</i>									
12,0	11,7	11,4	11,7	13,9	13,5	12,8	13,3	13,0	13,5
<i>Гостиницы и рестораны</i>									
1,3	1,3	1,3	1,6	1,6	2,4	1,8	1,8	2,0	2,1
<i>Транспорт и связь</i>									
7,7	7,5	7,5	7,5	7,2	6,9	7,3	7,7	8,2	8,1
<i>Финансовая деятельность</i>									
1,0	0,9	0,9	0,9	0,9	1,0	1,1	1,0	1,0	1,2
<i>Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг</i>									
4,0	4,3	4,6	4,9	5,0	4,8	4,7	4,7	5,0	5,1
<i>Государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное обеспечение</i>									
4,5	4,3	4,4	4,5	4,5	4,5	5,0	4,8	5,2	5,6
<i>Образование</i>									
9,7	9,4	9,0	9,1	9,1	9,4	9,6	9,5	9,3	9,3
<i>Здравоохранение и предоставление социальных услуг</i>									
6,9	6,9	6,9	7,0	6,9	7,2	7,5	7,2	7,3	7,4
<i>Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг</i>									
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: стат. сб. / Вологдастат. – Вологда, 2008. – С. 59; расчеты авторов.									

Таблица 2.12. **Распределение численности занятых в экономике Вологодской области по формам собственности, в %**

1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
<i>Всего</i>									
100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
<i>В том числе по формам собственности:</i>									
<i>государственная</i>									
13,8	14,0	14,4	15,0	15,2	14,8	15,3	14,6	15,0	15,1
<i>муниципальная</i>									
19,9	19,9	19,0	19,4	19,5	19,8	19,9	18,6	18,3	17,8
<i>частная</i>									
47,3	46,0	47,3	45,8	48,6	49,1	49,5	51,1	52,1	52,9
<i>собственность общественных организаций</i>									
0,5	0,7	0,8	0,5	0,5	0,6	0,5	0,5	0,5	0,5
<i>иностранная, совместная российская и иностранная</i>									
2,2	2,5	3,3	4,0	2,6	2,6	2,3	3,0	3,3	3,1
<i>смешанная российская</i>									
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: стат. сб. / Вологдастат. – Вологда, 2008. – С. 58.									

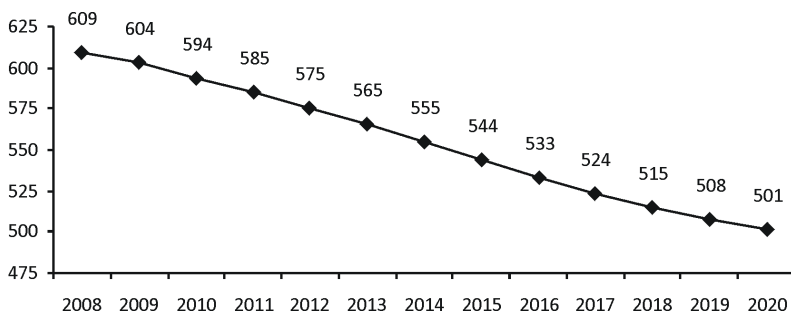


Рис. 2.8. **Прогноз численности занятых в экономике Вологодской области (на начало года; тыс. чел.)**

Продолжается рост занятости в частном секторе. Начиная с 2005 г. в нем трудится более половины занятых в экономике Вологодской области (табл. 2.12). В целом за период с 1998 по 2007 г. доля занятых в частном секторе увеличилась с 47 до 53%.

При сохранении существующих тенденций³³ численность занятых в экономике области к началу 2020 г. сократится на 18% по сравнению с 2008 г. и составит 501 тыс. чел. (рис. 2.8).

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

2.3. Управление трудовыми ресурсами

Управление трудовыми ресурсами представляет сложную динамическую подсистему общей системы 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 ресурсов³⁴ (рис. 2.9).

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 основано на сочетании производственно-отраслевого (отрасль, предприятие, цех, бригада) и территориального (страна, область, район) уровней, исходя из их компетенций³⁵.

На территориальном уровне управление трудовыми ресурсами осуществляют:

- Министерство здравоохранения и социального развития;
- Федеральное агентство по труду и занятости;

³³ Прогноз численности занятых в экономике осуществляется 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.

³⁴ Экономика трудовых ресурсов / Под ред. проф. П.Э. Шлендера. – М.: Вузовский учебник, 2008. – С. 266-267.

³⁵ Там же. – С. 266-268.



Рис. 2.9. Система управления трудовыми ресурсами

- 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 реализуется 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 уровня рождаемости, смертности, миграции, объемов приема и выпуска образовательных учреждений, а также на 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 соответствующих ей Основных направлениях деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2012 года.

Согласно Концепции целями государственной демографической политики являются 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 уровня смертности населения, прежде всего высокой смертности среди мужчин трудоспособного возраста 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. Достижение этой цели предполагает решение следующих приоритетных задач:

- обеспечение инновационного характера базового образования;
- модернизация институтов системы образования как инструментов социального развития;

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.

- создание современной системы непрерывного образования, подготовки и переподготовки профессиональных кадров;
- формирование совместно с потребителями механизмов оценки качества и востребованности образовательных услуг, 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.

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 условиях рыночной экономики 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

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.

для развития гибкого, эффективно функционирующего рынка труда, что позволит преодолеть структурное несоответствие спроса и предложения на рабочую силу, сократить долю нелегальной занятости, повысить мотивацию к труду и трудовую мобильность.

Основные задачи государственной политики в области развития рынка труда:

- повышение гибкости рынка труда и стимулирование сокращения нелегальной занятости;
- улучшение качества рабочей силы и повышение ее профессиональной мобильности на основе реформирования системы профессионального образования всех уровней, совершенствования 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 таких условий труда, которые позволили бы сохранить трудоспособность работника на всем протяжении его профессиональной карьеры;
- формирование 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, обеспечивая 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, осуществляемое на производственно-отраслевом уровне, заключается в эффективной организации труда, обеспечении его

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.

охраны и безопасности, улучшении условий, 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 (далее — Департамент) осуществляет свою деятельность непосредственно и через подведомственные центры занятости населения муниципальных районов и городских округов во взаимодействии с органами исполнительной государственной власти области, органами местного самоуправления муниципальных образований, общественными объединениями и иными организациями независимо от их организационно-правовых форм. В подведомственную структуру Департамента 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.

Для достижения указанной цели Департамент выполняет следующие функции:

1. Осуществление контроля:
 - за обеспечением государственных гарантий в области занятости населения;
 - приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты;
 - регистрацией инвалидов в качестве безработных.
2. Обеспечение регистрации граждан в целях содействия им в поиске подходящей работы, а также безработных граждан.
3. Обеспечение 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 для 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.

4. Организация работы по формированию, ведению и использованию банка данных о наличии вакантных рабочих мест (должностей) и свободных учебных мест для профессионального обучения.

5. Организация приема граждан, обеспечение своевременного и полного рассмотрения их обращений, принятие по ним решений и направление ответов заявителям в установленный законодательством Российской Федерации срок⁴¹.

6. Выполнение других функций 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.

⁴¹ Информация взята с официального сайта Департамента занятости Вологодской области [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.szn.vologda.ru>

Основной из них – управление преимущественно 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 создания расширенной и более совершенной системы управления трудовыми ресурсами, объектом которой должен стать трудовой потенциал региона в единстве своих количественных и качественных сторон. Это обуславливает необходимость разработки методов оценки и механизмов управления качественной стороной трудового потенциала региона.

Глава 3

КАЧЕСТВЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНА

3.1. Динамика качественных показателей трудового потенциала Вологодской области

Мониторинг качественного состояния трудового потенциала региона проводится Институтом социально-экономического развития территорий РАН ежегодно, начиная с 1996 г.⁴²

Согласно используемой методике⁴³ базовыми характеристиками качества трудового потенциала региона являются физическое и психическое здоровье населения, 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 данных 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.

⁴² Объектом исследования является трудоспособное население Вологодской области в возрасте старше 16 лет. 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.

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.

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. (рис. 3.1). В 2008 г. индекс принял максимальное за все время наблюдений значение – 0,679 ед. Минимальное значение было зафиксировано в 2003 г. В целом за 11 лет проявилась тенденция к увеличению интегрального показателя качества трудового потенциала, о чем свидетельствует возрастающий тренд его развития.

Рост социальной дееспособности обусловлен положительной динамикой ее компонентов: социально-психологического и энергетического потенциалов (рис. 3.2).

