

ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЙ

*методологические
аспекты оценки*



УДК 331.101.26(470.12)
ББК 65.240(2Рос-4Вол)
Т78

Публикуется по решению
Ученого совета ИСЭРТ РАН

Трудовой потенциал сельских территорий: методологические аспекты оценки
[Текст]: препринт / Г.В. Леонидова, Е.А. Чекмарева, П.М. Советов, М.М. Панов. –
Вологда: ИСЭРТ РАН, 2015. – 78 с.

В работе представлены результаты анализа основных теоретико-методологических подходов к исследованию и оценке трудового потенциала территории; рассмотрены основные факторы, определяющие состояние трудового потенциала сельских территорий; разработана методика оценки трудового потенциала сельских территорий на основе индексного метода; проведена первичная апробация представленной методики для оценки трудового потенциала территорий Вологодской области.

Результаты научно-исследовательской работы могут быть использованы в деятельности региональных органов власти при формировании политики, направленной на сохранение и развитие трудового потенциала сельских территорий, повышение качества трудовых ресурсов и проведение оценки эффективности такой политики.

Рецензенты:

Гулый Илья Михайлович

научный сотрудник отдела науки Вологодского института бизнеса,
кандидат экономических наук, доцент

Федорова Елена Николаевна

начальник отдела организационной и кадровой работы
Департамента сельского хозяйства и продовольственных ресурсов
Вологодской области

ISBN 978-5-93299-299-9

© Леонидова Г.В., Чекмарева Е.А., Советов П.М., Панов М.М., 2015
© ИСЭРТ РАН, 2015

Оглавление

<i>Введение</i>	3
1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К АНАЛИЗУ И ОЦЕНКЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ТЕРРИТОРИЙ	7
1.1. Понятие и структура трудового потенциала территории	7
1.2. Методологические подходы к оценке трудового потенциала на территориальном уровне	11
2. ФАКТОРЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ СОСТОЯНИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЙ РЕГИОНА	22
2.1. Количественные характеристики трудового потенциала	22
2.2. Качественное состояние трудового потенциала.....	32
3. МЕТОДИКА АНАЛИЗА И ОЦЕНКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЙ ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ	38
3.1. Методика оценки трудового потенциала сельских территорий	38
3.2. Первичная апробация разработанной методики оценки трудового потенциала на данных муниципальных районов Вологодской области	50
<i>Заключение</i>	59
<i>Список использованных источников</i>	61
<i>Приложения</i>	66

1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К АНАЛИЗУ И ОЦЕНКЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ТЕРРИТОРИЙ

1.1. Понятие и структура трудового потенциала территории

Термин «трудовой потенциал» начал входить в государственные и правительственные документы Российской Федерации с 1990-х гг. (в мае 1994 г. было принято Постановление Правительства РФ «О целевом проекте формирования трудового потенциала для наукоемкого производства» № 434) [31].

В самом общем виде трудовой потенциал характеризует определенные возможности, которые могут быть мобилизованы для достижения конкретной цели. Иначе говоря, трудовой потенциал работника – это его возможная трудовая дееспособность, его ресурсные возможности в области труда. Трудовой потенциал, заложенный в человеке изначально, определяется расположением к эффективному выполнению тех или иных трудовых функций при наличии благоприятных условий, когда способности и задатки могут развиваться до уровня умений, навыков [48]. В то же время, несмотря на схожесть имеющихся представлений о трудовом потенциале, проблема определения его сущности является дискуссионной. Трудовой потенциал трактуется В.Д. Егоровым широко – как характеристика возможности населения осуществлять трудовую деятельность [11]. В интерпретации А.В. Костакова это запасы труда, определяемые численностью трудовых ресурсов, их демографической характеристикой, знаниями, профессиональной и территориальной мобильностью [19]. А.С. Панкратов трактует трудовой потенциал как интегральную форму, количественно и качественно характеризующую способность общества в динамике обеспечить человеческий фактор производства в соответствии с требованиями его развития [34]. Г.Д. Кулагина полагает, что трудовой потенциал территории отражает совокупную способность её трудовых ресурсов к производству максимально возможного в данных экономиче-

ских и социальных условиях объема продуктов и услуг, необходимых для удовлетворения потребностей и обеспечения поступательного развития экономики [20].

