

**Федеральное государственное бюджетное учреждение науки  
Институт социально-экономических проблем народонаселения РАН**

*На правах рукописи*

**ТЕРЕНТЬЕВА МАРИНА АЛЕКСЕЕВНА**

**ОЦЕНКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НАСЕЛЕНИЯ СЕВЕРНЫХ  
РЕГИОНОВ РОССИИ В СИСТЕМЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА**

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством  
(экономика труда)

**ДИССЕРТАЦИЯ**

на соискание ученой степени кандидата экономических наук

Научный руководитель:

д.э.н. Попова Л.А.

Научный консультант:

д.э.н. Токсанбаева М.С.

Москва 2016

## ОГЛАВЛЕНИЕ

|                                                                                                                                        |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| ВВЕДЕНИЕ.....                                                                                                                          | 3   |
| ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К<br>ИССЛЕДОВАНИЮ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НАСЕЛЕНИЯ И ЕГО<br>ОЦЕНКЕ.....                    | 10  |
| 1.1. Эволюция теоретических подходов к содержанию и структурным<br>характеристикам трудового потенциала.....                           | 10  |
| 1.2. Методические подходы к оценке трудового потенциала населения.....                                                                 | 21  |
| 1.3. Методика оценки трудового потенциала населения на региональном уровне.....                                                        | 37  |
| Глава 2. СРАВНИТЕЛЬНАЯ ОЦЕНКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА<br>НАСЕЛЕНИЯ СЕВЕРНЫХ РЕГИОНОВ .....                                                | 48  |
| 2.1. Социально-экономические и социально-демографические особенности<br>северных регионов .....                                        | 48  |
| 2.2. Интегральная и покомпонентная оценка трудового потенциала населения<br>северных регионов .....                                    | 62  |
| 2.3. Факторы, определяющие особенности трудового потенциала населения<br>северных регионов .....                                       | 71  |
| ГЛАВА 3. УЛУЧШЕНИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА СЕВЕРНОГО<br>РЕГИОНА НА ОСНОВЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА (НА ПРИМЕРЕ<br>РЕСПУБЛИКИ КОМИ) ..... | 84  |
| 3.1. Внутрирегиональные особенности воспроизводства трудового потенциала<br>населения северного региона .....                          | 84  |
| 3.2. Основные пути улучшения трудового потенциала населения северного<br>региона на базе регулирования регионального рынка труда ..... | 125 |
| ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....                                                                                                                       | 138 |
| СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ .....                                                                                                 | 141 |
| ПРИЛОЖЕНИЯ.....                                                                                                                        | 159 |

## **ВВЕДЕНИЕ**

**Актуальность темы исследования.** Проблема повышения сбалансированности рынка труда существует на всех стадиях экономического цикла и обостряется в кризисные периоды. Она неодинаково проявляется по субъектам РФ из-за различий в размещении производительных сил, в том числе трудовых ресурсов, а также ряда других факторов, включая дифференциацию природно-климатических условий. Так, в сложных для проживания регионах Крайнего Севера и приравненных к нему территорий вследствие значительного оттока рабочей силы усугубляется ее количественный и качественный дефицит. В этих регионах остро стоит вопрос о закреплении квалифицированных кадров, общем повышении качества трудового потенциала населения и уровня занятости.

Для улучшения качественной и количественной сбалансированности рынка труда на уровне регионов система мер по его регулированию должна опираться на оценки трудового потенциала населения, чтобы выявлять проблемные зоны его воспроизводства и давать ориентиры для управленческих воздействий на масштабы и структуру спроса и предложения труда с учетом региональной специфики. Несмотря на обилие оценок, выполненных в рамках многочисленных исследований, они в основном смещены в сторону оценок человеческого развития трудоспособного населения, что в большей степени отражает результаты социально-экономических процессов, а не средств их достижения. В этой связи требуется углубление разработок в области подходов к оценке трудового потенциала для более корректного отражения его ресурсного содержания.

Для выявления особенностей регионов в воспроизводстве трудового потенциала населения необходимо развивать методы межрегионального и внутрирегионального анализа, чтобы его результаты могли быть точнее учтены в многоуровневой системе регулирования рынка труда. Это в полной мере относится к северным регионам, для которых актуальность таких исследований определяется не только настоятельностью задач повышения сбалансированности спроса и предложения труда, но и тем, что эти регионы относятся к стратегически важным территориям, являющимся также кладовыми ценного природного сырья.

Данное обстоятельство в условиях современной экономической нестабильности усиливает значимость развития данных регионов и, прежде всего, за счет улучшения, как характеристик, так и использования трудового потенциала населения с помощью воздействий на рынок труда.

***Степень разработанности проблемы.*** Диссертационное исследование по избранной теме потребовало изучения широкого спектра научной литературы по многоаспектной проблематике, а именно по проблематике рынка труда и занятости, трудового и человеческого потенциала, региональной экономики.

Анализ рынка труда и путей его регулирования в целях повышения сбалансированности и обеспечения занятости населения имеет давнюю историю и восходит к классическим трудам Дж. Кейнса, К. Маркса, А. Маршалла, А. Пигу и др. В постсоветской России в исследовании данной проблемы внесли вклад А.О. Вереникин, В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников, Р.П. Колосова, А.Г. Коровкин, Л.А. Костин, А.Э. Котляр, О.И. Меньшикова, К.И. Микульский, А.А. Разумов, А.А. Ткаченко, Т.Я. Четвернина и др.

Заслуга в обосновании трудового потенциала как научной категории принадлежит отечественным ученым, в числе которых Д.Н. Карпухин, Л.Э. Кунельский, И.С. Маслова, Л.С. Чижова и др. В последующих исследованиях по вопросам его содержания, структуры, оценок, территориальной специфики и тенденций развития, в том числе как элемента человеческого потенциала, приняли участие Е.Г. Антосенков, С.А. Иванов, Ю.П. Кокин, В.А. Литвинов, Л.А. Мигранова, Л.А. Попова, Н.М. Римашевская, Л.Д. Тюличева, И.В. Соболева, М.С. Токсанбаева, В.В. Фаузер, А.А. Шабунова и др.

Исследованиям в области сравнительного анализа качества населения и ресурсного потенциала субъектов РФ, посвящены работы Н.А. Бородулиной, А.Г. Гранберга, В.Г. Доброхлеб, Б.С. Жихаревича, Н.В. Зубаревич, Л.Л. Рыбаковского, О.Л. Рыбаковского, Е.В. Рюминой, В.А. Сивелькина, С.А. Суспицына, О.Ю. Трезоровой, О.А. Хохловой и др.

Вместе с тем, недостаточно изученными остаются вопросы базирования механизмов регулирования рынка труда на оценках трудового потенциала

населения, в том числе в разрезе субъектов РФ с выраженной, как в северных регионах, спецификой. Есть, на наш взгляд, и пробелы в структурных характеристиках трудового потенциала, сказывающиеся на качестве его оценок.

**Объектом исследования** является трудовой потенциал населения субъектов РФ, в том числе северных регионов.

**Предметом исследования** является воспроизводство трудового потенциала населения северных регионов на регулируемом рынке труда.

**Цель диссертационного исследования** заключается в обосновании теоретических и методических подходов к оценке трудового потенциала населения субъектов РФ и в разработке на ее основе путей регулирования рынка труда в северных регионах РФ.

Достижение цели потребовало решения следующих **задач**:

- обобщить теоретические подходы к исследованию трудового потенциала и его структурным компонентам;
- разработать методические подходы к сравнительной оценке трудового потенциала населения в региональном разрезе для группировки регионов по этой оценке;
- раскрыть специфику трудового потенциала населения северных регионов и факторы, ее определяющие;
- путем внутрирегионального анализа трудового потенциала населения выявить противоречия его воспроизводства в северном регионе;
- проанализировать программы по регулированию рынка труда в северном регионе и вскрыть ключевые причины их недостаточной результативности;
- предложить основные пути совершенствования регулирования рынка труда в северном регионе, направленные на рост количества, качества и уровня использования трудового потенциала населения в целях повышения сбалансированности рынка труда.

**Теоретической и методологической основой** диссертационной работы послужили фундаментальные труды отечественных и зарубежных исследователей

по вопросам содержания трудового потенциала, его воспроизводства и воздействия на этот процесс совокупности мер по регулированию рынка труда.

В диссертации использованы общенаучные методы познания: анализ, синтез, систематизация научных данных, а также сравнение, группировка, классификация. Применялись также индексный метод, метод социологического исследования, табличные и графические приемы визуализации статистических данных.

**Информационную базу** диссертационного исследования составили данные Росстата, Роструда, Комистата и Управления по занятости населения Республики Коми; материалы органов законодательной и исполнительной власти РФ и Республики Коми; данные выборочного социолого-экономического опроса населения Республики Коми по проблемам труда и занятости, проведенного автором в 2012 г. при содействии сотрудников лаборатории демографии и социального управления ИСЭиЭПС Коми НЦ УрО РАН; информация периодической печати, Интернет-изданий.

**Научная новизна** результатов исследования заключается в следующем:

1. Отслежена эволюция теоретических подходов к категории трудового потенциала, выявлены тенденции трансформации его трактовки как конкретно-исторической формы рабочей силы в понятие качества трудоспособного населения, что обуславливает недооценку его количественных параметров и созидательных способностей. Для их более полного отражения обосновано включение в воспроизводственную структуру трудового потенциала дополнительной компоненты, характеризующей способность человека как производителя интегрировать в процессе труда все производственные ресурсы.

2. На основе представлений о трудовом потенциале населения как многоуровневой категории, уровни анализа которого соответствуют иерархической структуре рынка труда и системам его регулирования, предложены методические подходы к оценке этого потенциала в региональном разрезе, включающие сравнительную оценку по субъектам РФ и оценку внутри региона. Дано обоснование совокупности показателей для сравнительной оценки,

базирующейся на воспроизводственной структуре трудового потенциала. В качестве показателя интеграционной компоненты предложен индикатор результативности труда на базе чистого регионального продукта.

3. Путем сравнительной оценки трудового потенциала населения регионов на основе индексного метода выделена группа северных регионов, в основном имеющая высокое значение интегрального индекса и идентичный состав частных индексов, которые повышают и понижают интегральную оценку. Раскрыто, что значения повышающих индексов – занятости населения и чистого регионального продукта на одного занятого – определяются в основном невоспроизводимыми факторами формирования трудового потенциала, тогда как значения такого понижающего индекса, как индекс профессионального образования, зависит от воспроизводимых факторов.

4. Разработан и реализован подход к внутрирегиональному анализу трудового потенциала населения северного региона, в основу которого положена оценка его интеллектуального потенциала, предопределяемая воспроизводимыми факторами и базирующаяся на образовательных и профессионально-квалификационных параметрах рабочей силы, установлена зависимость этой оценки от других компонент трудового потенциала. Выявлены обусловленные противоречиями в его воспроизводстве и типичные для северных регионов проявления несбалансированности рынка труда, включающие избыток квалификации у специалистов при их количественном дефиците, сочетание неудовлетворенного спроса на кадры с высоким уровнем безработицы, которой более подвержены молодежь без профессиональной подготовки, длительно незанятые и лица старшего возраста.