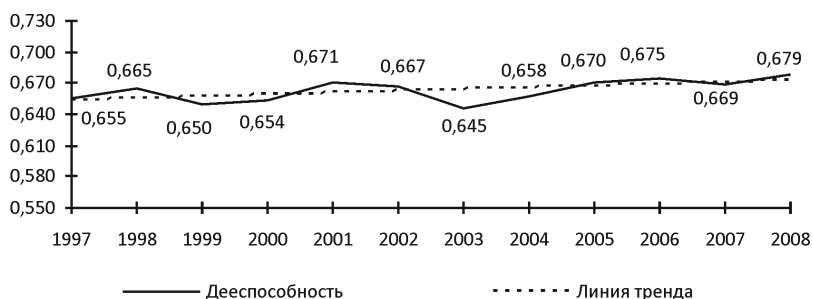


Рис. 3.1. Динамика индекса социальной дееспособности населения Вологодской области

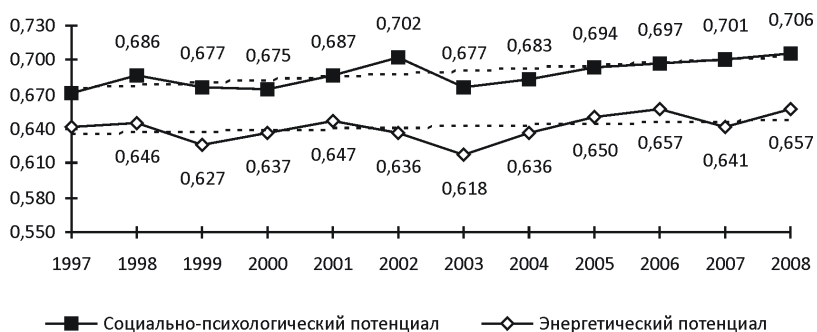


Рис. 3.2. Динамика индексов социально-психологического и энергетического потенциалов населения Вологодской области

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 2007 г., 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 (Вологда и Череповец) по сравнению с населением районов выделяются более высоким уровнем социальной дееспособности и более выраженным стремлением к повышению своих качественных характеристик (рис. 3.3).

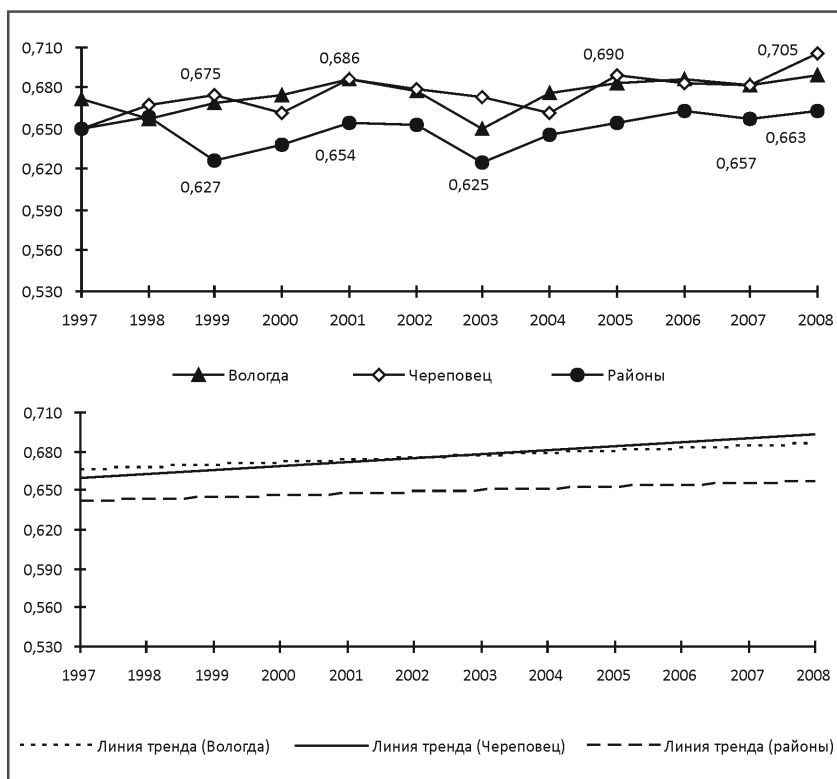


Рис. 3.3. Динамика индексов социальной дееспособности населения Вологодской области в территориальном разрезе

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. 3.4).

Исследование социальной дееспособности населения Вологодской области в возрастном разрезе показывает, что качество трудового потенциала в группе лиц до 35 лет выше по сравнению со старшей возрастной группой (рис. 3.5). В целом в 1997 – 2008 гг. наблюдается тенденция к сближению индексов социальной дееспособности младшей и старшей возрастных групп.

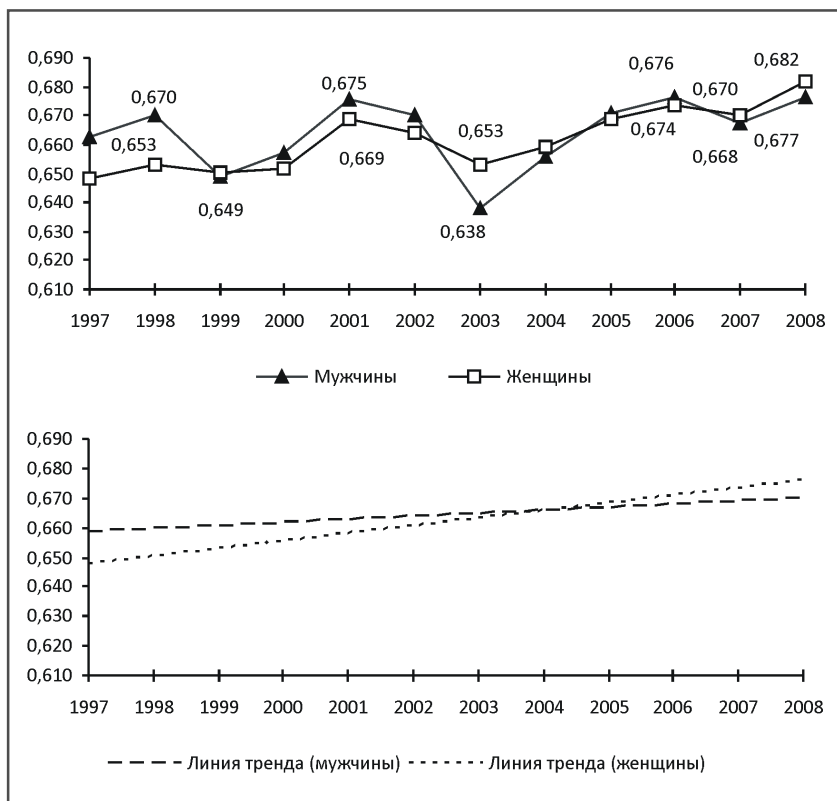


Рис. 3.4. Динамика индексов социальной дееспособности населения Вологодской области в гендерном разрезе

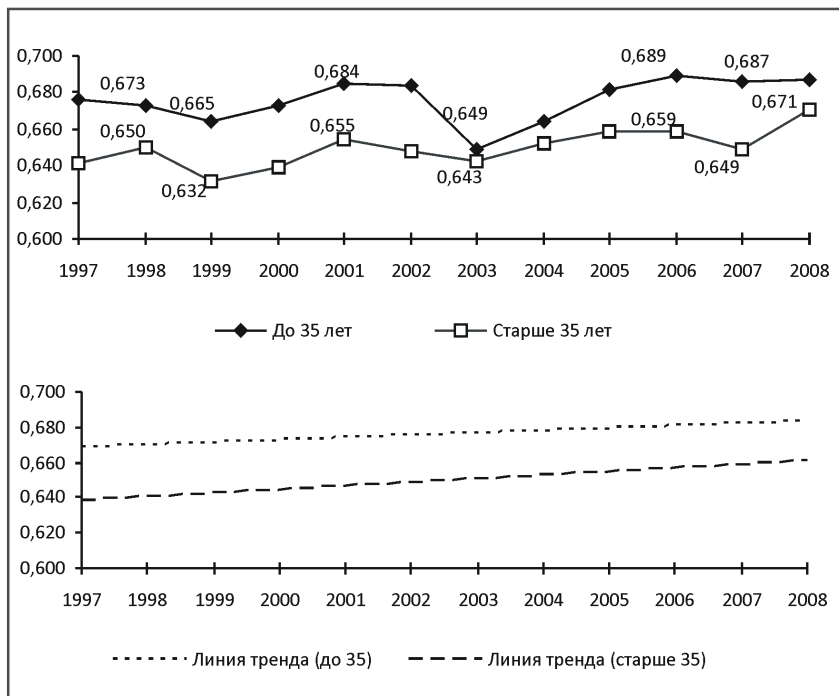


Рис. 3.5. Динамика индексов социальной дееспособности населения Вологодской области в возрастном разрезе

Изменение базовых индексов качества трудового потенциала области в данный период характеризуется следующими явлениями и процессами.

Физическое здоровье. Одна из наиболее значимых в качественном отношении характеристик трудового потенциала региона – это здоровье его населения. 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 максимальное за весь период наблюдений значение, что усилило общий возрастающий тренд (рис. 3.6).