В научной литературе категории «трудовой потенциал» и «трудовые ресурсы», их соотношение остаются дискуссионными. Л.С. Дегтярь указывает на то, что нет необходимости различать данные понятия [4]. В.Г. Костаков также рассматривает трудовой потенциал страны и его регионов как соответствующие трудовые ресурсы в единстве их количественной и качественной стороны, т.е. фактически считает эти термины синонимичными. Как отмечает И.С. Волохин, «трудовой потенциал – это совокупность ресурсов труда, состоящих из множества взаимосвязанных элементов. Основными признаками, служащими основанием для отношения того или иного элемента к данной совокупности, являются физические и интеллектуальные способности к труду, которыми обладает организм, живая личность. Данные способности присущи всем трудоспособным, независимо от того, принимают ли они участие в труде или же в силу определенных обстоятельств не работают и являются потенциальными работниками, т.е. имеют запас рабочей силы» [3]. В исследованиях Г.П. Сергеевой и Л.С. Чижовой «трудовой потенциал – это те ресурсы труда, которыми располагает общество» [39], а по мнению Е.В. Воловой, – «инструмент изучения распределения трудовых ресурсов» [2]. В то же время определение Г.Д. Кулагиной ориентирует на статистический учёт как численности трудовых ресурсов, так и качественного состава трудового потенциала, эффективности его использования. Данный подход, чётко отграничивающий трудовой потенциал как социально-экономическую категорию от его носителя – трудовых ресурсов, на наш взгляд, позволяет избежать терминологических противоречий. Кроме того, с позиций исследования трудовых ресурсов население традиционно обезличено, без подробного рассмотрения качественных характеристик, необходимых для экономического развития в современном обществе.

Подробное изучение исследований трудового потенциала, эволюции этого термина, его современной трактовки позволило специалистам Института социально-экономического развития территорий Российской академии наук (ИСЭРТ РАН) критически осмыслить, обобщить и структурировать сложившиеся подходы к определению понятия «трудо­вой потенциал территории», выделив из них пять основных: демографический, медико-демографический, статистический, социологический и экономический. Их концептуальные различия и особенности обобщенно представлены в таблице 1.1.

Таблица 1.1. Подходы к трактовке понятия «трудо­вой потенциал»

Подход	Трудовой потенциал (региона, страны, территории) – это...
Демографический	Население в трудоспособном возрасте
Медико-демографический	Трудоспособное население в трудоспособном возрасте
Статистический	Численность трудовых ресурсов
Социологический	Качественные характеристики рабочей силы
Экономический	1. Трудовые ресурсы в единстве своих количественных и качественных проявлений (ресурсный подход). 2. Форма проявления личного фактора производства (факторный подход). 3. Обобщающая характеристика меры и качества совокупности способностей к труду (комбинированный, комплексный, подход).
Источник: Леонидова Г. В., Чекмарева Е. А. Опыт оценки качества трудового потенциала на региональном уровне // Человек и труд. – 2009. – № 12 – С. 30-33.	

На наш взгляд, первые четыре подхода уступают экономическому по причине более узкой интерпретации термина «трудо­вой потенциал», что неоправданно ограничивает возможности исследования. Комплексный анализ трудового потенциала территории требует комбинированного подхода к пониманию данной экономической категории, учёта его ресурсной и факторной сущности в их единстве.

Наиболее ёмко экономическая сущность рассматриваемой категории отражена в теоретическом подходе И.С. Масловой. Согласно её определению, трудовой потенциал – это «обобщающая характеристика меры и качества совокупности способностей к общественно полезной деятельности, которыми определяются возможности отдельного человека, групп людей, всего трудоспособного населения по их участию в труде» [24, с. 32].

Несмотря на различия авторских взглядов и многообразие определений, очевидно то, что трудовой потенциал представляет собой некую комплексную характеристику, состоящую из разнородных компонентов. Вопрос их определения тоже является дискуссионным. Так, в рамках исследований, проводимых учёными Санкт-Петербургской социологической школы (О.И. Шкаратан, О.В. Стаканова, О.В. Филиппова), предлагается трёхзвенная концепция, включающая в себя психофизиологический потенциал (здоровье и работоспособность), производительно-квалификационный потенциал (знания, умения, навыки, необходимые для труда), личностный потенциал (ценностные ориентации, мотивация к труду) [47, с. 16-17]. Схожие идеи были высказаны Т.В. Хлоповой и М.П. Дьякович, которые в качестве основных характеристик трудового потенциала выделяют профессионально-квалификационный потенциал, психофизиологический потенциал, мотивационный потенциал [45].

