

УДК 331.5

ОЦЕНКА СОСТОЯНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ

*М.В. Постнова, кандидат экономических наук, доцент,
89278228866, mar.postnowa@yandex.ru*
*Д.Н. Денисов, магистрант,
8(999)1945956, don.denisovdima2016@yandex.ru*
ФГБОУ ВО Ульяновский ГАУ

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

Представлена оценка состояния трудового потенциала на основе применения индексного метода в системе компонентов: демографического, экономического, образовательно-квалификационного, инновационного и психофизиологического. Авторами статьи вычислен интегральный показатель развития трудового потенциала для каждого субъекта ПФО, а также составлен рейтинг регионов по уровню развития трудового потенциала в 2018 г.

Введение. Реализация экономической политики опережающего развития в условиях демографического кризиса во многом зависит от трудового потенциала населения.

Категория «трудовой потенциал» в экономической науке рассматривается в различных аспектах. Представители «ресурсного» подхода отождествляют трудовой потенциал с трудовыми ресурсами. Так, В.Г. Костаков и А.А. Попов определили трудовой потенциал страны и ее регионов как «соответствующие трудовые ресурсы, рассматриваемые в единстве их количественной и качественной сторон» [1, с.61]. По мнению Г.В. Сергеевой и Л.С. Чижовой «трудовой потенциал – это те ресурсы труда, которыми располагает общество» [2, с.13]. А.С. Панкратов под трудовым потенциалом понимает «величину, производную от численности трудовых ресурсов, фонда рабочего времени и интенсивности трудовой деятельности» [3, с.30].

В отличие от трудовых ресурсов трудовой потенциал включает в себя конкретных работников или их совокупность, степень реального и потенциального использования которых может быть измерена, обеспечивая на практике активизацию человеческого фактора и качественную сбалансированность в развитии личного и вещественных факторов про-

изводства. Кроме того, предлагаемые представителями «ресурсного» подхода возрастные границы трудового потенциала требуют расширения с целью улучшения количественно-качественных характеристик будущего трудоспособного населения.

Представители «факторного» подхода трактуют трудовой потенциал как форму проявления человеческого фактора, интегральной меры и качества способностей к труду. Так, Л.И. Гольдин отмечает, что «трудовой потенциал выступает как совокупность социально-экономических, профессионально-технических и организационно-управленческих возможностей, в процессе их реализации, определяющих масштабы и эффективность трудовой деятельности» [4, с.5]. Д.Н. Карпухин определяет трудовой потенциал как «совокупность количественных параметров (общей численности населения, половозрастной структуры, удельного веса работающих в каждой возрастной группе, распределение по сферам занятости) и качественного аспекта (образовательного уровня, профессионально-квалификационной структуры, технической вооруженности труда, уровня эффективности использования рабочего и свободного времени, текучести)» [5, с.90].

Представители объединенного (ресурсного и факторного) подхода рассматривают «трудовой потенциал» через трудоспособное население в единстве с техническими, экономическими, социальными, организационными условиями воспроизводственного процесса, предопределяющими качественные характеристики работника на каждом этапе развития общества, региона, отдельного предприятия. И.С. Маслова определяет трудовой потенциал как «интегральную форму воплощения специфических социально-экономических качеств населения, трудовых ресурсов, рабочей силы в человеческом факторе и эффективную предпосылку общественного производства, регламентирующую возможности его развития» [6, с.14]. Ю.Г. Одегов, В.Б. Бычин, К.Л. Андреев считают, что «трудовой потенциал выступает как интегральная характеристика совокупной способности к труду (в ее количественном и качественном выражении), которая определяет возможности, как отдельного работника, так и совокупного работника к их участию в общественно полезной деятельности» [7, с.38].

Величина трудового потенциала зависит от количества занятого населения, его способности к труду, а значит от отраслевых, региональных, внутрипроизводственных особенностей в том числе.

Материалы и методы исследований. Для оценки трудового потенциала Приволжского федерального округа использован индексный

метод анализа структуры трудового потенциала на региональном уровне, предложенный Т.Ю. Крышталевой, который позволяет учитывать его специфику в системе компонентов: демографического, экономического, образовательно-квалификационного, инновационного и психофизиологического [8].

Результаты исследований и их обсуждение. Группировка субъектов ПФО по уровню развития трудового потенциала представлена в табл.1.

Таблица 1 – Группировка субъектов РФ по уровню развития трудового потенциала, 2018г.

Регион	Индекс развития трудового потенциала	Место региона
Регионы с высоким уровнем развития трудового потенциала		
Республика Татарстан	0,708134	1
Нижегородская область	0,56502	2
Республика Башкортостан	0,553551	3
Самарская область	0,498892	4
Регионы с уровнем развития трудового потенциала выше медианного уровня		
Оренбургская область	0,394712	5
Пермский край	0,387995	6
Удмуртская Республика	0,350238	7
Регионы с уровнем развития трудового потенциала ниже медианного уровня		
Пензенская область	0,33068	8
Ульяновская область	0,330668	9
Чувашская Республика	0,306236	10
Республика Мордовия	0,301807	11
Регионы с низким уровнем развития трудового потенциала		
Саратовская область	0,29807	12
Кировская область	0,260662	13
Республика Марий Эл	0,183542	14

Ульяновская область вошла в группу регионов ПФО с уровнем развития трудового потенциала ниже медианного.