Более высоким индексом физического здоровья отличаются следующие социально-демографические группы (табл. 3.1):

- по территории – жители г. Вологды;
- полу – мужчины;

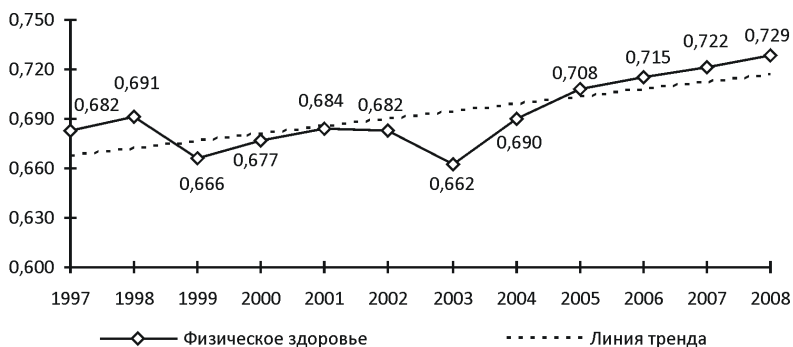


Рис. 3.6. Динамика индекса физического здоровья населения Вологодской области

Таблица 3.1. Динамика индексов физического здоровья населения Вологодской области

Критерий	Группа	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

- возрасту – лица младше 35 лет;
- образованию – специалисты с высшим и незаконченным высшим образованием.

Причем во всех группах индексы физического здоровья имеют тенденцию к увеличению.

Психическое здоровье. Психическое здоровье представляет одну из самых неустойчивых характеристик трудового потенциала Вологодской области. В течение всего периода исследования наблюдались значительные колебания индекса психического здоровья: от 0,680 ед.

в 2002 г. до 0,756 ед. в 2008 г. (рис. 3.7). Но, несмотря на это, в долгосрочной перспективе данный показатель имеет тенденцию к повышению.

Эта тенденция характерна для всех социально-демографических групп населения, в то же время более высокий индекс психического здоровья имеют следующие группы (табл. 3.2):

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

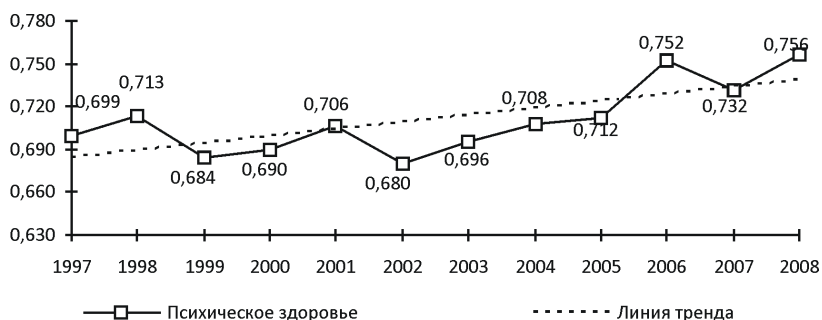


Рис. 3.7. Динамика индекса психического здоровья населения Вологодской области

Таблица 3.2. Динамика индексов психического здоровья населения Вологодской области

Критерий	Группа	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

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, во многом обусловленные высоким уровнем знаний, или высоким индексом когнитивного потенциала (рис. 3.8).

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 –

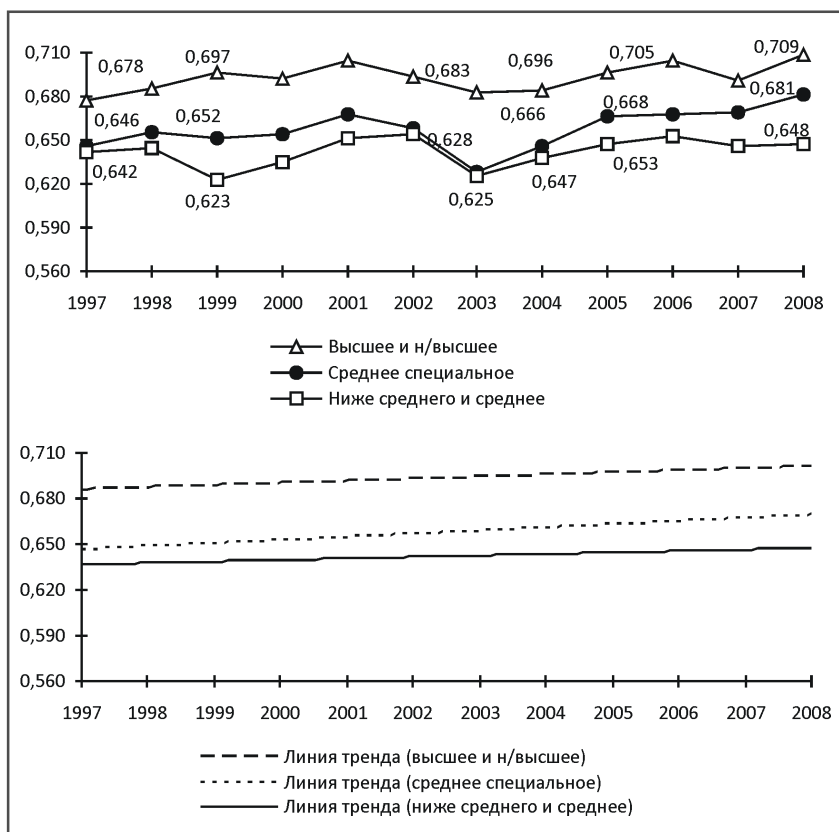


Рис. 3.8. Динамика индексов качества трудового потенциала населения Вологодской области с различным уровнем образования

0,602 ед. (в 2003 г.; *рис. 3.9*). При этом в течение семи из 11 лет наблюдений значения данного индекса были ниже, чем в начале мониторинга. В долгосрочной перспективе когнитивный потенциал имеет тенденцию к снижению.

Это характерно для всех социально-демографических групп населения, среди которых более высоким когнитивным потенциалом отличаются (*табл. 3.3*):

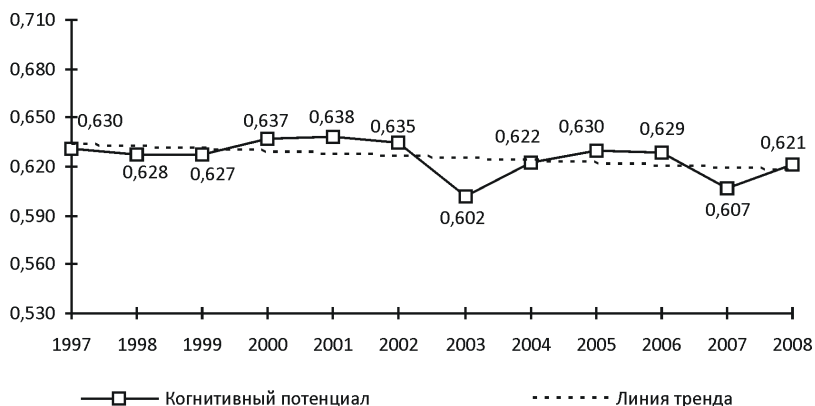


Рис. 3.9. Динамика индекса когнитивного потенциала населения Вологодской области

Таблица 3.3. Динамика индексов когнитивного потенциала населения Вологодской области

Критерий	Группа	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

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

Творческие способности. Индекс творческих способностей является одним из самых низких среди базовых индексов. Его максимальное за весь период исследований значение составило 0,598 ед. (в 2001 г.), минимальное – 0,558 ед. (в 2003 и 2007 гг.; *рис. 3.10*).

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

Тенденция к снижению творческого потенциала характерна для всего населения, однако более высокий показатель имеют следующие социально-демографические группы (*табл. 3.4*):

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

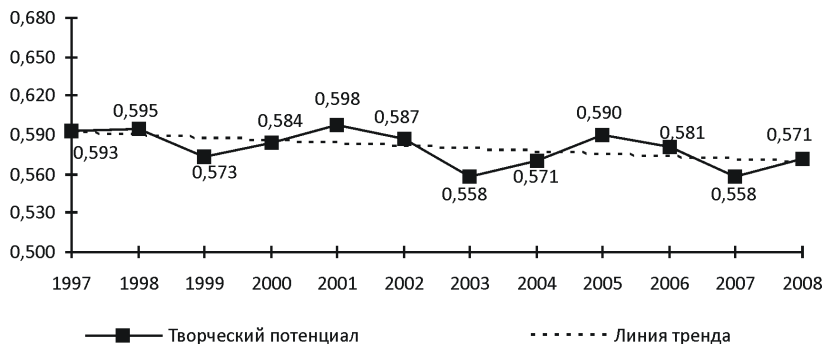


Рис. 3.10. Динамика индекса творческого потенциала населения Вологодской области

Таблица 3.4. Динамика индексов творческого потенциала населения Вологодской области

Критерий	Группа	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 области обусловлены малой долей тех, кто активно занимается творческой деятельностью (табл. 3.5). Так, в 2008 г. только 3,5 % жителей Вологодской области указали, что «постоянно что-нибудь изобретают, пишут, сочиняют 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, изобретают, сочиняют только тогда, когда получают соот-

Таблица 3.5. Динамика распределения ответов на вопрос: «В какой мере для Вас в настоящее время характерно занятие творческой (рационализаторской, изобретательской) деятельностью?», в %

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

ветствующее задание от начальства»; 42,5% – «никогда ничего не предпринимают, делают то, чему их научили раньше или что подсказывают другие, о чем могут прочитать в книгах, справочниках и т. д.».

Коммуникабельность. Индекс коммуникабельности входит в группу самых высоких среди восьми базовых индексов. Его поведение отличается сравнительно плавными изменениями – почти без колебаний (рис. 3.11). 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.