Несколько иного подхода придерживаются исследователи Института социально-экономических проблем народонаселения (ИСЭПН) РАН (Н.М. Римашевская, Д.И. Зюзин, Е.Б. Бреева), выделяющие 8 основных характеристик трудового потенциала:

- физическое здоровье;
- психическое здоровье;
- когнитивный потенциал;
- творческие способности;
- коммуникабельность;
- культурный уровень;
- нравственный уровень;
- социальные притязания [38].

Хотя названные теоретические подходы к выбору структуры трудового потенциала напрямую связаны с приведёнными ранее определениями, важно отметить, что они были сформулированы, прежде всего, для целей социологических исследований. Известными возможными ограничениями социоло-

гического исследования являются погрешность выборки, ограниченная сопоставимость данных в долгосрочный период и ресурсоёмкость его организации. В то же время в административной практике востребованы методики, позволяющие провести оперативное исследование с возможностью сравнительного анализа. Особую важность при этом имеет доступность данных для оценки, что обоснованно поднимает вопрос о необходимости создания методики, опирающейся на статистический учёт. Предоставляемые Федеральной службой статистики данные существенно ограничены по сравнению с данными социологических исследований по числу показателей для возможного анализа. В связи с этим среди наиболее значимых при оценке трудового потенциала можно выделить вопросы выбора и обоснования используемых показателей. **Теоретической основой для этого может послужить анализ существующих методик оценки трудового потенциала, выявление их слабых и сильных сторон, определение применимости в условиях сельских территорий.**

1.2. Методологические подходы к оценке трудового потенциала на территориальном уровне

Многообразие методологических подходов к оценке трудового потенциала связано прежде всего с исследованием предприятия и его коллектива и отталкивается от высокоточных и подробных данных внутренней статистики организаций. Данные Росстата, охватывающие многократно большие масштабы наблюдения, лишены такого преимущества. Отчасти поэтому в отечественной науке методология анализа трудового потенциала на мезо- и макроэкономическом уровне представлена не столь широко и посвящена преимущественно межрегиональным сравнениям. Ярким примером является научный подход исследователей Института социально-экономических проблем народонаселения РАН (Москва), которые предложили комплексную методику, позволяющую оценить трудовой

потенциал региона на основании статистических данных по совокупности пяти компонентов: количество, здоровье, образование, квалификация работников, производительность труда (табл. 1.2).

Таблица 1.2. **Компоненты трудового потенциала региона**

Показатели	Единицы измерения
Компонент I: количественное измерение трудового потенциала	
Численность населения в экономически активном возрасте (15–72 года)	в % к общей численности населения
Уровень занятости	в % к численности населения 15–72 лет
Уровень безработицы	в % к численности населения 15–72 лет
Численность лиц в трудоспособном возрасте из экономически неактивного населения, выразивших желание трудиться	в % к численности населения 15–72 лет
Компонент II: здоровье	
Смертность населения в трудоспособном возрасте	человек на 1 000 населения в трудоспособном возрасте
Компонент III: образование	
Распределение занятых по уровню образования	% от общей численности занятых
Распределение безработных по уровню образования	% от общей численности безработных
Компонент IV: квалификация работников	
Число персональных компьютеров	шт. на 100 работников
Число патентных заявок на изобретения и полезные модели	на 10 тыс. занятых в экономике
Число персонала, занятого научными исследованиями и разработками	на 1 тыс. занятых в экономике
Численность работников, прошедших дополнительное профессиональное обучение	% от общей численности занятых
Компонент V: производительность труда	
Валовой региональный продукт	тыс. руб. в год на 1 занятого в экономике
Источник: Качество трудового потенциала в регионах России / Н.М. Римашевская, В.К. Бочкарёва, Г.Н. Волкова, Л.А. Мигранова // Народонаселение. – 2012. – № 3. – С. 111-138.	

Приведённые структурированные показатели в целом отражают основные характеристики трудового потенциала. При этом количественные индикаторы экономической активности, занятости и безработицы указывают не только на совокупный объём активных трудовых ресурсов, но и на степень их использования. Поскольку методика нацелена на межрегиональные сравнения, значительная часть названных показателей основывается на ежемесячном выборочном наблюдении и является нерепрезентативной для вовлечения автономных характеристик трудового потенциала муниципальных