5. Предложены пути улучшения регулирования рынка труда, учитывающие специфику северного региона – рассредоточение населенных пунктов, вариацию природно-климатических условий по районам, распространение монопоселений. Аргументирована целесообразность разработки комплексной программы регулирования регионального рынка труда, в состав задач которой должны войти усиление территориальной мобильности рабочей силы, в том числе за счет

вахтового метода. Обоснованы меры развития профессиональной подготовки кадров, направленные на повышение сбалансированности как регионального, так и локальных рынков труда.

**Область исследования** соответствует паспорту специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством» (экономика труда):

– рынок труда, его функционирование и развитие, структура и сегментация (международный, национальные, региональные, внутрифирменные и т.д.); занятость населения (формирование формы и видов); безработица (основные виды и формы, социально-экономические последствия, пути минимизации) – пункт 5.5;

– проблемы качества рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров; формирование конкурентоспособности работников; профессиональная ориентация населения; мобильность кадров – пункт 5.7.

**Теоретическая и практическая значимость** диссертационной работы состоит в том, что ее основные положения и выводы расширяют теоретические и методические основы для разработки конкретных направлений и мер по регулированию регионального рынка труда в целях повышения его сбалансированности на основе улучшения характеристик трудового потенциала населения.

Результаты исследования могут найти применение в законодательной деятельности региональных органов, в разработке программ регулирования рынка труда в регионе, в преподавательской работе (курсы «Экономическая теория», «Экономика труда», «Региональная экономика»).

Диссертация выполнена в соответствии с планом научных исследований, проводимых Институтом социально-экономических и энергетических проблем Севера Коми НЦ УрО РАН. Отдельные положения и результаты работы использованы при составлении отчета по теме НИР «Тенденции и перспективы социально-экономического развития северных регионов России: демография, труд, миграция, расселение и социальные системы» (2010-2012 гг., № ГР

01201051314). Результаты, полученные автором, также использовались в отчетах по проекту «Формирование и использование трудового потенциала Республики Коми» (проект №12-П-7-1005) Программы Президиума РАН № 31 «Роль пространства в модернизации России: природный и социально-экономический потенциал»; проектам РГНФ «Согласование интересов государства, регионов и корпоративного менеджмента по формированию и использованию трудового потенциала северных территорий» (2012-2014, проект №12-03-00287), «Экономические и социальные аспекты демографического старения населения в северном регионе (на примере Республики Коми)» (проект №12-12-11001а) и проект «Теоретико-методологические подходы к оценке демографической и миграционной емкости северных территорий с учетом элементов экологической безопасности для нужд хозяйственного освоения Арктики» (2012-2014, проект №12-7-5-001-АРКТИКА).

***Апробация результатов исследования.*** Основные результаты диссертационной работы докладывались на международных, всероссийских и региональных научных и научно-практических конференциях. В их числе: Межрегиональная научно-практическая конференция «Эффективное использование человеческих ресурсов как фактор устойчивого социально-экономического развития Республики Коми» (Сыктывкар, 2013); Международная научно-практическая конференция «Регионы Евразии: стратегии и механизмы модернизации, инновационно-технологического развития и сотрудничества» (Москва, 2013); Международная конференция «Economy and Business» (Болгария, 2014).

Основные положения работы изложены в 31 работе общим объемом 10,85 п.л., в том числе в 7 статьях, опубликованных в рецензируемых журналах рекомендованных ВАК РФ.

***Объем и структура диссертации.*** Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, перечня использованной литературы, включающего 209 наименований, приложений. Работа изложена на 158 страницах машинописного текста, содержит 34 таблицы и 9 рисунков.

# ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИССЛЕДОВАНИЮ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НАСЕЛЕНИЯ И ЕГО ОЦЕНКЕ

## 1.1. Эволюция теоретических подходов к содержанию и структурным характеристикам трудового потенциала

В данной главе будет рассмотрено эволюционное развитие категории «трудовой потенциал» через понятия «рабочая сила» и «трудовые ресурсы», выявлены особенности и общие характеристики, а также взаимосвязь исходных позиций. Накопление научной мысли в области изучения трудового потенциала характеризуется осознанием необходимости учитывать в его определении и оценке, как количественные, так и качественные параметры.

*Понятие рабочей силы.* Особенности экономической формы рабочей силы индивидов определяют специфику других экономических категорий. Не углубляясь в важнейшие открытия политэкономии при изучении данной категории, отметим наиболее значимые его черты рабочей силы индивидов в качестве исходной позиции для понимания трудового потенциала. Рабочая сила предполагает способность человека к труду, «совокупность его физических и интеллектуальных способностей, применяемых им в процессе производства»<sup>1</sup>.

Следует отметить, что значительно расширил понятие «рабочей силы» К. Маркс. Под данной категорией он понимает не только совокупность физических, но и духовных способностей человека, которые используются каждый раз, когда он производит какие-либо потребительские стоимости<sup>2</sup>. Данное определение относится преимущественно к индивидуальной рабочей силе. В своей совокупности рабочая сила есть сочетание индивидуальных рабочих сил в едином процессе труда, завершающемся каким-то конкретным результатом, осуществляемом в рамках первичной кооперации труда, т.е. в рамках непосредственного соединения работников для совместного труда, с использованием в работе различных способностей (духовных и физических).

---

<sup>1</sup> Демографический энциклопедический словарь/ Гл. ред. Д. И. Валентей. — М.: Сов. энцикл., 1985.

<sup>2</sup> Маркс К. Капитал. — Т. I. кн. I: Процесс производства капитала // Маркс К., Энгельс Ф.

*Понятие трудовые ресурсы.* Исходя из смыслового содержания понятия «трудовые ресурсы», в научной литературе и статистической отчетности длительное время преобладал взгляд на них как на учетно-статистическую категорию, используемую при установлении потребностей народного хозяйства в работающих для составления балансов труда. При этом под трудовыми ресурсами понималось трудоспособное население в возрасте, что свидетельствовало о количественном подходе к интерпретации категории трудовых ресурсов – исследование численности населения с учетом демографических характеристик, в том числе уровня образования, приобретенных профессионально-квалификационных навыков. Используя впервые понятие «трудовые ресурсы» академик С.Г. Струмилин, понимал под ним основной фонд, способствующий развитию народного хозяйства (экономики страны), – «это живая рабочая сила данной страны или народа», трудоспособное население в возрасте 16-59 лет. Сокращение или расширение этого фонда оказывают влияние на уровень развития и тип хозяйствования»<sup>3</sup>. Из определения следует, что основу этого понятия составляют количественные характеристики населения, привлекаемого для развития народного хозяйства, при этом из фонда рабочей силы исключались инвалиды. Таким образом, увеличение численности трудоспособного населения может быть средством осуществления экономической стратегии, ориентированной на рост экономики через экстенсивный путь.

Подтверждение такой позиции можно найти также у Н.М. Ереминой и В.П. Маршаловой, которые отмечают, что «трудовые ресурсы – часть населения страны, которая работает в народном хозяйстве или же способна работать, но по тем или иным причинам не работает (домохозяйки, учащиеся с отрывом от производства и др.)»<sup>4</sup>. То есть авторы включают в трудовые ресурсы как занятых, так и потенциальных работников.

Иными словами объединяет данные понятия «трудовые ресурсы» и «рабочая сила» то, что они оба предполагают включение в свое определение

---

<sup>3</sup> Струмилин С.Г. Проблемы экономики труда. – М.: Наука, 1982.

<sup>4</sup> Еремина Н.М., Маршалова В.П. Статистика труда. – М.: Финансы и статистика, 1988.

трудоспособное (а точнее – экономически активное) население с присущей ему способностью к труду, которая проявляется в процессе создания материальных благ.

*Понятие «трудового потенциала».* Трудовые ресурсы являются одним из элементов количественной характеристики трудового потенциала. Поэтому неслучайно, что понятие «трудовой потенциал» употребляется как синоним понятия «трудовые ресурсы». Эти две категории находятся в сложном взаимодействии, что очевидно даже при поверхностном взгляде на данную проблему, представленную в определениях различных словарей. Так, экономическая энциклопедия понятие «потенциал» рассматривает, с одной стороны, как совокупность имеющихся средств, ресурсов и возможностей в конкретной экономической деятельности, а с другой – как способность наличных средств и ресурсов обеспечить достижение максимально возможного результата<sup>5</sup>. В Большой Советской Энциклопедии понятие «потенциал» означает силу, мощь, возможность, способность, существующую в скрытом виде и способную проявиться при определенных условиях<sup>6</sup>. Таким образом, связь этих двух определений в том, что оба содержат в себе наличие ресурсов, способностей. Исходя из этих характеристик, потенциал подразумевает скрытую возможность проявления.

При рассмотрении понятий «потенциал» и «труд», трудовой потенциал следует понимать не только как совокупность различных ресурсов – материальных, финансовых, интеллектуальных, научно-технических и иных, но и как их способность обеспечивать развитие экономики.

В статистическом словаре дается такое определение трудового потенциала: возможное количество и качество труда, которым располагает общество (трудовой коллектив) при данном уровне развития науки и техники. Трудовой потенциал – часть производственного потенциала. Он может быть измерен максимально возможным фондом времени располагаемой численности трудовых

---

<sup>5</sup> Экономическая энциклопедия / Под ред. Л.И. Абалкина. – М.: ОАО Издательство «Экономика», 1999.

<sup>6</sup> Большая советская энциклопедия / Под ред. А.М. Прохорова. – М., 1972.

ресурсов при оптимальных (в данных условиях) интенсивности, качестве и производительности труда<sup>7</sup>.

Таким образом, возникновение категории «трудовой потенциал» – это «реакция науки на потребности практики обеспечить качественное совершенствование всей системы формирования, развития и реализации совокупной способности людей к труду, вскрыть резервы и обосновать пути творческой активности человека как субъекта производства и общественной жизни»<sup>8</sup>. Понятие «трудовой потенциал» является отечественной разработкой, не имеющей аналогов за рубежом, что было вызвано также стоящими перед нашей страной в тот исторический период проблемами, связанными с воспроизводством трудовых ресурсов.

Во-первых, перед страной встала задача перевода экономики от экстенсивного пути развития на интенсивный, что потребовало повышения продуктивности использования всех ресурсов, в том числе трудовых.

Во-вторых, доминирующий тогда экстенсивный тип развития способствовал нарастанию дефицита трудовых ресурсов, и поэтому повысился интерес к их качественным характеристикам. Стало необходимо отойти от закрепившегося в тот период времени количественного понимания трудовых ресурсов.

В-третьих, в условиях усложнения регулирования экономикой в межотраслевом и территориальном разрезе, что связано с возникновением межотраслевых комплексов и повышением роли территорий (регионов).

Все эти факторы не изменили отношения к трудовым ресурсам как производственным ресурсам. Но появился новый термин – «трудовой потенциал». В широком смысле слова трудовой потенциал – это совокупная общественная способность к труду, иными словами, потенциальная трудовая дееспособность общества, его ресурсы труда. Трудовой потенциал является как количественной, так и качественной категорией.