Тем не менее динамика индексов коммуникабельности различных социально-демографических групп населения характеризуется слабой тенденцией к росту. Следует отметить, что более высокой коммуникабельностью отличаются (табл. 3.6):

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

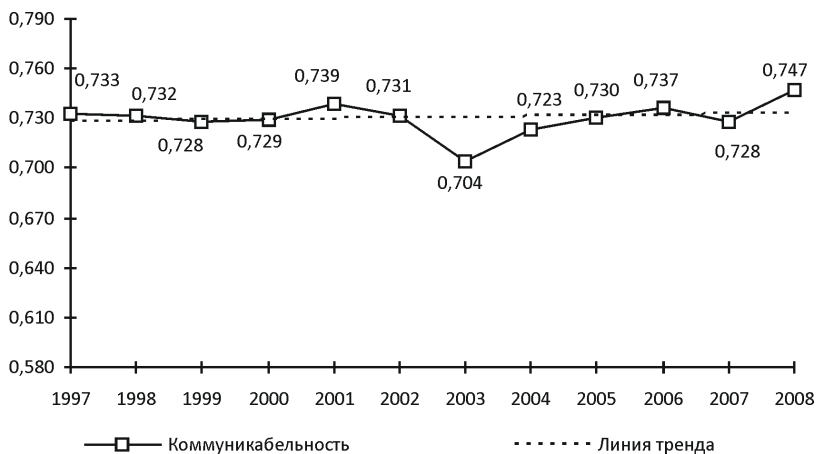


Рис. 3.11. Динамика индекса коммуникабельности населения Вологодской области

Таблица 3.6. **Динамика индексов коммуникабельности населения Вологодской области**

Критерий	Группа	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. Как видно из данных рисунка 3.12, индекс культурного уровня имеет самую выраженную тенденцию роста по сравнению с остальными базовыми индексами. 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.

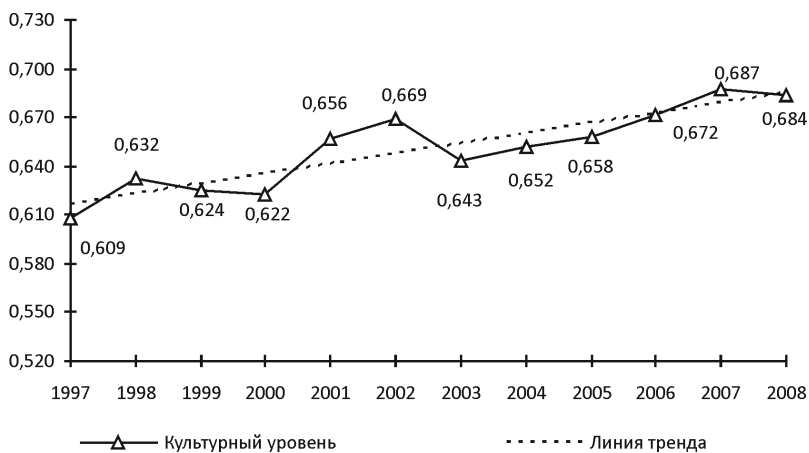


Рис. 3.12. **Динамика индекса культурного уровня населения Вологодской области**

Положительная динамика индексов культурного уровня наблюдается во всех социально-демографических группах населения, в то же время более высокие значения индексов имеют (табл. 3.7):

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

Нравственный уровень. На протяжении всего периода исследований индекс нравственного уровня был выше других базовых индексов, несмотря на общую отрицательную тенденцию развития данного индекса (рис. 3.13). Его поведение крайне неоднозначно: за 11 лет его мониторинга он колебался в пределах от 0,734 ед. (в 2003 г.) до 0,784 (в 1998 г.).

Кроме того, тенденции изменения индексов нравственного уровня в различных социально-демографических группах не одинаковы. На фоне общего отрицательного тренда развития индекса заметна положительная динамика его значений в следующих группах (табл. 3.8):

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

Таблица 3.7. **Динамика индексов культурного уровня населения Вологодской области**

Критерий	Группа	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



Рис. 3.13. Динамика индекса нравственного уровня населения Вологодской области

Вместе с тем более высоким нравственным уровнем отличаются:

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

Таблица 3.8. Динамика индексов нравственного уровня населения Вологодской области

Критерий	Группа	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

Потребность в достижениях. 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.; рис. 3.14). Общая тенденция к увеличению индекса свидетельствует о повышении социальных притязаний жителей Вологодской области, росте их профессиональных амбиций и планов на будущее.



Рис. 3.14. Динамика индекса потребности в достижении населения Вологодской области

Положительная динамика данного индекса характерна для всех социально-демографических групп населения, за исключением лиц со средним образованием и ниже, а наибольшими социальными притязаниями отличаются (табл. 3.9):

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

Таблица 3.9. Динамика индексов потребности в достижении населения Вологодской области

Критерий	Группа	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

Таблица 3.10. Качественные характеристики трудового потенциала Вологодской области в 2008 г.

Качество	Значение индекса	Ранг	Изменение индекса по сравнению с предыдущим годом	Линия тренда
Физическое здоровье	0,729	4	▲ рост	/ возрастающая
Психическое здоровье	0,756	2	▲ рост	/ возрастающая
Когнитивный потенциал	0,621	7	▲ рост	\ убывающая
Творческий потенциал	0,571	8	▲ рост	\ убывающая
Коммуникабельность	0,747	3	▲ рост	- параллельна оси времени
Культурный уровень	0,684	5	▼ спад	/ возрастающая
Нравственный уровень	0,769	1	▼ спад	\ убывающая
Потребность в достижении	0,660	6	▲ рост	/ возрастающая

Основные результаты реализованного в 2008 году очередного этапа мониторинга качества трудового потенциала Вологодской области обобщенно представлены в *таблице 3.10*.

3.2. Соответствие качества трудового потенциала требованиям рабочих мест

Как показали данные мониторинга, в течение всего периода исследований качественные характеристики трудового потенциала населения Вологодской области были существенно ниже требований, предъявлявшихся к ним работодателями. В 1997 – 2008 гг. индекс социальной дееспособности уступал индексу требований рабочих мест в среднем на 0,059 ед. ежегодно (*рис. 3.15*). Тем не менее эти показатели имеют тенденцию к сближению, с одной стороны, за счет стремления населения к повышению своих качественных характеристик, а с другой – за счет вынужденного снижения работодателями требований к работникам в соответствии с реальной ситуацией на рынке труда.

Самые высокие требования работодатели Вологодской области предъявляют к физическому и психическому здоровью работников, их коммуникабельности, самыми невысокими оказались требования к творческому потенциалу (*табл. 3.11*).

В 2008 г. ни один из восьми базовых индексов не превысил соответствующий ему индекс требований рабочих мест. Самый большой

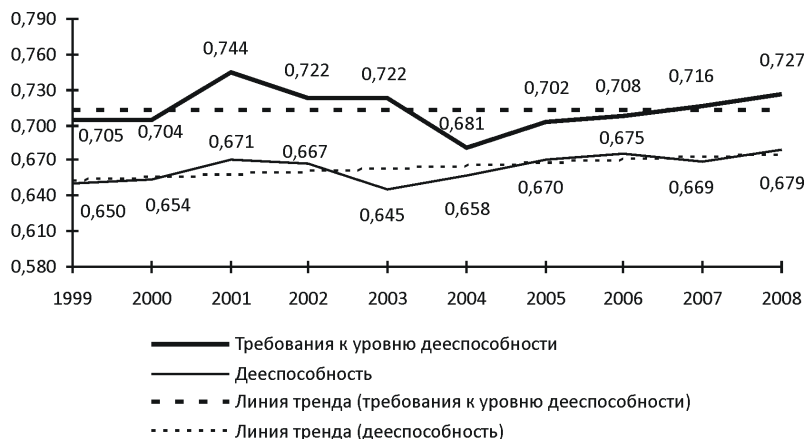


Рис. 3.15. **Динамика качества трудового потенциала и требований рабочих мест Вологодской области**

разрыв между требованиями к качеству трудового потенциала и его фактическим состоянием наблюдается по таким составляющим, как:

- когнитивный потенциал (в 2008 г. разрыв составил $-0,097$ ед.);
- физическое здоровье ($-0,09$);
- творческие способности ($-0,077$).

Более других отвечает требованиям рабочих мест нравственный уровень населения: разрыв между ними в 2008 г. составлял $-0,001$ ед., а в 1999, 2002 и 2004 – 2007 гг. индекс нравственного уровня даже превышал индекс требований к нему.

Результаты опроса показали, что несмотря на несоответствие требованиям рабочих мест средних индексов трудового потенциала, у 18% трудоспособного населения Вологодской области в 2008 г. квалификация была выше, чем требовалось, у 56% – полностью соответствовала требованиям работодателя, 20% опрошенных затруднились ответить и только 5% признались, что их квалификация ниже, чем необходимо (табл. 3.12).