Для определения основных причин низкого уровня развития трудового потенциала Ульяновской области рассмотрены все компоненты трудового потенциала региона с 2014г.

Таблица 2 - Демографический компонент трудового потенциала Ульяновской области

	Компонент				
	Общий коэффициент рождаемости	Общий коэффициент смертности	Коэффициент миграционного прироста (выбытия) населения	Соотношение браков и разводов	Коэффициент демографической нагрузки
2014	11,9	14,6	-12	588	734
2015	11,9	14,9	-9	516	767
2016	11,6	14,8	-6	590	799
2017	10,1	14,0	-11	586	831
2018	9,6	14,2	-21	648	858
Отклонение (+;-)	-2,3	-0,4	-9	60	124

С 2014 г. по 2018 г. в Ульяновской области произошло снижение общего коэффициента рождаемости на 2,3 п.п., коэффициента миграционного прироста (выбытия) населения на 9 п.п. и коэффициента демографической нагрузки на 124 п.п. Положительная динамика наблюдается общего коэффициента смертности, где показатель сократился на 0,4 п.п. и соотношение браков и разводов возросло на 60 п.п. В целом складывается неблагоприятная ситуация в динамике демографического компонента Ульяновской области. Пугает большой рост демографической нагрузки и выбытия населения (таблица 3).

С 2014 по 2018г. в Ульяновской области наблюдался рост среднемесячной номинальной заработной платы работников организаций на 33%, уровень занятости населения на 0,3 пункта, сократился уровень безработицы на 1,1 пп. Вместе с тем, производительность труда упала на 1,5пп. и возросла численность населения, имеющего доходы ниже величины прожиточного минимума на 2,6%.

Все показатели образовательно-квалификационному компоненту трудового потенциала Ульяновской области за исследуемый период возросли. В 2,5 раза возросло число выпускников с высшим и средним специальным образованием. Однако указанный рост практически не отразился на росте занятого населения региона с высшим и средним специальным образованием (таблица 4).

**Таблица 3 - Экономический компонент трудового потенциала
Ульяновской области**

	Компонент				
	Уровень заня- тости на- селе- ния	Уровень безра- ботицы	Уровень про- изво- дитель- ности труда	Численность населения, имеющего доходы ниже величины прожиточно- го минимума	Среднемесяч- ная номиналь- ная начислен- ная заработная плата работни- ков организа- ций
2014	62,7	4,8	104,5	12,7	21272
2015	63,3	4,9	103,4	14,8	22846
2016	64,5	4,6	100,3	14,7	24334
2017	63,9	4,4	101,1	14,9	26254
2018	63	3,7	103,0	15,3	28353
Откло- нение (+;-)	0,3	-1,1	-1,5	2,6	7081

**Таблица 4 - Образовательно-квалификационный компонент
трудоого потенциала Ульяновской области**

	Компонент				
	Занятое население с высшим и средним професси- ональным образова- нием	Безра- ботное население с высшим и средним специаль- ным обра- зованием	Выпуск спе- циалистов с высшим и средним специаль- ным обра- зованием	Число обра- зовательных учреждений высшего и среднего специального образования	Расходы консолиди- рованных бюджетов региона на образова- ние
2014	72,8	63,4	14,2	38	13725,5
2015	71	58	38,5	38	14229,4
2016	73,3	60,9	36,5	51	16005,5
2017	73	56,2	37,8	51	16955,6
2018	73,8	64	36,4	44	19189,6
Отклоне- ние (+;-)	1	0,6	22,2	6	5464,1

В Ульяновской области в последние пять лет сократились расходы консолидированного бюджета на здравоохранение, обеспеченность населения врачами, из-за чего, в том числе, возросла заболеваемость населения. Регион показывает положительную динамику по обеспеченности населения больничными койками (на 13,6%) и ожидаемой продолжительности жизни при рождении (на 1,8).