---

<sup>7</sup> Статистический словарь / Под ред. М. Королев. – М.: Издательство «Финансы и статистика», 1989.

<sup>8</sup> Косаев А.Г. Некоторые аспекты формирования и эффективного использования трудового потенциала. – М.: Институт экономики, 1988.

Количественная сторона трудового потенциала образуется численностью трудоспособного населения и количеством рабочего времени, отрабатываемым трудоспособным населением при данном уровне интенсивности труда. Качественная сторона трудового потенциала включает: степень состояния здоровья, развития физической дееспособности трудоспособных членов общества; образовательный и квалификационный уровни.

Трудовой потенциал характеризуется многоуровневой структурой, и в зависимости от объекта исследования выделяют трудовой потенциал индивида (работника), отдельной группы (коллектива предприятия, фирмы, организации), населения в целом (на уровне отрасли, региона, страны). Данный момент важен для понимания того, как формируется механизм управления трудовым потенциалом, поскольку население встраиваются в систему социально-экономических отношений в тех или иных объектах занятости (отраслевые, профессиональные и другие группы).

Рассматривая трудовой потенциал работника, можно отметить, что он не является величиной постоянной, он непрерывно меняется. Трудоспособность человека и накапливаемые в процессе трудовой деятельности созидательные способности работника повышаются при получении им новых знаний и навыков, укрепления здоровья, улучшения условий труда и жизнедеятельности, но они могут снижаться, например, при ухудшении состояния здоровья работника, ужесточении режима труда и т.п.

В советский период трудовой потенциал работника рассматривался как «... отражение всей совокупности свойств работника, влияющих на его производственную деятельность»<sup>9</sup>. По утверждению М.И. Скаржинского, «трудовой потенциал работника складывается в зависимости от трех основных факторов: качества рабочей силы, нормативной величины рабочего дня и творческих возможностей индивида. Качество рабочей силы отражает способности работника к труду, уровень его физического и интеллектуального развития, общеобразовательной, специальной и профессиональной подготовки,

---

<sup>9</sup> Станкова О.В. О структуре трудового потенциала // Социологические исследования. – 1981.

приобретенных им практических навыков, умений, опыта для выполнения конкретных трудовых функций»<sup>10</sup>. Авторами подчеркивается качественная составляющая трудового потенциала, особенно образовательный уровень работника, который имеет воспроизводственную функцию. Данный акцент сохраняется и в настоящее время. Так С.Г. Радько пишет, что трудовой потенциал «представляет собой основанную на профессиональных знаниях, практических навыках, личностных и психофизиологических характеристиках способность работников реализовывать цели предприятия при надлежащем материально-техническом, информационном и организационном обеспечении процесса труда»<sup>11</sup>. То есть автор добавляет к качественному аспекту трудового потенциала – интеллектуальной компоненте – психофизиологическую компоненту.

Говоря о трудовом потенциале отдельной группы, то он представляет собой сумму трудовых потенциалов его индивидов. Здесь важен синергетический эффект, который связан с огромными возможностями групповой работы, с высокой степенью сотрудничества, большой ответственностью каждого индивида (работника), высокой организационной культурой. Преимуществом такой производительной силы над суммой сил работников в том, что он обеспечивается повышением величины индивидуальной производительной силы работника, так как «уже сам общественный контакт вызывает соревнование и своеобразное возбуждение жизненной энергии, увеличивающее индивидуальную производительность отдельных лиц», и созданием новой производительной силы, «которая по самой своей сущности есть массовая сила»<sup>12</sup>.

Совокупный трудовой потенциал образует потенциал населения. С точки зрения Н.В. Коровяковской, трудовой потенциал населения складывается из людей трудоспособного возраста, а также тех, кто сохраняет трудоспособность, выйдя на пенсию»<sup>13</sup>. Автор включает в состав трудового потенциала лиц пенсионного возраста. Трудовой потенциал населения отождествляется с

---

<sup>10</sup> Скаржинский М. И., Баландин, И. Ю., Тяжов А. И. Трудовой потенциал социалистического общества. – М.: Экономика, 1987.

<sup>11</sup> Радько С.Г. Трудовой потенциал и измерение концентрации // Экономическая наука современной России. – №2, 2007.

<sup>12</sup> Одегов Ю.Г., Журавлев П.В. Управление персоналом. – М.: Финстатинформ, 1997

<sup>13</sup> Коровяковская Н.В. Экономический потенциал страны Советов. – Киев: Вища школа, 1982.

трудовыми ресурсами в единстве с их качественной и количественной стороной<sup>14</sup>. При этом под трудовым потенциалом понимается численность трудоспособного населения и его качественные характеристики (пол, возраст, образование, профессиональная подготовка, квалификация и т.д.), которые определяют реальное значение трудового потенциала населения<sup>15</sup>.

Углубляя понимание трудового потенциала И.С. Волохин отмечает, что трудовой потенциал – это совокупность ресурсов труда, при этом основными признаками, служащими основанием для отношения того или иного элемента к данной совокупности, являются физические и интеллектуальные способности к труду, которые присущи трудоспособному населению<sup>16</sup>. К интеллектуальным характеристикам трудового потенциала относят имеющиеся у граждан знания и профессионально-квалификационные навыки. Наряду с непосредственно занятой на производстве рабочей силой, в него входят те лица, которые в принципе могут работать, но по социальным или личным причинам не заняты в народном хозяйстве<sup>17</sup>. Очевидно, что авторы понимают под трудовым потенциалом количественную меру возможности выполнения трудовой и общественно полезной деятельности.

Б.М. Сухаревский в понятие трудового потенциала населения включает его занятость, образовательный уровень, содержание труда, техническую вооруженность труда, производительность труда<sup>18</sup>. То есть в данное понятие включаются показатели технической и технологической оснащенности производства, иными словами то, что характеризует условия труда.

Таким образом, в отечественной экономической науке достаточно большое внимание уделялось проблемам труда, и трудовые ресурсы традиционно рассматривались как количественно-качественная категория. Более того, трудовые ресурсы, как правило, отождествлялись с понятием «трудовой

---

<sup>14</sup> Костаков В., Попов А. Интенсификация использования трудового потенциала // Социалистический труд. – №7, 1982.

<sup>15</sup> Сергеева Г.П., Чижова Л.С. Трудовой потенциал страны. – М.: Знание, 1982.

<sup>16</sup> Волохин И.С. Трудовой потенциал Таджикистана и пути повышения эффективности его использования. – Душанбе: ТаджикНИИНТИ, 1983.

<sup>17</sup> Кунельский Л. Трудовой потенциал страны и повышение эффективности его использования // Коммунист. – №14, 1984.

<sup>18</sup> Сухаревский Б. М. Система управления трудом в развитом социалистическом обществе. – М.: Экономика, 1983.

потенциал». Но новые представления о многоуровневости трудовых ресурсов (в связи с усложнением хозяйственной практики) и повышение роли личностных качеств работников углубили взгляды на их качественные характеристики. Подчеркнем еще раз, что ранее личностные характеристики не рассматривались как составляющая качества трудовых ресурсов или рассматривались имплицитно.

В период перестройки (1985-1991 гг.) наметился более широкий подход к трудовому потенциалу. Его стали трактовать не только как производственный ресурс<sup>19</sup>, а как человеческий фактор экономического развития<sup>20</sup>. Это означало необходимость развития всех компонент трудового потенциала в целях более гуманного отношения к «человеку труда», поскольку к концу советского периода накопилось много проблем в сфере труда. Данный подход стал подготовительным этапом для восприятия зарубежного опыта, отраженного в понятиях «человеческие ресурсы», «человеческое развитие», «человеческий потенциал». Акцент делался именно на развитии «человека труда».

В период реформ (с 1992 г.) продолжился рост интереса к качеству трудового потенциала<sup>21</sup>. Таким образом, проблема качественных характеристик трудовых ресурсов имела место быть, тем более что в период трансформационного спада и роста безработицы острота проблемы численности трудовых ресурсов снизилась.

Одновременно шло активное заимствование зарубежных разработок. В ряде исследований трудовой потенциал стал отождествляться с человеческим капиталом, что ограничивало представления о нем<sup>22</sup>. Кроме того, трактовка трудового потенциала стала сближаться с понятием человеческого потенциала, а точнее, человеческого развития, или улучшения качества населения. С позиции более гуманного отношения к работникам такое сближение может быть

---

<sup>19</sup> Авдеенко В.Н., Котлов В.А. Производственный потенциал промышленного предприятия. – М.: Недра, 1989.

<sup>20</sup> Келле В.Ж. Человеческий потенциал и человеческая деятельность. В кн.: Человеческий потенциал: опыт комплексного подхода / РАН. Ин-т человека; Под ред. Фролова И.Т. - М.: Эдиториал УРСС, 1999.

<sup>21</sup> Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. П.П. Меликьяна, Р.П. Колосовой. – М.: Изд-во МГУ, 1996.

<sup>22</sup> Демографический и трудовой потенциал населения России // Современные проблемы России. Путь в XXI век. М., 1999.

оправдано, но оно также ограничивает исследования в области трудового потенциала.

Роль рыночных механизмов увеличивается, наиболее важным национальным ресурсом является труд, который распределяется по регионам, отраслям, фирмам и профессиям через рынок труда. При становлении рыночной экономики в нашей стране исследования в области многоуровневости трудового потенциала начали ослабевать. Одновременно с этим расширяется анализ региональных исследований поскольку управленческие полномочия регионов возрастали, а их дифференциация по параметрам трудового потенциала усиливалась.

Регион стал занимать центральное место в экономике. Это отражает, с одной стороны, объективную тенденцию к децентрализации в условиях демократии и рынка, с другой – стремление регионов хоть как-то облегчить свое положение в условиях глобализации. Регион рассматривается не только как составная часть территории страны в подсистеме народного хозяйства, но и как относительно самостоятельная, обособленная система с законченным циклом воспроизводства, обеспечивающая единство природно-экологической, хозяйственно-экономической и социальной подсистем. Он представляет собой целостную хозяйственную систему с определенной территориальной ограниченностью, в рамках которой сложились устойчивые взаимосвязи и взаимозависимости между предприятиями и организациями разных отраслей, населением<sup>23</sup>.

Функционирование регионального производственного комплекса основано на единстве трех производственных процессов и их целей: общественного воспроизводства, воспроизводства населения, воспроизводства среды обитания<sup>24</sup>.

В исследованиях Быковой Е.В., «трудовой потенциал региона представляется, с одной стороны, как совокупная способность его населения,

---

<sup>23</sup> Дорогов Н. И. Управление хозяйством в условиях многообразия форм собственности: региональный аспект. – Иваново: Иван.гос. ун-т, 1997.

<sup>24</sup> Панкратов А.С. Трудовой потенциал в системе управления производством. – М.: МГУ, 1983.

обладающего определенными качественными и количественными характеристиками, заниматься трудовой деятельностью (как в общественном производстве, так и вне его), реализованную или еще не реализованную в сложившихся климатическо-географических, социально-экономических, организационно-технических условиях, и с другой – способность самостоятельно или управляемо развиваться и достигать целей регионального и личного развития»<sup>25</sup>.