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

Таблица 3.11. Динамика соответствия качества трудового потенциала требованиям рабочих мест

Качественная характеристика	Показатели	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>	<i>-0,128</i>	<i>-0,122</i>	<i>-0,093</i>	<i>-0,063</i>	<i>-0,077</i>	<i>-0,090</i>
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>	<i>-0,084</i>	<i>-0,081</i>	<i>-0,042</i>	<i>-0,019</i>	<i>-0,055</i>	<i>-0,021</i>
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>	<i>-0,097</i>	<i>-0,077</i>	<i>-0,092</i>	<i>-0,081</i>	<i>-0,112</i>	<i>-0,097</i>
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>	<i>-0,050</i>	<i>-0,037</i>	<i>-0,073</i>	<i>-0,058</i>	<i>-0,086</i>	<i>-0,077</i>
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>	<i>-0,143</i>	<i>-0,110</i>	<i>-0,076</i>	<i>-0,055</i>	<i>-0,063</i>	<i>-0,042</i>
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>	<i>-0,088</i>	<i>-0,077</i>	<i>-0,052</i>	<i>-0,069</i>	<i>-0,061</i>	<i>-0,066</i>
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>	<i>-0,004</i>	<i>0,000</i>	<i>0,016</i>	<i>0,019</i>	<i>0,006</i>	<i>-0,001</i>
Потребность в достижениях	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>	<i>-0,043</i>	<i>-0,030</i>	<i>-0,031</i>	<i>-0,034</i>	<i>-0,066</i>	<i>-0,050</i>
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>	<i>-0,114</i>	<i>-0,056</i>	<i>-0,044</i>	<i>-0,033</i>	<i>-0,058</i>	<i>-0,047</i>

Таблица 3.12. **Распределение ответов на вопрос: «В какой мере Ваша квалификация (подготовка) соответствует выполняемой Вами работе?»**, в % от числа опрошенных

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

Таким образом, анализ качественных характеристик трудового потенциала населения Вологодской области и уровня их соответствия требованиям рабочих мест свидетельствует о наличии значительных резервов для роста этих показателей, а следовательно, о возможности повышения производительности труда путем улучшения качества рабочей силы.

3.3. Управление качеством трудового потенциала

Как рассмотрено выше, в регионе действует система управления трудовыми ресурсами. Однако системы управления качеством трудового потенциала как таковой не существует, за исключением некоторых 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 некоторые вполне сформированные элементы системы управления качеством трудового потенциала региона.

Так, управление здоровьем населения на государственном и региональном уровне проводится в рамках политики развития здравоохранения.

ранения. 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 обеспечения⁴⁴.

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;
- ♦ внедрение независимой системы оценки качества образования на всех уровнях и обеспечение публичной доступности ее результатов;
- ♦ обеспечение участия потребителей образовательных услуг и общественных институтов в контроле и оценке качества образования⁴⁵.

Развитию культурного и нравственного уровня населения должна способствовать реализация таких основных направлений государственной политики в сфере культуры, как:

- ♦ создание условий для повышения качества и разнообразия услуг в сфере культуры;

⁴⁴ 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.

⁴⁵ Там же. – С. 12-13.

- ◆ обеспечение для граждан России равного права на участие в культурной жизни и доступ к культурным ценностям;
- ◆ сохранение и популяризация культурного наследия;
- ◆ развитие библиотечного дела;
- ◆ продвижение российской культуры;
- ◆ совершенствование организационных, экономических и правовых механизмов развития сферы культуры⁴⁶.

Управление социальной активностью населения проводится преимущественно 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 ситуации⁴⁷.

Таким образом, созданы необходимые предпосылки для формирования и разработки единой системы управления трудовым потенциалом региона – системы нового типа. Она должна быть организована на основе накопленного в регионе опыта реализации государственной политики в рассмотренных сферах.

На базе уже сформированных 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 обоснованное подробное определение ее объекта, субъекта, целей, задач, функций и механизмов. Требуется консолидация науки и власти для разработки и внедрения единой комплексной политики управления трудовым потенциалом региона, согласование действий по ее реализации на всех уровнях – и по горизонтали, и по вертикали.

⁴⁶ Основные направления деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2012 года: Утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. №1663-р. – С. 20-21.

⁴⁷ Там же. – С. 29-30.

Глава 4

ТРУДОВАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК ФОРМА РЕАЛИЗАЦИИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ⁴⁸

Трудовая деятельность населения, ее социально-экономическая эффективность зависит от множества факторов, которые условно подразделяются на внешние и внутренние. К внешним факторам относятся как макрофакторы (климат, состояние экономики и др.), так и факторы среды, окружающей людей в организации, т. е. условия труда. Внутренними факторами являются качественные характеристики работника, его трудовой потенциал (см. главу 3), а также мотивация, отношение к работе, удовлетворенность трудовой деятельностью и др.

В настоящей главе рассматриваются условия труда занятых в экономике Вологодской области, их удовлетворенность трудом и влияние этих показателей совместно с качественными характеристиками на эффективность трудовой деятельности (основная гипотеза: качество трудовой деятельности работника зависит от условий труда, удовлетворенности работой и качества трудового потенциала).

4.1. Условия труда и удовлетворенность трудовой деятельностью

По данным мониторинга трудового потенциала Вологодской области, проведенного в 2008 г., вполне удовлетворены условиями своего труда 16% респондентов, скорее удовлетворены, чем нет, – 41%, скорее не удовлетворены – 11%, совершенно не удовлетворены – 3%, затруднились с ответом – 29% (рис. 4.1). Таким образом, доля положительных ответов в общем числе полученных ответов составила 56%, отрицательных – только 14%.

⁴⁸ Исследование трудовой деятельности населения Вологодской области в рамках мониторинга трудового потенциала проводится начиная с 2008 г., поэтому в данной главе рассматриваются результаты опроса только за один год.

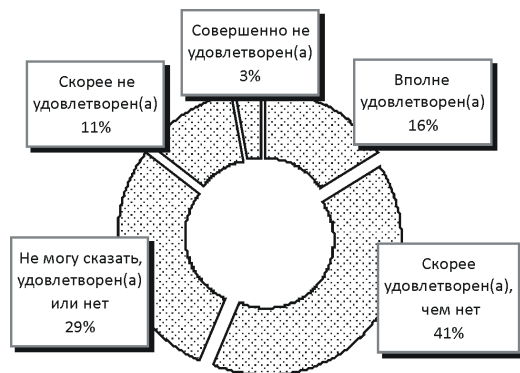


Рис. 4.1. Распределение ответов на вопрос: «Удовлетворены ли Вы условиями труда, в которых Вы работаете?», %

Анализ удовлетворенности условиями труда в разрезе различных социально-демографических групп населения показал, что более высокими долями отрицательных ответов отличаются (*табл. 4.1*):

- по территории – жители районов (16%);
- полу – женщины (15%);
- возрасту – лица до 35 лет (15%);
- образованию – лица со средним образованием и ниже (20%).

Чаще удовлетворены условиями своего труда специалисты с высшим и незаконченным высшим профессиональным образованием (66% позитивных ответов).

Отдельно оценивались (по пятибалльной шкале) следующие условия:

- санитарно-гигиеническая обстановка на рабочем месте;
- психологическая обстановка;
- техническая оснащенность;
- безопасность.

Сравнение полученных средних баллов показывает, что из перечисленных условий труда наиболее высоко оценивается психологическая обстановка на местах, далее идут безопасность и санитарно-гигиеническая обстановка, хуже всего дела обстоят с технической

Таблица 4.1. Распределение ответов на вопрос: «Удовлетворены ли Вы условиями труда, в которых Вы работаете?» – в различных социально-демографических группах населения, в %

Группа	Варианты ответа					Всего
	Вполне удовлетворен(а)	Скорее удовлетворен(а), чем нет	Не могу сказать, удовлетворен(а) или нет	Скорее не удовлетворен(а)	Совершенно не удовлетворен(а)	
<i>Территория</i>						
Вологда	14,2	43,2	29,6	11,2	1,8	100
Череповец	21,6	40,1	24,6	10,9	2,8	100
Районы	13,9	39,4	31,2	11,6	3,9	100
<i>Пол</i>						
Мужчины	15,6	40,9	29,8	10,8	3,0	100
Женщины	16,3	40,1	28,5	11,9	3,2	100
<i>Возраст</i>						
До 35 лет	14,5	37,2	33,5	11,7	3,1	100
Старше 35 лет	17,4	43,8	24,7	11,0	3,0	100
<i>Образование</i>						
Ниже среднего и среднее	11,3	31,3	37,2	15,3	5,0	100
Среднее специальное	16,2	44,1	24,5	12,0	3,3	100
Высшее и н/высшее	20,2	45,9	25,6	7,0	1,2	100

оснащенностью рабочих мест (табл. 4.2). Так, плохой и очень плохой назвали техническую оснащенность своих рабочих мест 10% трудящихся. Санитарно-гигиеническая обстановка получила 9% негативных оценок, безопасность – 8%, психологическая обстановка – 5%.

Средняя оценка каждой из четырех перечисленных составляющих условий труда в различных социально-демографических группах населения превосходит 3 балла (середина шкалы), что говорит о преобладании «хороших» оценок над «плохими» (табл. 4.3).