Таблица 5 - Психофизиологический компонент трудового потенциала Ульяновской области

	Компонент				
	Уровень заболеваемости	Ожидаемая продолжительность жизни при рождении	Обеспеченность населения больничными койками	Обеспеченность населения врачами	Расходы консолидированных бюджетов регионов РФ на здравоохранение
2014	853,0	70,37	110,9	249,7	7474,4
2015	891,7	70,46	118,0	256,1	9227,7
2016	872,4	70,97	122,0	250,3	8452,6
2017	876,4	72,34	122,0	242,0	4658,1
2018	874,1	72,17	125,1	239,1	3740,8
Отклонение(+;-)	21,1	1,8	14,2	-10,6	-3733,6

Таблица 6 - Инновационный компонент трудового потенциала Ульяновской области

	Компонент				
	Численность организаций, выполняющих научные исследования и разработки	Численность персонала, занятого научными исследованиями и разработками	Внутренние затраты на научные исследования и разработки	Инновационная активность организаций	Объем инновационных товаров, работ, услуг
2014	23	7047	8785,9	6,4	12,0
2015	31	5237	8891,0	4,4	13,2
2016	32	5136	8778,9	4,3	12,3
2017	28	5047	13688,4	3,2	12,8
2018	28	5011	12092,1	3,4	13,4
Отклонение (+;-)	5	-2036	3306,2	-3	1,4

В динамике с 2014 года по 2018 инновационный компонент трудового потенциала показывает рост численности организаций, выполняющих научные исследования и разработки, внутренних затрат на научные исследования и разработки, объема инновационных товаров, работ, услуг. При этом численность персонала, занятого научными исследованиями и разработками и инновационная активность организаций сократилась.

Самый высокий рейтинг Ульяновская область в ПФО имеет по инновационному компоненту трудового потенциала – 5 место в ПФО. По всем остальным компонентам трудового потенциала Ульяновская область занимает позиции ниже средних по ПФО.

**Таблица 7 - Распределение регионов ПФО по уровню развития
компонентов трудового потенциала в 2018 г.**

Регион	Компонент				
	демо-графический	экономический	образователь-но-квалификационный	психологический	инновационный
Республика Башкортостан	12	4	2	2	4
Республика Марий Эл	5	10	14	14	14
Республика Мордовия	1	14	13	13	12
Республика Татарстан	14	2	1	1	1
Удмуртская Республика	13	6	8	9	9
Чувашская Республика	9	12	11	11	11
Пермский край	8	1	5	5	2
Кировская область	6	11	9	10	10
Нижегородская область	10	5	4	3	6
Оренбургская область	7	7	7	6	13
Пензенская область	3	8	12	7	7
Самарская область	4	3	3	4	3
Саратовская область	2	13	6	8	8
Ульяновская область	11	9	10	12	5

Заключение. Проведенные исследования показали, что основной причиной низкого уровня развития трудового потенциала Ульяновской обла-

сти является неблагоприятная демографическая ситуация в регионе, миграционная убыль населения, низкий уровень доходов населения, отставание региона в подготовке специалистов с высшим образованием и средним профессиональным образованием, оптимизация медицинских учреждений.

Результаты оценки трудового потенциала могут быть использованы в работе государственных органов управления регионом для формирования региональной программы развития трудового потенциала.

Библиографический список:

1. Костаков, В.Г. Интенсификация использования трудового потенциала /В.Г. Костаков, А.А. Попов // Социалистический труд.- 2015. - № 7. - С. 61-69
2. Сергеева, Г.П. Трудовой потенциал страны / Г.П.Сергеева, Л.С. Чижова - М., 1982.- 64с.
3. Оперативные социологические исследования: методика и опыт организации / Под ред. Д.Г. Ротмана, А.Н. Данилова, Л.Г. Новиковой. – Мн.: БГУ, 2015.-354 с.
4. Гольдин, Л.И. Актуальные проблемы развития трудового потенциала общества зрелого социализма // Вопросы философии. - 2014. - № 5. – С.3-16
5. Карпучин Д.Н. Совершенствование использования трудового потенциала // Укрепление единого народнохозяйственного комплекса и интенсификация производства / Под ред. В.В. Куликова. М.: Институт экономики ДН СССР, 1983.
6. Калашникова Л.М. Человеческий фактор и формирование трудовых отношений на современном этапе развития России / Л.М. Калашникова, С.Н. Лайфунов // Трудовое право. - 2002. - №3. - С.12-15.
7. Одегов, Ю.Г. Трудовой потенциал предприятия: пути эффективного использования: [В 2 ч.] / Ю.Г. Одегов, В.Б. Бычин, К.Л. Андреев; Под ред. Н.А. Иванова. - Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 1991.
8. Крышталева, Т.Ю. Методика оценки состояния трудового потенциала регионов РФ // Мир экономики и управления.-2017.-Т.17.-№3.-С. 35-46
9. Социально-экономические показатели муниципальных районов и городских округов Ульяновской области: статистический сборник.-Ульяновск: Ульяновскстат, 2019.-253с.

ABOR POTENTIAL ASSESSMENT IN THE ULYANOVSK REGION

Postnova M.V., Denisov D.N.

Keywords: *labor potential, labor potential development index, labor potential structure, labor potential assessment, labor potential measurement.*

The article presents an assessment of the state of labor potential based on the use of the index method in the system of components: demographic, economic, educational and qualification, innovative and psychophysiological. The authors of the article calculated an integral indicator of labor potential development for each subject of the PFD, and also compiled a rating of regions by the level of labor potential development in 2018.