Структурирование трудового потенциала не сводится к включению только качественных характеристик населения. Р.П. Колосова предлагает такую структуру трудового потенциала<sup>26</sup>:

- по группам населения – в зависимости от социальной принадлежности, пола, возраста, типа расселения (город, село);
- по социально-экономическому уровню развития – народнохозяйственный, отраслевой, региональный, домохозяйственный, уровень организации (предприятия), личностный уровень;
- по источникам формирования трудового потенциала территории;
- по функциональным группам занятого населения («золотые воротнички», «белые воротнички», «синие воротнички», работники обслуживания).

В основе структурирования трудового потенциала лежит воспроизводственный подход. Воспроизводственная подсистема – непрерывный процесс формирования и использования трудовых ресурсов определенного качества и количества, она является своего рода «поставщиком» образованных и профессионально подготовленных работников в отраслевую и территориальную подсистемы хозяйствования, которые формируют условия для воспроизводства трудовых ресурсов<sup>27</sup>. Трудовой потенциал взаимодействует и подвержен влиянию других подсистем: демографической, социальной, экономической, экологической. Многоуровневость трудового потенциала предполагает его развитие в уже

---

<sup>25</sup> Быкова Е.В. Формирование и использование трудового потенциала региона в переходной экономике России: дис...канд. экон. наук. – М., 2000.

<sup>26</sup> Колосова Р.П. Трудовой потенциал промышленности. – М.: Изд-во МГУ, 1987.

<sup>27</sup> Быкова Е.В. Формирование и использование трудового потенциала региона в переходной экономике России: дис...канд. экон. наук. – М., 2000.

сложившихся культурно-исторических условиях, при определенном уровне развития производительных сил и производственных отношений, территориальном разделении труда. Субъективные факторы определяются личными интересами и потребностями населения региона в выборе образования, специальности, рода деятельности, места работы и отдыха и т.д.

Данные акценты в исследованиях трудового потенциала (особенно к его качественным характеристикам), сохраняются и в настоящее время. При всей их важности, полезности они содержат определенные недостатки. Это относится к тому, что трудовой потенциал, прежде всего производственный (экономический) ресурс, но данная его функция как бы отошла на второй план. Во многих исследованиях трудовой потенциал становится ресурсом (фактором) человеческого развития<sup>28</sup>. М.М. Критский, рассматривая трудовой потенциал как исходный пункт человеческого капитала, отмечает, что «... трудовой потенциал, иначе говоря, труд в себе, находящий выражение в конкретном уровне развития способностей и потребностей субъекта, в определенном способе труда и жизнедеятельности, служит исходным пунктом человеческого капитала...»<sup>29</sup>.

Трудовой потенциал населения, по мнению Ю.Г. Одегова и П.В. Журавлева, «являясь формой материализации человеческого фактора, выступает как персонифицированная (воплощенная в конкретных личностях) рабочая сила, взятая в совокупности своих *качественных характеристик*, как реализованных, так и еще нереализованных в определенных организационно-технических и социально-экономических условиях производства»<sup>30</sup>. Однако в изучении трудового потенциала важно не просто накопление знаний и умений, а повышение созидательных способностей человека, на основе чего гуманизируется жизнь людей.

Понимание трудового потенциала только как человеческого фактора (человеческих ресурсов) имеет ряд недостатков. Во-первых, трудовые ресурсы – это люди, требующие гуманного отношения к себе. Человек как работник, как

---

<sup>28</sup> Маслова И.С. Трудовой потенциал советского общества. – М.: Экономика, 1987; Маслова И.С. Трудовой потенциал: Методологические вопросы социально-экономической характеристики. – М.: Экономика, 1987.

<sup>29</sup> Критский М.М. Трудовой потенциал: формирование и использование в условиях перестройки. – Л.: ЛИЗИ, 1990.

<sup>30</sup> Одегов Ю.Г., Журавлев П.В. Управление персоналом. – М.: Финстатинформ, 1997

производитель является специфическим фактором производства. И созидательные качества человека неправильно сводить только к его личным качествам (образованию, квалификации и т.п.), это также его способность объединять все факторы производства в процесс труда. Во-вторых, здесь недооценивается количественная составляющая трудового потенциала. Но если в 1990-е гг. в нашей стране по отношению к спросу на труд был количественный избыток трудовых ресурсов<sup>31</sup>, то с 2008 г. численность трудовых ресурсов сокращается и данные тенденции будут продолжаться в дальнейшем.

Таким образом, изучение трудового потенциала свидетельствует о принципиальных различиях в его понимании разными учеными. На современном этапе развития произошло накопление большого теоретического и практического опыта в данном направлении. Трудовой потенциал – это многоуровневая категория. Исследования в данной области ослабли в последнее время ввиду преувеличения роли рыночных механизмов экономики. Кроме того, возрастание интереса к качественным компонентам трудового потенциала в последние годы, обусловленное процессами резкого падения спроса на труд в условиях рыночной трансформации, привело к тому, что стала пренебрегаться созидательная особенность человека (способность человека объединять в процессе труда свои трудовые качества и производственные факторы). В следующем параграфе рассмотрим существующие методические подходы к оценке трудового потенциала.

## **1.2. Методические подходы к оценке трудового потенциала населения**

Трудовой потенциал характеризуется весьма сложной структурой, формируется под влиянием множества факторов и имеет ряд измерений. Одним из наименее разработанных вопросов в определении трудового потенциала является вопрос о показателях, измеряющих его величину и эффективность функционирования. Основные трудности, связанные с оценкой трудового

---

<sup>31</sup>Заславская Т.И. Двадцать лет российской трансформации. Человеческий потенциал в современном трансформационном процессе [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru/data/2010/12/16/1214862956/Zaslavskaya.pdf>

потенциала, вытекают, главным образом, из отсутствия достаточно строгих в научном отношении и практически приемлемых методов его измерения.

Между тем измерение трудового потенциала является не переменным условием точного знания этой категории, и оно необходимо, по крайней мере, по следующим причинам:

- во-первых, знание реального состояния трудового потенциала позволит руководителям объективно оценить возможности в области использования трудовых ресурсов, целенаправленно управлять их характеристиками;
- во-вторых, соотношение величины трудового потенциала с конечными результатами его функционирования создаст комплексное представление о степени его использования, поможет определить направления оптимизации структуры трудового потенциала и пути его дальнейшего наращивания и совершенствования.

Категория «трудовой потенциал» получила довольно широкое освещение в научной литературе как самостоятельное понятие. Западные экономические школы, в основном, оперируют понятием «человеческий капитал», под которым «подразумевается запас полезных и ценных навыков и знаний, накопленных людьми в процессе образования и обучения», отмечая, что «в целом человеческий капитал является хорошим объектом инвестиций»<sup>32</sup>. Как видим, здесь на первый план выдвигается инвестиционная сторона, и без внимания остаются возможности, интересы человека, результаты его деятельности.

В отечественной литературе советского периода достаточно большое внимание уделялось проблемам труда, трудовых отношений, рабочей силы, ее воспроизводству. По этой тематике активно работали: Л.И. Гольдин, И.В. Коряковская, Л.Э. Кунельский, Л.А. Костин, А.С. Панкратов, Г.Г. Сергеева, М.И. Скаржинский, Л.С. Чижова и др.

Однако в большинстве исследований эти категории рассматривались в чистом виде, поскольку тогда господствовала точка зрения о нетоварном характере рабочей силы. В результате вне внимания исследователей оставались

---

<sup>32</sup> Самуэльсон П.Э., Нордхауз В.Д. Экономика. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2003.

мотивационные аспекты, проблемы трудовой активности (занятости и безработицы), т.е. движущие силы трудового потенциала. Больше внимание уделялось количественной характеристике трудовых ресурсов, что отвечало требованиям господствовавшего тогда экстенсивного типа воспроизводства.

В современных условиях исследование проблем трудового потенциала продолжается. В этой области активно работают Г. Бояркин, М.И. Бухалков, В.Е. Гимпельсон, Т.И. Заславская, С.А. Иванов, В.Н. Иванова, Р.И. Капелюшников, Р.П. Колосова, Н.М. Кузьмина, Г.В. Леонидова, Н.М. Римашевская, Н.А. Рухманова, А.А. Шабунова и другие.

Однако в трактовке сущности, содержания и методов оценки параметров трудового потенциала единства мнений пока нет. Таким образом, актуальность проблемы измерения трудового потенциала не вызывает сомнений, равно как и необходимость поисков ее решения.

Следует согласиться с Е.В. Быковой в том, что теоретико-методологической основой формирования трудового потенциала в современных условиях является концепция развития человеческого потенциала, частью которого является трудовой потенциал. В этой системе сделан акцент на необходимости достижения трех целей человека:

- прожить долгую и здоровую жизнь;
- приобрести, расширить и обновить знания;
- иметь доступ к средствам существования для обеспеченного достойного уровня жизни<sup>33</sup>.

Исследуя проблему оценки трудового потенциала, необходимо ответить на вопрос о принципиальной возможности его измерения определенными показателями. Такой вопрос объясняется значительной трудностью прямого измерения трудового потенциала. Оценка трудового потенциала одним показателем практически не осуществима, так как многие слагаемые его качества на стадиях формирования и реализации вообще не поддаются количественному

---

<sup>33</sup> Быкова Е.В. Формирование и использование трудового потенциала региона в переходной экономике России: дис...канд. экон. наук. – М., 2000.

измерению. В связи с этим объективно оценить трудовой потенциал можно при использовании системы показателей.

Среди исследований в данной области можно выделить работы коллективов авторов Института социально-экономических проблем народонаселения РАН (Москва), Института социально-экономического развития территорий РАН (Вологда), Санкт-Петербургской социологической школы, Самарской государственной экономической академии, Ивановского государственного университета, Башкирского государственного университета и др. Однако, несмотря на многочисленные исследования, проблемой остается выработка методологии такой оценки.

Так, в исследованиях Института социально-экономических проблем народонаселения РАН<sup>34</sup> система компонентов трудового потенциала представляется в виде «дерева» свойств, вершиной которого является наиболее общее свойство – социальная дееспособность. Следует отметить, что в основе такой структуры лежит концепция качественных характеристик населения. Данную методику применили в своих исследованиях и сотрудники вологодского Института социально-экономического развития территорий РАН<sup>35</sup>, с 1996 г. ежегодно анализирующие состояние трудовых ресурсов Вологодской области и перспективы их развития. Авторский коллектив выделяет следующие компоненты трудового потенциала: здоровье, нравственность и умение работать в коллективе, творческий потенциал, активность, организованность, образование, профессионализм, ресурсы рабочего времени.

В более поздних исследованиях Института социально-экономических проблем народонаселения РАН<sup>36</sup> делается акцент на качественную сторону трудового потенциала с учетом демографического ресурса, в рамках которого формируется человеческий и трудовой потенциал. Качество трудового потенциала авторы характеризуют системой показателей, отражающих его

---

<sup>34</sup> Римашевская Н.М. О методологии определения качественного состояния населения // Демография и социология. Вып.6. М., 1993.

<sup>35</sup> Ильин В.А., Гулин К.А., Леонидова Г.В., Давыдова В.В. Трудовой потенциал региона: состояние и развитие. – Вологда: ВНКЦ ЦЭМИ РАН, 2004.