Сравнение средних оценок показывает, что условия труда лучше у жителей г. Череповца, чем у жителей г. Вологды и районов; хуже у лиц старше 35 лет, чем у представителей младшей возрастной группы; в среднем лучше у женщин, чем у мужчин; лучше у лиц с более высоким уровнем образования.

Таблица 4.2. **Распределение оценок населения в отношении условий своего труда** (в % от числа опрошенных)

Вариант ответа	Санитарно-гигиеническая обстановка	Психологическая обстановка	Техническая оснащённость	Безопасность
1.Очень плохая	1,0	0,6	1,6	1,7
2.Плохая	8,0	4,5	7,9	6,3
3.Удовлетворительная	41,8	45,2	40,7	41,2
4.Хорошая	39,9	41,7	41,9	40,9
5.Очень хорошая	9,3	8,0	7,9	9,9
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Средний балл</i>	<i>3,49</i>	<i>3,52</i>	<i>3,47</i>	<i>3,51</i>

Таблица 4.3. **Оценка условий своего труда различными социально-демографическими группами населения, средний балл**

Группа	Санитарно-гигиеническая обстановка	Психологическая обстановка	Техническая оснащённость	Безопасность
<i>Территория</i>				
Вологда	3,39	3,48	3,53	3,52
Череповец	3,59	3,68	3,61	3,66
Районы	3,48	3,46	3,36	3,43
<i>Пол</i>				
Мужчины	3,40	3,46	3,41	3,43
Женщины	3,57	3,59	3,53	3,59
<i>Возраст</i>				
До 35 лет	3,51	3,52	3,50	3,55
Старше 35 лет	3,46	3,52	3,44	3,47
<i>Образование</i>				
Ниже среднего и среднее	3,28	3,37	3,27	3,32
Среднее специальное	3,48	3,56	3,54	3,53
Высшее и н/высшее	3,69	3,62	3,58	3,67

Уровнем удовлетворенности условиями труда во многом определяется удовлетворенность работой и жизнью в целом.

Согласно данным мониторинга, в 2008 г. 3% работающего населения Вологодской области было совершенно не удовлетворено своей работой, 10% – скорее не удовлетворено, 43% – скорее удовлетворено, чем нет, 13% – вполне удовлетворено, 31% – затруднилось с ответом. Таким образом, положительные оценки (56%) существенно преобладают над отрицательными (13%).

Оценки удовлетворенности жизнью в целом различаются незначительно: совершенно не удовлетворено своей жизнью 2% населения, скорее не удовлетворено – 11%, скорее удовлетворено, чем нет, – 43%, вполне удовлетворено – 15%, затруднилось с ответом – 29% (рис. 4.2).

Проведенный нами корреляционный анализ выявил, что показатели удовлетворенности населения своей жизнью, работой, условиями труда в значительной степени взаимосвязаны между собой, а также с удовлетворенностью получаемой заработной платой (табл. 4.4). В частности, чем выше удовлетворенность жителей области условиями своего труда, тем выше их удовлетворенность работой ($r=0,528$)



Рис. 4.2. Распределение населения Вологодской области по степени удовлетворенности своей жизнью и работой, в %

Таблица 4.4. Матрица коэффициентов парной корреляции основных показателей удовлетворенности населения Вологодской области своей трудовой деятельностью

	Удовлетворенность жизнью в целом	Удовлетворенность работой	Удовлетворенность условиями труда	Удовлетворенность заработной платой
Удовлетворенность жизнью в целом	1	0,584	0,334	0,210
Удовлетворенность работой	0,584	1	0,528	0,385
Удовлетворенность условиями труда	0,334	0,528	1	0,345
Удовлетворенность заработной платой	0,210	0,385	0,345	1

и жизнью в целом ($r=0,334$), и наоборот. Кроме того, чем в большей степени трудящиеся удовлетворены своей заработной платой, тем больше их удовлетворенность и условиями труда ($r=0,345$), и работой ($r=0,385$), и жизнью в целом ($r=0,210$).

При этом доля работников, считающих оплату своего труда абсолютно справедливой по отношению к трудовому вкладу, составляет только 4%, а в три раза больше доля тех, кто придерживается противоположного мнения, – 12%. С тем мнением, что существующий размер оплаты труда не побуждает эффективно работать, согласно 36% населения, не согласно – 28%, еще 36% – затруднилось с оценкой. Более того, только 9% населения уверено, что улучшение качества работы приводит к увеличению заработка.

Уровень удовлетворенности населения своей трудовой деятельностью взаимосвязан не только с перечисленными выше условиями, но и с множеством других факторов. Выделим два из них:

1. Практическая необходимость, полезность того, что приходится делать на работе. Для тех, кто уверен в практической необходимости и полезности выполняемых работ, характерен более высокий уровень удовлетворенности своей трудовой деятельностью, чем для уверенных в обратном.

2. Необходимость выполнять несвойственные работы и функции. Чем чаще работникам приходится их выполнять, тем ниже их удовлетворенность своим трудом.

Степень удовлетворенности работников своей трудовой деятельностью и жизнью в целом коррелирует с характеристиками их трудового потенциала. Удовлетворенность работой имеет значимые коэффициенты корреляции (уровень значимости – 0,01) со следующими индексами качества:

- физическое здоровье ($r=0,120$; связь слабая, прямая);
- когнитивный потенциал ($r=0,127$; связь слабая, прямая);
- творческие способности ($r=0,126$; связь слабая, прямая);
- коммуникабельность ($r=0,129$; связь слабая, прямая);
- культурный уровень ($r=0,325$; связь слабая, прямая);
- нравственный уровень ($r=0,104$; связь слабая, прямая);
- потребность в достижении ($r=0,131$; связь слабая, прямая);
- социальная дееспособность ($r=0,261$; связь слабая, прямая).

Условия труда, степень удовлетворенности работой и жизнью наряду с качественными характеристиками работников во многом определяют социально-экономическую эффективность их трудовой деятельности.

4.2. Эффективность трудовой деятельности

Мерой эффективности трудовой деятельности является ее результативность⁴⁹, которая, в свою очередь, характеризуется множеством различных показателей, а выбор конкретного показателя зависит от масштабов объекта исследования и преследуемых целей.

В рамках мониторинга трудового потенциала населения Вологодской области для анализа результативности трудовой деятельности использовались следующие показатели:

- производительность труда;
- выполнение/невыполнение/перевыполнение норм выработки;
- срывы в работе;
- опоздания, прогулы и др.

Оценка производительности труда проводилась на основе самооценки населением этого показателя по 10-балльной шкале (1 — очень низкая, 10 — очень высокая). В 2008 г. как очень высокую охарактеризовали производительность своего труда 14% жителей Вологодской области, очень низкой посчитал ее 1% населения (*рис. 4.3*). Примечательно, что большая часть ответов (84%) сконцентрировалась выше среднего значения по шкале (5,5 балла), что свидетельствует о высокой самооценке населением производительности своего труда: средняя оценка по области составила 7,4 балла.

Как и следовало ожидать, высоким оценкам производительности труда соответствует высокая степень удовлетворенности этим показателем: производительность своего труда вполне удовлетворяет

⁴⁹ Результативность труда — это мера эффективности труда, характеризующаяся достижением ожидаемого результата труда, цели трудовой деятельности или степени приближения к ней. Результативность труда определяется с помощью показателей, отражающих достигнутый конечный результат труда. Таким образом, результат труда выступает как итог целенаправленной трудовой деятельности отдельного работника (*Экономика и социология труда / Под ред. А.Я. Кибанова. — М.: ИНФРА-М, 2007*).

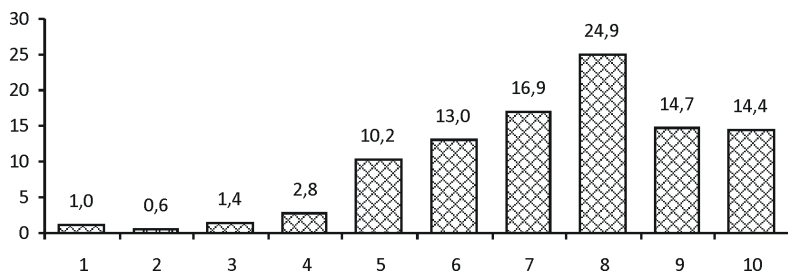


Рис. 4.3. Распределение оценок населением производительности своего труда по 10-балльной шкале (в % от числа опрошенных)

21% работников, скорее удовлетворяет, чем нет, – 42%, скорее не удовлетворяет – 6%, совершенно не удовлетворяет – 2%, затруднились ответить – 29%.

Среди основных социально-демографических групп населения большей производительностью труда отличаются (табл. 4.5):

- по территории – жители крупных городов (Вологда и Череповец);
- полу – различий почти не наблюдается (средняя производительность женщин по 10-балльной шкале – 7,42 балла, мужчин – 7,41);
- возрасту – лица старше 35 лет;
- образованию – специалисты с высшим и незаконченным высшим профессиональным образованием.