<sup>36</sup> Римашевская Н.М., Бочкарева В.К., Волкова Г.Н., Мигранова Л.А. Качество трудового потенциала в регионах России // Народонаселение. – №3, 2012.

количественные и качественные признаки: численность и состав экономически активного населения; здоровье; образование и квалификация; производительность труда.

Учеными Санкт-Петербургской социологической школы еще в 1980-е годы была разработана концепция трехзвенного состава трудового потенциала, включающего:

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, умения продуктивно работать);
3. личностный потенциал (степень социальной зрелости, ценностные ориентации, интересы, потребности и запросы в сфере труда, желание и готовность трудиться добросовестно и с полной отдачей)<sup>37</sup>.

В Ивановском государственном университете предлагается методика, в которой также используются три компонента трудового потенциала:

- психофизическая компонента (ожидаемая продолжительность жизни при рождении, уровень смертности населения в трудоспособном возрасте, уровень смертности населения от самоубийств и убийств, уровень заболеваемости населения, уровень преступности);
- социальная компонента (уровень бедности, коэффициент уровня жизни, доля расходов на питание, наличие предметов длительного пользования, уровень накоплений);
- образовательно-интеллектуальная компонента (доля экономически активного населения с высоким уровнем профессионального образования, уровень занятости в науке, доля специалистов и руководителей, численность аспирантов и докторантов, доля исследователей и техников в общей численности занятых в науке)<sup>38</sup>.

---

<sup>37</sup> Рабочий и инженер: Социальные факторы эффективности труда / Под ред. О.И. Шкаратана. – М.: Мысль, 1985.

<sup>38</sup> Рухманова Н.А. Трудовой потенциал в системе региональной экономики: оценка и регулирование взаимодействия: дис. канд. экон. наук: 08.00.05 / Н.А. Рухманова. – Иваново, 2006.

В Самарской государственной экономической академии можно выделить методику А.А. Валитовой<sup>39</sup>, согласно которой трудовой потенциал региона рассчитывается по формуле:

$$ТП = \sum (Ч_i K_i A_i) + \sum (Ч'_i K'_i A'_i) \quad (1.1.),$$

где:

ТП – величина трудового потенциала;

$Ч_i, Ч'_i$  – численность, соответственно, мужчин и женщин  $i$ -го возраста;

$k_i, k'_i$  – уровень трудовой активности, соответственно, мужчин и женщин  $i$ -го возраста;

$a_i, a'_i$  – коэффициент потенциальных возможностей, соответственно, мужчин и женщин  $i$ -го возраста.

Для расчета трудового потенциала используется коэффициент потенциальных возможностей трудовой деятельности. Поскольку с его оценкой связана главная проблема измерения величины трудового потенциала, в методике используются экспертные оценки: эксперты, исходя из особенностей функционального содержания труда, определяют уровень его сложности, имея в виду сложность подготовки рабочего.

Среди современных методологических подходов к оценке трудового потенциала особо следует выделить методику Г.В. Якшибаевой<sup>40</sup>. Автором предложена методика системного анализа состава и структуры трудового потенциала страны и региона. Она позволяет раскрыть его современную конструкцию, выявить количественные (демографическая структура) и качественные параметры (профессионально-квалификационная структура) трудового потенциала, уровень соответствия трудоспособного населения потребностям рыночной экономики, установить характер и степень его трудовой активности. В качестве базовых индикаторов, характеризующих развитие трудового потенциала, в этой методике рассматриваются следующие показатели: 1) доля трудоспособного населения в общей численности населения; 2) уровень

---

<sup>39</sup> Валитова А.А. Методические вопросы оценки трудового потенциала региона. Дис... канд. экон. наук. – Самара, 2001.

<sup>40</sup> Якшибаева Г.В. Трудовой потенциал: эффективность функционирования.: автореф. дис. канд. экон. наук: 08.00.05 / Г.В. Якшибаева. – Уфа, 2001.

образования, профессиональной подготовки и переподготовки, квалификации и опыта работы, способствующие повышению дееспособности работника; 3) уровень заработной платы; 4) вооруженность труда работника необходимыми средствами и орудиями труда; 5) уровень занятости<sup>41</sup>. Автором используется индексный метод оценки трудового потенциала, при этом понимание трудового потенциала заключается в том, что он является синтезом индексов отдельных образующих его компонентов: вычисляется как их среднеарифметическая величина. Значения всех компонентов индекса, также как и сам интегральный индекс, изменяются от «0» до «1». Метод позволяет количественно выразить качественные параметры трудоспособного населения региона. Также метод расширяет и уточняет понимание реального значения, роли и места трудового потенциала в структуре факторов производства.

В таблице 1.1 приведен анализ существующих методических подходов к оценке трудового потенциала.

---

<sup>41</sup> Там же

Таблица 1.1. Методические подходы к оценке трудового потенциала\*

| №п/п                    | Авторы метода                                                                    | Сущность трудового потенциала                                                                                                                                                      | Количественные показатели                                                                                                                                                                  | Качественные показатели                                                                  |
|-------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1                       | 2                                                                                | 3                                                                                                                                                                                  | 4                                                                                                                                                                                          | 5                                                                                        |
| <b>Ресурсный подход</b> |                                                                                  |                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                            |                                                                                          |
| 1                       | Г.Р. Хасаев<br>В.С. Стешенко<br>А.С. Первушин                                    | $K_p = (E_x \text{ нетто} / E_x \text{ брутто}) \cdot 100$ ,<br>где $E_x$ нетто и $E_x$ брутто – соответственно, нетто- и брутто-продолжительность трудовой деятельности населения | - численность трудоспособного населения;<br>- половозрастная структура населения;<br>- фонд времени жизнедеятельности, в течение которого оно может принимать участие в общественном труде | —                                                                                        |
| 2                       | И.С. Волохин<br>Л.Э. Кунельский<br>В.Г. Костаков<br>Г.Г. Сергеева<br>Л.С. Чижова | численность трудовых ресурсов, дополненная показателями пола и возраста                                                                                                            | - численность трудовых ресурсов;<br>- численность населения по полу и возрасту                                                                                                             | - образовательный уровень;<br>- профессионально-квалификационная структура (Л.С. Чижова) |
| 3                       | С.М. Писаренко<br>Е.Э. Сеницын                                                   | $ТП = ТРп + ТРр + Рт$ ,<br>где $ТРр$ – реальные ресурсы живого труда;<br>$ТРп$ – потенциалные ресурсы живого труда;<br>$Рт$ – резервы живого труда                                 | - трудовые ресурсы;<br>- показатели, связанные непосредственно с эффективностью процесса труда:<br>а) снижение трудоемкости;<br>б) рациональное использование фонда рабочего времени       | —                                                                                        |
| 4                       | В.В. Адамчук<br>О.В. Ромашов<br>М.Е. Сорокина                                    | совокупный потенциальный фонд рабочего времени (Фп):<br>$Фп = Фк - Тнп$ ,<br>где $Фк$ – величина календарного фонда времени;<br>$Тнп$ – нерезервообразующие неявки и перерывы      | - величина календарного фонда времени;<br>- нерезервообразующие неявки и перерывы                                                                                                          | —                                                                                        |

|                         |                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-------------------------|----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                         |                | или:<br>$Фп = Ч \cdot Д \cdot Тсм$ ,<br>где Ч – численность работающих;<br>Д – количество дней работы в периоде;<br>Тсм – продолжительность рабочего дня                                                                                                                                                                                                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- численность работающих;</li> <li>- количество дней работы в периоде;</li> <li>- продолжительность рабочего дня</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                            | —                                                                                                                                                                                                                                                               |
| 5                       | Р.П. Колосова  | затраты живого труда                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- численность работающих;</li> <li>- заработная плата;</li> <li>- рабочее время;</li> <li>- трудоемкость</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                    | профессионально-квалификационная структура кадров                                                                                                                                                                                                               |
| 6                       | А.А. Валитова  | $ТП = \sum Ч_i k_i a_i + \sum Ч'_i k'_i a'_i$<br>где ТП – величина трудового потенциала,<br>$Ч_i, Ч'_i$ – численность, соответственно, мужчин и женщин i-го возраста;<br>$k_i, k'_i$ – уровень трудовой активности, соответственно, мужчин и женщин i-го возраста;<br>$a_i, a'_i$ – коэффициент потенциальных возможностей, соответственно, мужчин и женщин i-го возраста. | <ul style="list-style-type: none"> <li>- численность населения;</li> <li>- численность экономически активного населения</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>- потенциальные возможности трудовой деятельности;</li> <li>- уровень образования населения</li> </ul>                                                                                                                   |
| <b>Факторный подход</b> |                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 7                       | А.С. Панкратов | способность общества обеспечить в динамике личный фактор производства в соответствии с требованиями его развития                                                                                                                                                                                                                                                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- численность деятельного населения;</li> <li>- количество регламентированного государством времени для занятости в общественном производстве каждого дееспособного работника в течение суток, недели, месяца, года, человеческой жизни;</li> <li>- общественно необходимая и установленная государством напряженность трудовой деятельности в течение регламентированного рабочего времени</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- необходимый уровень общих и профессиональных знаний и их соответствие требованиям современного производства: условия быта, способствующие восстановлению трудоспособности работника и воспроизводству семьи</li> </ul> |

|                           |                                |                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|---------------------------|--------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 8                         | В.Н. Авдеев<br>В.А. Котлов     | $Стп = Фзп + Фмп + Зо + Зпп + Зпк$ ,<br>где Фзп – фонд заработной платы работников;<br>Фмп – фонд материального поощрения;<br>Зо – затраты по обучению кадров;<br>Зпп – расходы, связанные с переподготовкой;<br>Зпк – затраты на повышение квалификации работников | - заработная плата;<br>- затраты по обучению работников;<br>- расходы, связанные с их переподготовкой;<br>- затраты на повышение квалификации работников                                                               | —                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| 9                         | М.И. Бухалков<br>Н.М. Кузьмина | $ТП = РВ \cdot ПТ \cdot ЧП$ ,<br>где ТП – трудовой потенциал;<br>РВ – рабочее время;<br>ПТ – производительность труда;<br>ЧП – численность персонала                                                                                                                | - рабочее время;<br>- производительность труда;<br>- численность работников                                                                                                                                            | —                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Комплексный подход</b> |                                |                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 10                        | Д.Н. Карпунин                  | характеристика количества, качества и меры совокупной способности к труду, которая определяет возможности трудоспособного населения по участию в общественно полезной деятельности и реализации целей социально-экономического развития                             | - общая численность населения;<br>- половозрастной состав населения;<br>- распределение работающих по сферам деятельности                                                                                              | - образовательный уровень;<br>- профессиональная структура;<br>- вооруженность труда                                                                                                                                                                                         |
| 11                        | Г.А. Кононова                  | $\pi = \sum u_j + \sum E_i$ ,<br>где $u_j$ – показатели, характеризующие социально-демографическую структуру коллектива;<br>$E_i$ – показатели, характеризующие социальную и профессиональную активность работников                                                 | - численность населения;<br>- средний возраст работников;<br>- соотношение отдельных возрастных групп;<br>- средний стаж работы на предприятии (по специальности);<br>- соотношение групп работников по этому признаку | - уровень образования;<br>- семейное положение;<br>- уровень квалификации;<br>- участие работников в рационализаторской работе в управлении предприятием, общественной деятельности, а также стремление к повышению квалификации, к достижению успехов в соревновании и т.д. |
| 12                        | Ю.Г. Одегов                    | $ТП = ТПб \cdot I_{\text{экс}} \cdot I_{\text{инт}}$ ,                                                                                                                                                                                                              | - численный состав работников в                                                                                                                                                                                        | - качественный состав работников                                                                                                                                                                                                                                             |

|    |                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                 |
|----|--------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | В.Б. Бычин<br>К.Л. Андреева                            | где ТП – величина трудового потенциала;<br>ТПб – количественный и качественный состав работников в базовом периоде;<br>I экс – коэффициент, характеризующий влияние экстенсивных факторов на рост трудового потенциала;<br>I инт – коэффициент, характеризующий влияние интенсивных факторов                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | базовом периоде;<br>- коэффициент, характеризующий влияние экстенсивных факторов на рост трудового потенциала                                                         | в базовом периоде;<br>- коэффициент влияния интенсивных факторов на рост трудового потенциала                                                                                                   |
| 13 | Ю.Г. Одегов<br>(метод, предложен этим автором позднее) | $ТП = Чр \cdot Ср \cdot Зр \cdot Кк \cdot Кп$ ,<br>где ТП – трудовой потенциал;<br>Чр – общая численность работников;<br>Ср – показатель средней продолжительности трудовой деятельности работника в течение года, рассчитывается как средневзвешенная по числу работников величина с учетом отработанного ими времени, месяцев, чел.;<br>Зр – показатель закрепляемости работников, рассчитываемый по формуле $Зр = dz + \lambda (1 - dz)$ ,<br>где dz – удельный вес закрепившихся работников, %;<br>λ – длительность периода трудовой деятельности работника, принятого, но не закрепившегося в организации;<br>Кк – показатель квалификации работников, рассчитываемый по формуле $Кк = 1 + V (\mu - 1)$ ,<br>где V – удельный вес квалифицированных работников в общей численности;<br>μ – коэффициент редукиции труда;<br>Кп – показатель роста производительности труда при различной и половой структуре коллектива | - общая численность работников;<br>- показатель средней продолжительности трудовой деятельности работника в течение года;<br>- показатель закрепляемости работников   | - показатель квалификации работников;<br>- показатель роста производительности труда при различной возрастной и половой структуре коллектива                                                    |
| 14 | Б.М. Генкин                                            | $I_{тп} = I_{зд} \cdot I_{нр} \cdot I_{тв} \cdot I_{ак} \cdot I_{ор} \cdot I_{об} \cdot I_{пс} \cdot I_{рв}$ , где индексы характеризуют соответственно: здоровье, нравственность, творческий потенциал, активность (пассивность), организованность, образование, профессионализм, ресурсы рабочего времени                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | - ресурсы рабочего времени:<br>а) численность трудоспособного населения;<br>б) количество занятых;<br>в) уровень безработицы;<br>г) количество часов занятости за год | - уровень здоровья;<br>- нравственность;<br>- творческий потенциал;<br>- активность (пассивность);<br>- организованность;<br>- образование;<br>- профессионализм;<br>- ресурсы рабочего времени |

|    |                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|----|---------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 15 | С.Г. Радько<br>А.И. Афанасьева                    | $ТП = f(K_1, \dots, K_i \dots K_n)$ ,<br>где $K_i$ – компоненты трудового потенциала                                                                                                                                                                                                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>- потери рабочего времени из-за болезней и несчастных случаев на производстве;</li> <li>- текучесть;</li> <li>- потери рабочего времени из-за нарушений трудовой дисциплины;</li> <li>- величина прироста полезно используемого времени;</li> <li>- рентабельность</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- уровень образования;</li> <li>- средняя выработка работника возрастной группы;</li> <li>- средний тарифный разряд работников;</li> <li>- количество инициативных предложений;</li> <li>- уровень заработной платы;</li> <li>- стремление окружения видеть конкретного работника на руководящей должности;</li> <li>- наличие (отсутствие) стремление работника покинуть данное место работы;</li> <li>- количество конфликтных ситуаций;</li> <li>- количество перевыполненных заданий;</li> <li>- оценка предпринимательских способностей управленческого и среднего состава</li> </ul> |
| 16 | Г.В. Якшибаева                                    | $K_n = (K_{\text{факт}}(n) - K_{\text{min}}(n)) / (K_{\text{max}}(n) - K_{\text{min}}(n))$<br>где $K_n$ – индекс компонента $n$ ;<br>$K_{\text{факт}}(n)$ , $K_{\text{max}}(n)$ , $K_{\text{min}}(n)$ – фактическое, максимальное и минимальное значения компонента « $n$ » в трудовом потенциале | <ul style="list-style-type: none"> <li>- численность трудовых ресурсов;</li> <li>- численность населения;</li> <li>- численность занятых в экономике</li> </ul>                                                                                                                                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- трудоспособное население в общей численности населения;</li> <li>- уровень образования;</li> <li>- заработная плата на одного работника;</li> <li>- фондовооруженность труда;</li> <li>- ВВП на душу трудоспособного населения;</li> <li>- продолжительность трудоспособного периода жизни населения</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| 17 | О.И. Шкаратан<br>О.В. Стаканова<br>О.В. Филиппова | трехзвенный состав:<br>1. психофизиологический потенциал;<br>2. производственно-квалификационный потенциал;<br>3. личностный потенциал.                                                                                                                                                           | —                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- здоровье, тип нервной системы;</li> <li>- работоспособность и выносливость;</li> <li>- объем общих и специальных знаний, трудовых навыков и</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

|    |                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                         | умений;<br>- степень развития способности к систематическому труду;<br>- умение продуктивно работать;<br>- степень социальной зрелости;<br>- ценностные ориентации, интересы, потребности и запросы в сфере труда;<br>- желание и готовность трудиться добросовестно и с полной отдачей |
| 18 | Н.М. Римашевская<br>Д.И. Зюзин,<br>Е.Б. Бреева,<br>Л.А. Мигранова,<br>М.С. Токсанбаева<br>и др. | «дерево» свойств, вершиной которого является наиболее общее свойство – социальная дееспособность – интегральный показатель качества трудового потенциала                                                                                                                                  | - численность трудоспособного населения;<br>- экономически активное население                                                                                                                                                                                           | - психическое и физическое здоровье;<br>- творческие способности;<br>- коммуникабельность;<br>- культурный и нравственный уровень;<br>- потребность в достижении                                                                                                                        |
| 19 | В.А. Ильин,<br>Г.В. Леонидова<br>К.А. Гулин,<br>А.А. Шабунова,<br>В.В. Давыдова                 | $Фп = Фк - Тнп$ ,<br>где Фп – совокупный потенциал фонда рабочего времени, ч.;<br>Фк – величина календарного фонда рабочего времени, ч.;<br>Тнп – нерезервообразующие неявки и перерывы, ч.                                                                                               | - фонд рабочего времени организации;<br>- календарный фонд рабочего времени;<br>- нерезервообразующие неявки и перерывы.                                                                                                                                                | –                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 20 | Н.А. Рухманова                                                                                  | по 15 показателям рассматривается фактическое значение (для исследуемого региона), максимальное (регион с худшим показателем) и минимальное (регион с лучшим показателем) значения; далее рассчитывается рейтинг региона по степени приближения к эталону (региону с лучшим показателем). | - численность занятых в экономике;<br>- уровень занятости в науке;<br>- численность аспирантов и докторантов;<br>- наличие предметов длительного пользования;<br>- экономически активное население;<br>- число исследователей и техников в численности занятых в науке; | - уровень образования;<br>- ожидаемая продолжительность жизни;<br>- уровень жизни;<br>- уровень бедности;<br>- накопления трудоспособного населения                                                                                                                                     |

|  |  |  |                                                                                                                                    |  |
|--|--|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|  |  |  | - смертность от самоубийств и убийств населения;<br>- смертность трудоспособного населения;<br>- преступность;<br>- заболеваемость |  |
|--|--|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

*\*составлено и дополнено автором по (Хасаев,1989; Волохин, 1983; Сергеева, 1982; Писаренко, 1994;Адамчук, 2000; Колосова, 1987; Валитова,2001; Панкратов, 1983; Авдеенко, 1989; Бухалков 2003; Карпухин, 1983; Кононова, 1985; Одегов, 1997; Бычин, 2002; Генкин, 2005; Радько, 2005; Якишбаева, 2007; Шкаратан, 1985; Римашевская, 1993; Ильин, 2004; Рухманова, 2006)*

Анализ табл. 1.1 позволяет сделать следующие выводы. Отсутствие единства в выделении указанными авторами количественных и качественных показателей трудового потенциала, на наш взгляд, является следствием незавершенности разработки целого ряда теоретических и методологических вопросов. Это относится, прежде всего, к обоснованию принципов разграничения количественных и качественных характеристик, сущности и содержания понятия «трудовой потенциал».

Таким образом, если суммировать наиболее конструктивные подходы к измерению трудового потенциала, можно выделить следующие количественные и качественные параметры его оценки.

К количественным показателям оценки трудового потенциала региона можно отнести следующие:

- общая численность населения;
- численность трудовых ресурсов;
- численность экономически активного населения;
- численность экономически неактивного населения;
- количество занятого населения в экономике;
- доля занятых в численности населения 15-72 года;
- доля занятых в экономически активном населении;
- количество регламентированного государством времени для занятости в общественном производстве каждого дееспособного работника в течение суток, недели, месяца, года, человеческой жизни;
- доля безработных по методологии МОТ в численности экономически активного населения;
- уровень зарегистрированной безработицы (по данным службы занятости);
- численность аспирантов и докторантов;
- размер среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников организаций.

К качественной основе оценки трудового потенциала региона можно отнести следующие показатели:

- распределение населения по полу и возрасту;
- распределение экономически активного населения по полу, возрасту, образованию, видам экономической деятельности;
- распределение экономически неактивного населения по полу, возрасту, образованию;
- фондовооруженность труда;
- доля исследователей и инженерно-технических работников в численности занятых в науке;
- ожидаемая продолжительность жизни населения;
- уровень заболеваемости;
- уровень смертности населения в трудоспособном возрасте;
- уровень смертности от самоубийств и убийств;
- уровень преступности;
- коэффициент уровня жизни населения;
- уровень бедности;
- расходы на питание;
- уровень накопления на одного человека трудоспособного возраста и старше;
- ВВП на душу трудоспособного населения;
- продолжительность трудоспособного периода жизни населения;
- доля трудоспособного населения в общей численности населения;
- распределение занятого в экономике населения по полу, возрасту, видам экономической деятельности, образованию;
- доля расходов на образование в бюджете;
- реальная начисленная заработная плата.