Таблица 4.5. Оценка производительности своего труда различными социально-демографическими группами населения, средний балл

Критерий	Группа	Производительность труда (по 10-балльной шкале)	Удовлетворенность производительностью труда (по 5-балльной шкале)
Территория	Вологда	7,80	3,77
	Череповец	7,79	3,84
	Районы	7,03	3,63
Пол	Мужчины	7,41	3,70
	Женщины	7,42	3,74
Возраст	До 35 лет	7,28	3,64
	Старше 35 лет	7,54	3,80
Образование	Ниже среднего и среднее	7,10	3,50
	Среднее специальное	7,38	3,83
	Высшее и н/высшее	7,75	3,82

Эти же группы характеризуются самыми высокими значениями уровня удовлетворенности производительностью своего труда, за исключением специалистов со средним профессиональным образованием, которые по данному показателю не уступают выпускникам вузов.

Показателем результативности трудовой деятельности является также наличие поощрений за качественное выполнение работы. В 2008 г. их получили 47% трудящихся Вологодской области, из них:

- 32% – денежную премию;
- 15% – благодарность руководства;
- 10% – Почетную грамоту;
- 5% – ценный подарок;
- 1% – помещение фотографии на Доску почета;
- 1% – почетное звание;
- менее 1% – нагрудные знаки;
- менее 1% – другие поощрения.

Большая часть поощрений за труд имеет материальное выражение, а массовая когда-то система морального поощрения находится сейчас на втором плане.

При этом производительность труда в группе лиц, получивших вознаграждения за качественное выполнение работы, выше, чем в противоположной группе (7,8 балла против 7,1). Имеет значение и форма поощрения: наибольшей производительностью труда отличаются те, кто получил благодарности руководства (8,1 балла), наименьшей – те, кто награжден нагрудными знаками (6,8 балла). Этот факт объясняется разницей во времени между проявленной высокой производительностью и вознаграждением за это: чем ценнее является награда за труд, тем позже она «находит своего адресата».

Важным показателем результативности труда служит выполнение (невыполнение, перевыполнение) норм выработки или нормированных заданий. Согласно данным мониторинга невыполнение норм выработки (хотя бы единовременное) характерно для 50,4% жителей Вологодской области, 10% населения региона вообще не выполняет нормированные задания, часто перевыполняют нормы выработки 24% трудящихся (*табл. 4.6*).

Рационализаторские предложения, а также предложения по улучшению работы в цехе, отделе (классе) и т. д. подают 63% работников (из них 12% делают это часто), оставшиеся 37% никогда не подают таких предложений.

Эффективность трудовой деятельности, несомненно, зависит и от уровня трудовой дисциплины работников. Частые опоздания, уход с работы раньше времени, прогулы допускает 4% населения, у 40% такие нарушения бывают иногда, однако большинство работников (56%) никогда не опаздывают и не прогуливают.

41% работников признались, что по их вине хотя бы один раз происходили срывы в работе: случались аварии, простои оборудования, допускались ошибки в документации, управленческие ошибки и т. д. У 5% из числа этой категории работников срывы в работе случаются довольно часто.

Сдача работы с первого предъявления с высоким качеством, без замечаний, совсем не удается 18% трудящихся, иногда удается – 48%, часто – 34%.

Таблица 4.6. **Распределение ответов на вопрос: «Что из перечисленного ниже характеризует Вашу трудовую (учебную) деятельность?»**

Часто бывает	Иногда бывает	Совсем не бывает	Всего
<i>Невыполнение норм выработки (нормированных заданий) – делаю меньше, чем от меня требуют</i>			
11,1	39,3	49,6	100,0
<i>Выполнение норм выработки (нормированных заданий) на 100% – делаю ровно столько, сколько от меня требуют</i>			
43,6	46,2	10,3	100,0
<i>Перевыполнение норм выработки (нормированных заданий) более чем на 100% – делаю больше, чем от меня требуют</i>			
24,0	54,4	21,6	100,0
<i>Опоздания, прогулы, уход с работы раньше времени</i>			
3,8	40,2	56,0	100,0
<i>Сдача работы с первого предъявления с высоким качеством (оценкой), без замечаний</i>			
34,2	47,9	17,9	100,0
<i>Срывы в работе: по Вашей вине случались аварии, простаивало оборудование, допускались ошибки в документации, управленческие и т. д.</i>			
4,7	36,2	59,1	100,0
<i>Подача рационализаторских предложений, предложений по улучшению работы в цехе, отделе (классе) и т. д.</i>			
12,4	51,0	36,7	100,0

С целью анализа взаимосвязей результативности труда и качества трудового потенциала населения перечисленные в таблице 4.6 показатели были объединены в интегральный показатель качества трудовой деятельности, для которого затем были вычислены парные коэффициенты корреляции с индексом социальной дееспособности и восьмью базовыми индексами.

Проведенный корреляционный анализ показал, что качество трудовой деятельности населения имеет прямую взаимосвязь слабой силы с социальной дееспособностью (коэффициент корреляции $r=0,378$). Обнаружены значимые взаимосвязи (уровень значимости – 0,01) со следующими характеристиками трудового потенциала:

- психическое здоровье ($r=0,261$; связь слабая, прямая);
- когнитивный потенциал ($r=0,263$; связь слабая, прямая);
- творческие способности ($r=0,291$; связь слабая, прямая);
- коммуникабельность ($r=0,358$; связь слабая, прямая);
- культурный уровень ($r=0,206$; связь слабая, прямая);
- нравственный уровень ($r=0,228$; связь слабая, прямая).

Для подтверждения основной гипотезы о зависимости качества трудовой деятельности населения от условий труда, степени удовлетворенности работой и качественных характеристик трудового потенциала был проведен множественный корреляционный анализ.

Расчет множественного коэффициента корреляции ($R=0,516$) показал, что между результирующим показателем (интегральный показатель качества трудовой деятельности) и набором объясняющих переменных (условия труда, удовлетворенность работой, индексы качества трудового потенциала) существует умеренная взаимосвязь: изменения объясняющих переменных в 52 случаях из ста приведут к изменениям качества трудовой деятельности.

Таким образом, гипотеза подтвердилась. Действительно, эффективность трудовой деятельности главным образом определяется тремя факторами: условиями труда, удовлетворенностью работой, качественными характеристиками трудового потенциала. Однако такая зависимость не является строго функциональной, а носит вероятностный характер в силу влияния множества случайных факторов, не поддающихся строгому учету и контролю.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подводя итоги проделанной работы, отметим, что представленные материалы не исчерпывают всего многообразия вопросов, которые решаются или требуют решения в развивающейся теории трудового потенциала региона. В рамках данной книги были проанализированы существующие теоретико-методологические подходы к изучению трудового потенциала региона, современное состояние и перспективы развития трудовых ресурсов Вологодской области, динамика качественных показателей трудового потенциала населения, соответствие качества трудового потенциала требованиям рабочих мест, возможности управления трудовым потенциалом территории, а также некоторые аспекты трудовой деятельности населения Вологодской области.

Задача повышения производительности труда, поставленная в Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года⁵⁰, определяет необходимость поиска возможностей для ее решения на региональном уровне. Проведенная научно-исследовательская работа выявила, что рост производительности труда населения Вологодской области может быть достигнут за счет более полного использования трудовых ресурсов и улучшения качественных характеристик работников.

I. Анализ современного состояния и перспектив развития трудовых ресурсов региона показал, что в Вологодской области имеется большой запас неиспользуемого трудового потенциала:

1. Уровень экономической активности населения трудоспособного возраста в 1998 – 2007 гг. составлял 78 – 83%. С учетом того, что 96 – 97% лиц трудоспособного возраста являются трудоспособными, до 19% численности данной возрастной категории (это около 100 тыс. чел. в 2007 г.) может рассматриваться как резерв для пополнения рынка труда. Однако необходимы углубленные исследования структуры экономически неактивного населения, мотивов его поведения и др.

⁵⁰ Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года: Утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р.

2. Численность трудовых ресурсов Вологодской области, по данным за 2007 г., составляет около 786 тыс. чел. Основная их часть – 746 тыс. чел., или 95%, – трудоспособное население в трудоспособном возрасте. Изменение этой категории почти полностью определяется демографическим развитием региона. В долгосрочной перспективе численность населения в трудоспособном возрасте будет интенсивно снижаться и при сохранении режима естественного воспроизводства 2007 г. к началу 2020 г. достигнет 653 тыс. чел., или 82% значения данного показателя в начале 2008 г. А следовательно, потребность в более полном использовании имеющихся трудовых ресурсов будет возрастать.

II. Анализ качественных характеристик трудового потенциала населения региона и их соответствия требованиям рабочих мест свидетельствует о существовании значительных резервов роста этих показателей:

1. В 2008 г. индекс социальной дееспособности населения Вологодской области принял максимальное за все время наблюдений значение – 0,679 ед. Минимальное значение было зафиксировано в 2003 г. В целом за 11 лет (1997 – 2008) интегральный показатель качества трудового потенциала проявил тенденцию к увеличению, о чем свидетельствует возрастающий тренд его развития.

2. Среди базовых показателей качества трудового потенциала тенденцию к росту имеют физическое здоровье, психическое здоровье, культурный уровень, потребность в достижении. Тенденция к снижению характерна для когнитивного и творческого потенциалов, нравственного уровня населения.