Таким образом, в большинстве проанализированных методических подходов к оценке трудового потенциала чаще всего используются

характеристики трудового потенциала как экономического ресурса. Взаимосвязь характеристик проявляется в том, что отражение трудового потенциала происходит через одну и ту же характеристику разных его составляющих (психофизическая, интеллектуальная, социально-личностная). В рассмотренных подходах к оценке трудового потенциала обосновывается необходимость его оценки с помощью комплекса показателей, включающих количественные показатели, а также индикаторы его качественных компонент.

### **1.3. Методика оценки трудового потенциала населения на региональном уровне**

Исследование трудового потенциала на уровне региона является актуальным в связи с тем, что региональная система обеспечивает комплекс условий, необходимых для осуществления законченного процесса воспроизводства трудового потенциала. Отечественные ученые еще в 70-х годах XX века выдвинули идею о доминировании территориального, а не отраслевого подхода к проблемам воспроизводства трудовых ресурсов. Необходимость исследования трудового потенциала в рамках территории обусловлена следующими обстоятельствами:

- население как основа формирования трудового потенциала закрепляется и ведет жизнедеятельность на определенной территории (хотя наблюдается миграция);
- обеспечение условий, влияющих на развитие человека как работника и личности, его приспособление к труду, использование его способностей в процессе производства, удовлетворение его потребностей осуществляются в рамках конкретной территории;
- управление процессами воспроизводства как всего населения, так и рабочей силы, решение социально-экономических задач выполняется, прежде всего, территориальными органами<sup>42</sup>.

---

<sup>42</sup> Панкратов А.С. Трудовой потенциал в системе управления производством. – М.: МГУ, 1983.

В последние годы интерес к региональной системе хозяйствования вновь возрос. Однако еще ощущается недопонимание региона как особого субъекта хозяйствования<sup>43</sup>. Организация хозяйства региона представляет собой всевозможные связи между отраслями, предприятиями, различными институтами, коллективами, людьми, основанные на сложившихся в регионе правовых, трудовых и социальных нормах и ценностях. Таким образом, в задачи организации регионального хозяйства ставится создание условий трудовой деятельности и отдыха<sup>44</sup>. Решение данной задачи обеспечит эффективную и полную реализацию трудового потенциала.

Трудовой потенциал – это экономический ресурс определенного количества и качества, охватывающий комплекс способностей человека к труду и имеющий многоуровневую и территориальную структуру. Как любой экономический ресурс, трудовой потенциал необходимо оценивать. Множество подходов к его оценке на основе характеристик и соответствующих показателей усложняет данную задачу. А оценка на основе одного интегрального показателя подвергается критике ввиду невозможности объединить качественные и количественные характеристики трудового потенциала из-за сложности и многогранности его структуры.

Особенностью показателей трудового потенциала является и то, что они одновременно характеризуют несколько его составляющих. Так, продолжительность жизни имеет не только качественный, но и количественный аспект (выбытие из жизни до завершения трудоспособного возраста сокращает численность трудовых ресурсов). На продолжительность жизни также влияет уровень благосостояния. Количественные показатели дают определенное представление о социально-личностной компоненте трудового потенциала, формирование показателей по которой особенно затруднено из-за недостатка информации, поддающейся формализации. Но в условиях, когда труд не является

---

<sup>43</sup> Дорогов Н. И. Управление хозяйством в условиях многообразия форм собственности: региональный аспект. – Иваново: Иван.гос. ун-т, 1997.

<sup>44</sup> Косаев А.Г. Трудовой потенциал и занятость в условиях интенсификации. – М.: Наука, 1990.

обязательным, уровень экономической активности и занятости населения свидетельствуют о наличии трудовых установок.

Эта особенность позволяет не прибегать при оценке трудового потенциала к большому числу показателей, а отбирать среди них наиболее содержательные. Данный момент важен для анализа трудового потенциала в региональном разрезе, который имеет высокую актуальность, во-первых, в связи с существенным расширением полномочий субъектов РФ в области занятости и, во-вторых, с существованием значительных региональных различий по количественным и качественным характеристикам трудовых ресурсов. Необходимость оценок трудового потенциала вызвана тем, чтобы способствовать решению проблем регулирования территориальных рынков труда (их отраслевых, внутриотраслевых и других сегментов). Основной целью оценочных работ служит достижение сбалансированности предложения и спроса трудовых ресурсов. При этом статистика по регионам весьма ограничена, а использование «суррогатных» показателей нередко ведет к серьезным искажениям, что повышает значимость отбора самых содержательных показателей.

В современных условиях наиболее корректным может являться индексный метод, позволяющий привести различные характеристики трудового потенциала в сопоставимый вид. Индексным методом можно выявить влияние на трудовой потенциал различных показателей.

Однако в целях совершенствования системы расчетов и возможности применения интегрального индекса развития трудового потенциала региона в межрегиональных сравнениях, на наш взгляд, следует несколько изменить состав его базовых показателей, по которым были рассчитаны частные индексы, а также несколько модифицировать принцип выбора в индексах максимальных и минимальных баз сравнения.

В табл. 1.2 отражены показатели, используемые для оценки трудового потенциала региона в предлагаемой методике.

Таблица 1.2. Показатели, используемые для оценки трудового потенциала региона

| Показатели | Содержание показателей | Единица |
|------------|------------------------|---------|
|------------|------------------------|---------|

|                                                            |                                                                                                                                                                                           | измерения |
|------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1.Продолжительность трудовой жизни                         | количество лет экономической активности (15-72 лет), которое соответствует наблюдающейся в регионе величине ожидаемой продолжительности жизни населения                                   | лет       |
| 2.Уровень занятости                                        | удельный вес численности занятого населения в общей численности населения определенного возраста                                                                                          | %         |
| 3.Уровень профессионального образования занятого населения | удельный вес лиц с высшим и средним профессиональным образованием в общей численности занятого населения                                                                                  | %         |
| 4.Чистый региональный продукт на одного занятого           | отношение величины ЧРП на душу населения к произведению доли населения в трудоспособном возрасте и доли занятых в экономике региона в общей численности трудоспособного населения региона | руб.      |

Был проведен корреляционный анализ выбранных показателей таблицы 1.2 с целью исключения сильно коррелирующих показателей, взаимное влияние которых на интегральную оценку мультиплицируется (табл. 1.3).

Таблица 1.3. Корреляционная матрица показателей трудового потенциала (коэффициенты корреляции Пирсона)

|                                                | Чистый региональный продукт на одного занятого | Продолжительность жизни | Уровень занятости | Уровень профессионального образования |
|------------------------------------------------|------------------------------------------------|-------------------------|-------------------|---------------------------------------|
| Чистый региональный продукт на одного занятого | 1,000                                          | -0,004                  | 0,285             | 0,058                                 |
| Продолжительность жизни                        | -0,004                                         | 1,000                   | -0,205            | 0,295                                 |
| Уровень занятости                              | 0,285                                          | -0,205                  | 1,000             | 0,176                                 |
| Уровень профессионального образования          | 0,058                                          | 0,295                   | 0,176             | 1,000                                 |

Коэффициенты корреляции имеют слабую связь, что удовлетворяет условиям индексного метода.

Рассмотрим механизм расчета частных индексов в структуре интегрального индекса развития трудового потенциала и возможности его улучшения. Необходимость оценок трудового потенциала связана, прежде всего, с задачами регулирования территориальных рынков труда и их отраслевых,

внутриотраслевых и профессионально-квалификационных сегментов в целях повышения сбалансированности спроса и предложения труда.

*1. Индекс продолжительности трудовой жизни.*

Расчет этого индекса осуществляется по аналогии с индексом ожидаемой продолжительности жизни населения. Этот показатель интегрирует состояние здоровья, уровень жизни, отражает наиболее активную часть продолжительности жизни человека и проявление физического состояния человека в качестве работника. Продолжительность жизни содержит в себе количественный момент – чем дольше ожидаемая продолжительность трудовой жизни, тем больше при прочих равных условиях численность трудовых ресурсов. Кроме того, смертность в трудоспособном возрасте ведет к сокращению численности трудовых ресурсов. Согласно методологии МОТ, принятой в российских выборочных обследованиях по вопросам занятости, возрастные границы экономической активности населения составляют 15-72 лет. Соответственно, минимальное значение величины продолжительности трудовой жизни составляет 10 лет: 25 лет минимальной продолжительности жизни, применяемой при расчете индекса ожидаемой продолжительности жизни населения, за вычетом 15 лет до нижней границы экономической активности. Т.е. это тот период времени, в течение которого может трудиться человек, живущий в условиях режима смертности, соответствующего минимальной продолжительности жизни населения. Максимальное значение продолжительности трудовой жизни – 57 лет (72 года за вычетом 15 лет до экономической активности). Фактическое значение, в случае, когда продолжительность жизни населения региона меньше 72 лет, будет равняться реальной продолжительности жизни населения региона за вычетом 15 лет.

Формула индекса  $X_i$  продолжительности трудовой жизни населения  $i$ -го региона имеет следующий вид:

$$X_i = X_{\text{факт}} - X_{\text{min}} / X_{\text{max}} - X_{\text{min}} \quad (1.2),$$

где  $X_{\text{факт}}$  – фактическое значение продолжительности жизни населения в регионе в анализируемом году;

$X_{\min}$  – минимальное значение продолжительности жизни населения среди регионов России в анализируемом году;

$X_{\max}$  – максимальное значение продолжительности жизни населения среди регионов России в анализируемом году.

## *2. Индекс занятости населения.*

Уровень занятости населения (удельный вес занятых в составе населения в возрасте 15-72 лет) – это важнейший показатель, характеризующий условия и уровень развития трудового потенциала. Кроме того, в трудовой потенциал как производственный ресурс включается занятое население. Данный показатель характеризует социально-личностную компоненту, отражающую активные установки на труд. Кроме того, занятое в экономике население характеризует используемый трудовой потенциал. Посредством занятости у человека есть возможность реализации его трудоспособности в соответствии с его профессиональной подготовкой, квалификацией, интересами и трудовой активностью.

Индекс занятости населения  $i$ -го региона  $L_i$ :

$$L_i = L_{\text{факт}} - L_{\min} / L_{\max} - L_{\min} \quad (1.3),$$

где  $L_{\text{факт}}$  – фактическое значение показателя занятости населения в регионе в анализируемом году;

$L_{\min}$  – минимальное значение показателя занятости среди регионов России в анализируемом году;

$L_{\max}$  – максимальное значение показателя занятости среди регионов России в анализируемом году.

## *3. Индекс уровня профессионального образования занятого населения.*

При расчете этого индекса за основу приняты данные о доле занятого населения с высшим, незаконченным высшим и средним профессиональным образованием (или по международной терминологии – третичным образованием) в структуре занятого населения. Данный показатель отражает и образование, и квалификацию, то есть интеллектуальную компоненту трудового потенциала. Кроме того, уровень образования в значительной мере характеризует

квалификацию. Для оценки квалификации Федеральной службой государственной статистики используется Общероссийский классификатор занятий (ОКЗ), в котором систематизация видов трудовой деятельности (занятий) в основном соответствует Международной стандартной классификации занятий (МСКЗ), принятой Международной Организацией труда. Каждой группе по ОКЗ соответствует определенный уровень квалификации (табл. 1.4).