3. В 2008 г. повысились индексы физического и психического здоровья, когнитивного потенциала, творческого потенциала, коммуникабельности, потребности в достижении. Снизились индексы культурного и нравственного уровней населения.

4. Несмотря на то, что качественные характеристики трудового потенциала населения существенно уступают требованиям, предъявляемым к ним работодателями (снижение разрыва индексов – в среднем на 0,059 ед. ежегодно), эти показатели имеют тенденцию к сближению в долгосрочной перспективе. При этом самые высокие требования работодатели Вологодской области предъявляют к физи-

ческому и психическому здоровью работников, их коммуникабельности, самыми невысокими оказались требования к творческому потенциалу.

5. 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 ранее чем через 14 лет.

III. Анализ трудовой деятельности населения региона показал, что ее эффективность во многом определяется тремя факторами: условиями труда, удовлетворенностью работой, качеством трудового потенциала.

1. По оценкам населения Вологодской области, самым хорошим является такое условие труда, как психологическая обстановка на местах (3,52 балла по 5-балльной шкале); далее идут безопасность (3,51) и санитарно-гигиеническая обстановка (3,49); хуже всего дела обстоят с технической оснащенностью рабочих мест (3,47). При этом вполне удовлетворено условиями своего труда 16% населения, скорее удовлетворено, чем нет, — 41%, скорее не удовлетворено — 11%, совершенно не удовлетворено — 3%, затруднилось с ответом — 29%.

2. Согласно данным мониторинга 3% работников Вологодской области совершенно не удовлетворены своей работой, 10% — скорее не удовлетворены, 43% — скорее удовлетворены, чем нет, 13% — вполне удовлетворены, 31% — затруднились с ответом. Положительные оценки (56%) существенно преобладают над отрицательными (13%).

3. Условия труда, удовлетворенность работой и качественные характеристики трудового потенциала на 52% определяют эффективность трудовой деятельности населения. Однако такая зависимость не является строго функциональной, а носит вероятностный характер в силу влияния множества случайных факторов, не поддающихся строгому учету и контролю.

Таким образом, в Вологодской области существуют реальные возможности для повышения трудового потенциала и более полного его использования, улучшения качества трудовой деятельности. Однако разработка конкретных мер в данном направлении требует дополнительных исследований, детализированных в отношении сфер деятельности и рода занятий населения. На основе таких исследований, на наш взгляд, может быть сформирована уникальная система управления трудовым потенциалом региона.

ЛИТЕРАТУРА

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. Айвазян, С.А. Прикладная статистика. Основы эконометрики: учебник для вузов: В 2 т. [Текст] / С.А. Айвазян, В.С. Мхитарян. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001.

5. Большая Советская Энциклопедия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dic.academic.ru/dic.nsf/bse>

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: материалы Третьей Всерос. науч.-практ. Интернет-конф., 25 – 26 октября 2006 года: сб. докладов. – 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] / Е.В. Быкова: автореф. дис. ... к.э.н. – Саратов, 2000.

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. Гарипова, З.Ф. Эффективность использования трудового потенциала региона. На примере Республики Башкортостан [Текст] / З.Ф. Гарипова: автореф. дис. ... к.э.н.: 08.00.05. – М. 2003. – 25 с.

10. Генкин, Б.М. Экономика и социология труда: учебник для вузов [Текст] / Б.М. Генкин. – М.: Норма, 2003. – 416 с.

11. Глобальные тенденции занятости: январь 2008 г. [Электронный ресурс] / МОТ, 2008. – Режим доступа: http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/info/publ/get08_rus.pdf
12. Гольдин, М.И. Актуальные проблемы развития трудового потенциала общества зрелого социализма [Текст] / М.И. Гольдин // Вопросы философии. – 1982. – №5. – С. 3-16.
13. Горисов, С.П. О региональных различиях качества рабочей силы [Текст] / С.П. Горисов // Рекрутинг. – 2005. – №3. – С. 41–43.
14. Доклад о развитии человека. 2006 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.un.org/russian/esa/hdr/2006/hdr2006_tech.pdf
15. Егоров, В.Д. Трудовой потенциал: формирование и использование в условиях рыночной экономики [Текст] / В.Д. Егоров: автореф. дис. ... к.э.н. – М., 2004.
16. Качество трудового потенциала населения Вологодской области [Текст] / В.А. Ильин, Н.А. Смирнова, Я.Б. Тимофеева. – Вологда: ВНКЦ ЦЭМИ РАН, 1998. – 76 с.
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] / М.М. Магомедов: автореф. дис. ... к.э.н. – Москва, 2001.
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., 1987. – 32 с.
22. Одегов, Ю.Г. Управление персоналом [Текст] / Ю.Г. Одегов, П.В. Журавлев. – М.: Финстатинформ, 1997. – 215 с.
23. Официальный сайт Департамента занятости Вологодской области [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.szn.vologda.ru>
24. Официальный сайт Правительства Вологодской области [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.vologda-oblast.ru/>
25. 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.
26. Половозрастной состав населения Вологодской области в 2007 году [Текст]: стат. бюлл. / Вологдастат. – Вологда, 2008. – 79 с.

27. 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.
28. Римашевская, Н.М. О методологии определения качественного состояния населения [Текст] / Н.М. Римашевская // Демография и социология. – Вып. 6. – М., 1993. – С. 7-21.
29. 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.
30. Сергеева, Г.П. Трудовой потенциал страны [Текст] / Г.П. Сергеева, Л.С. Чижова. – М., 1982. – 64 с.
31. Статистический ежегодник Вологодской области. – 2007 [Текст]: стат. сб. / Вологдастат. – Вологда, 2008. – 399 с.
32. Труд и занятость в Вологодской области в 2002 – 2006 гг. [Текст]: стат. сб. / Вологдастат. – Вологда, 2007. – 150 с.
33. Труд и занятость в Вологодской области в 2007 г. [Текст]: стат. сб. / Вологдастат. – Вологда, 2008. – 150 с.
34. 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.
35. Хлопова, Т.В. К оценке трудового потенциала предприятия [Текст] / Т.В. Хлопова, М.П. Дьякович // Социс. – 2003. – №3. – С. 67-74.
36. Шаталова, Н.И. Трудовой потенциал работника [Текст] / Н.И. Шаталова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – С. 16-17.
37. Экономика и социология труда [Текст] / под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 584 с.
38. Экономика трудовых ресурсов [Текст] / под ред. проф. П.Э. Шлендера. – М.: Вузовский учебник, 2008. – 302 с.
39. Экономическая активность населения Вологодской области в 2003 – 2007 гг. [Текст]: стат. сб. / Вологдастат. – Вологда, 2008. – 94 с.
40. Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. 2d ed. New York: Columbia University Press for the NBER, 1975.
41. Birman, Alan. Quantity and Quality in Social Research / A. Birman. London, 1988.
42. Clark A.E., (1994) Unhappiness and Unemployment / A.E. Clark, A.J. Oswald // Economic Journal, 104. – P. 648 – 659.
43. Freeman, R.B. Job Satisfaction as an Economic Variable / Freeman, R.B. // American Economic Review. – 1978. – №68. – P. 135-141.
44. Miles, Ian. Social Indicators of Human Development / Ian. Miles. – London, UNU, 1985.
45. Shultz, T. Investment in Human Capital / T. Shultz. – N.Y., London, 1971.

ОГЛАВЛЕНИЕ

<i>Предисловие</i>	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНА	5
1.1. Понятие «трудовой потенциал»	5
1.2. Структура трудового потенциала региона, подходы к его оценке	10
ГЛАВА 2. КОЛИЧЕСТВЕННЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНА	19
2.1. Демографическое развитие региона – основа формирования трудовых ресурсов	19
2.2. Трудовые ресурсы Вологодской области	29
2.3. Управление трудовыми ресурсами	35
ГЛАВА 3. КАЧЕСТВЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНА	43
3.1. Динамика качественных показателей трудового потенциала Вологодской области	43
3.2. Соответствие качества трудового потенциала требованиям рабочих мест	59
3.3. Управление качеством трудового потенциала	62
ГЛАВА 4. ТРУДОВАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК ФОРМА РЕАЛИЗАЦИИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА	65
4.1. Условия труда и удовлетворенность трудовой деятельностью	65
4.2. Эффективность трудовой деятельности	71
<i>Заключение</i>	76
<i>Литература</i>	79

Научное издание

**Гулин Константин Анатольевич
Шабунова Александра Анатольевна
Чекмарева Елена Андреевна**

ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ РЕГИОНА

Редакционная подготовка	Л.Н. Воронина
Технический редактор	А.А. Воробьева
Оригинал-макет	Е.С. Нефедова
Корректор	Л.В. Зарубалова
Дизайн обложки	Р.В. Дубиничев

Подписано в печать 25.11.2009.

Формат бумаги 60x84 ¹/₁₆. Печать цифровая.

Усл. печ. л. 4,88. Уч.-изд. л. 5,25. Тираж 170 экз. Заказ № 398.

160014, г. Вологда, ул. Горького, 56а, ИСЭРТ РАН

Тел. 54-43-85, e-mail: common@vscc.as.ru