Таблица 1.4. Уровни квалификации по профессиям

| Профессиональные группы по ОКЗ                                                                                    | Уровни квалификации |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| 1. Руководители всех уровней                                                                                      | -                   |
| 2. Специалисты высшего уровня                                                                                     | 4                   |
| 3. Специалисты среднего уровня квалификации                                                                       | 3                   |
| 4. Работники, занятые подготовкой информации, учетом и оформлением документации                                   | 2                   |
| 5. Работники сферы обслуживания, ЖКХ, торговли и родственных видов деятельности                                   | 2                   |
| 6. Квалифицированные работники сельского хозяйства                                                                | 2                   |
| 7. Квалифицированные рабочие промышленных предприятий, художественных промыслов, строительства, транспорта и т.д. | 2                   |
| 8. Операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин                                                            | 2                   |
| 9. Неквалифицированные рабочие                                                                                    | 1                   |

Согласно ОКЗ выделяется четыре уровня квалификации. Каждой квалификации соответствует уровень образования, установленный Законом об образовании Российской Федерации<sup>45</sup>:

1. первый уровень квалификации соответствует основному общему образованию и среднему (полному) общему образованию;
2. второй уровень квалификации – начальному профессиональному образованию;
3. третий – среднему профессиональному образованию;
4. четвертый – высшему профессиональному образованию и послевузовскому профессиональному образованию.

Статистические данные, предоставляемые Федеральной службой государственной статистики о численности работников по группам занятий и

<sup>45</sup> Федеральный Закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ «ОБ ОБРАЗОВАНИИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ». Принят Государственной Думой 21 декабря 2012 года. Одобрен Советом Федерации 26 декабря 2012 года.

уровню образования за 2013 г.<sup>46</sup>, показывают, что 90,2% специалистов высшего уровня квалификации имеют высшее и среднее профессиональное образование. При этом вузовскую подготовку прошли 81,0% специалистов высшей квалификации. Среди работников третьей профессиональной группы по ОКЗ (специалисты высшего уровня квалификации) имеют высшее и среднее профессиональное образование 79,7%, в том числе 50,6% со средним профессиональным образованием.

Таблица 1.5. Распределение численности работников по группам занятий и уровню образования в РФ, %\*

| Профессиональные группы по ОКЗ                                                                                    | В том числе имеющих образование   |                                                                                          |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                   | высшее и среднее профессиональное | начальное профессиональное, среднее (полное) общее, основное общее, не имеют образования |
| 1. Руководители всех уровней                                                                                      | 92,8                              | 7,2                                                                                      |
| 2. Специалисты высшего уровня                                                                                     | 94,9                              | 5,1                                                                                      |
| 3. Специалисты среднего уровня квалификации                                                                       | 79,7                              | 20,3                                                                                     |
| 4. Работники, занятые подготовкой информации, учетом и оформлением документации                                   | 66,1                              | 33,9                                                                                     |
| 5. Работники сферы обслуживания, ЖКХ, торговли и родственных видов деятельности                                   | 36,9                              | 63,1                                                                                     |
| 6. Квалифицированные работники сельского хозяйства                                                                | 15,9                              | 84,1                                                                                     |
| 7. Квалифицированные рабочие промышленных предприятий, художественных промыслов, строительства, транспорта и т.д. | 29,1                              | 70,9                                                                                     |
| 8. Операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин                                                            | 28,2                              | 71,8                                                                                     |
| 9. Неквалифицированные рабочие                                                                                    | 23,4                              | 76,6                                                                                     |

\*рассчитано по оперативной информации Росстата по «Сведения о заработной плате работников организаций по категориям персонала и профессиональным группам работников за октябрь 2013 г.» [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour\\_costs/](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_costs/) (табл.22).

Таким образом, данные показывают степень соответствия между уровнем образования работников и их профессионально-квалификационным статусом. Это, конечно, является важной характеристикой того, в какой мере трудовой потенциал, формируемый системой профессионального образования, оказывается востребованным на рынке труда. Кроме того, основу современного

<sup>46</sup> [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour\\_force/](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/)

экономического развития, базирующегося на знаниях, составляет третичное образование, которому в рамках российской образовательной системы соответствуют среднее профессиональное образование и высшее профессиональное.

Индекс уровня профессионального образования трудового потенциала  $Y_i$   $i$ -го региона имеет следующую формулу:

$$Y_i = Y_{\text{факт}} - Y_{\text{min}} / Y_{\text{max}} - Y_{\text{min}} \quad (1.4),$$

где  $Y_{\text{факт}}$  – фактическое значение доли занятого населения с высшим, незаконченным высшим и средним профессиональным образованием в структуре занятого населения региона в анализируемом году;

$Y_{\text{min}}$ ,  $Y_{\text{max}}$  – соответственно минимальное и максимальное значения показателя среди регионов России в анализируемом году.

#### *4. Индекс чистого регионального продукта (ЧРП) на одного занятого.*

Этот индекс характеризует трудовые результаты и не испытывает влияния основных фондов, в отличие, например, от показателя фондовооруженности.

Корреляционный анализ показателей ВРП на душу населения – основного показателя, характеризующего производительность – и фондовооруженность показал их более сильную зависимость от величины основных фондов, чем от характеристик работников. Кроме того, эти два показателя испытывают влияние отраслевых особенностей (см. Корреляционные матрицы в Приложении 1).

Показатель ЧРП на одного занятого отражает способность интегрировать производственные ресурсы. Кроме того, это стоимостной показатель, который также включает в себя стоимость основных фондов, перенесенную на созданный продукт, за вычетом амортизационных отчислений (поскольку величина основных фондов отражает процесс истощения основного капитала, а не способность работника его применять). То есть в ЧРП отражены стоимостные результаты труда работников, достигаемые благодаря интеграции в процессе труда всей совокупности производственных ресурсов.

Индекс ЧРП на одного занятого населения  $i$ -го региона  $B_i$  рассчитывается следующим образом:

$$B_i = B_{\text{факт}} - B_{\text{min}} / B_{\text{max}} - B_{\text{min}} \quad (1.5),$$

где  $B_{\text{факт}}$  – фактическое значение ЧРП на одного занятого в регионе;

$B_{\text{min}}$  – минимальное значение ЧРП на одного занятого среди регионов России в анализируемом году;

$B_{\text{max}}$  – максимальное значение ЧРП на одного занятого среди регионов России в анализируемом году.

Предложенный метод расчета индекса развития трудового потенциала является универсальным. Он может быть использован для анализа динамики трудового потенциала регионов, сравнительного анализа трудового потенциала между субъектами Федерации, между городом и селом. Однако широкое его применение ограничивается недостатком соответствующей информации. Особые информационные трудности в расчете и использовании этого показателя имеются на низовом административном уровне: при межтерриториальных сравнениях внутри регионов страны. Отметим, что на региональном уровне оценки должны носить сравнительный контекст – в динамическом и межрегиональном разрезе. При сравнительном анализе по регионам следует использовать общие для всех показатели. Интегральный индекс развития трудового потенциала, как уже отмечалось выше, рассчитывается как средняя арифметическая этих четырех частных индексов.

Следующая глава диссертационного исследования посвящена попытке оценить трудовой потенциал Республики Коми в сравнении с регионами Российского Севера в динамике.

\*\*\*

Таким образом, трудовой потенциал как способность к труду является конкретно-исторической формой рабочей силы, обладающей количественной и качественной определенностью. Выделяются три основных подхода определения понятия «трудовой потенциал». При ресурсном направлении трудовой потенциал отождествляется с понятием трудовые ресурсы и представляется как система материальных и трудовых ресурсов, обеспечивающих достижение целей производства. Главным отличием факторного направления является отсутствие

связи с ресурсными показателями, основополагающим здесь является форма личного или человеческого фактора, вкупе с социально-экономическим развитием, индивидуальных ресурсов человека, его ценностных ориентиров. В рамках третьего направления важнейшим является потенциал самого труда, включающий количественные и качественные характеристики общества, которые способны обеспечить человеческими ресурсами с учетом предъявляемых требований производства. Существует недостаточная развитость структурированного анализа трудового потенциала, теория трудового потенциала требует комплексности в рамках экономического, демографического и статистического подходов с учетом количественных и качественных аспектов и многоуровневой структуры трудового потенциала.

## Глава 2. СРАВНИТЕЛЬНАЯ ОЦЕНКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НАСЕЛЕНИЯ СЕВЕРНЫХ РЕГИОНОВ

### 2.1. Социально-экономические и социально-демографические особенности северных регионов

Существует множество подходов к классификации регионов России: по уровню развития (депрессивные, или проблемные, регионы; регионы-доноры и др.), по качеству жизни населения (высокий, средний и низкий уровень жизни), по демографическому развитию и пр. Для анализа трудового потенциала региона был выбран подход по природно-климатическому признаку. В качестве объекта исследования выделены северные регионы, т.е. субъекты Российской Федерации, территория которых полностью относится к Крайнему Северу и приравненным к нему местностям, так как они обладают спецификой, отражающейся на оценках трудового потенциала.

Северные регионы России характеризуются неблагоприятными природно-климатическими условиями, но значительным природно-ресурсным потенциалом. Доля добывающих отраслей в структуре ВРП северных регионов превышает 30%, при этом доля занятых в данных отраслях составляет немногим более 15%. Это, конечно же, оказывает влияние на социально-демографические характеристики населения Севера России, которое в 2014 г. составляло порядка 5,5% всего населения России, и, как следствие, на трудовой потенциал регионов.

Отличительной особенностью трудового потенциала северных регионов является достаточно высокий удельный вес населения в трудоспособном возрасте (табл. 2.1).

Таблица 2.1. Динамика удельного веса населения в трудоспособном возрасте в северных регионах России, %\*

|                          | Население в трудоспособном возрасте в общей численности населения |      |      | Занятое население в трудоспособном возрасте в общей численности населения |      |      |
|--------------------------|-------------------------------------------------------------------|------|------|---------------------------------------------------------------------------|------|------|
|                          | 2006                                                              | 2010 | 2012 | 2006                                                                      | 2010 | 2012 |
| <b>Россия</b>            | 63,0                                                              | 61,6 | 60,1 | 48,1                                                                      | 48,9 | 49,9 |
| <b>Европейский Север</b> |                                                                   |      |      |                                                                           |      |      |
| Республика Карелия       | 64,1                                                              | 61,1 | 59,2 | 55,3                                                                      | 52,4 | 48,2 |
| Республика Коми          | 67,3                                                              | 64,5 | 62,4 | 50,8                                                                      | 54,6 | 52,3 |

|                          |      |      |      |      |      |      |
|--------------------------|------|------|------|------|------|------|
| Архангельская область    | 64,3 | 61,4 | 59,3 | 52,2 | 50,9 | 50,1 |
| Мурманская область       | 68,3 | 65,3 | 63,6 | 58,3 | 59,4 | 55,8 |
| <b>Азиатский Север</b>   |      |      |      |      |      |      |
| Ханты-Мансийский АО      | 71,7 | 68,8 | 66,8 | 54,0 | 55,0 | 54,5 |
| Ямало-Ненецкий АО        | 72,7 | 70,1 | 69,6 | 56,9 | 58,9 | 59,4 |
| Республика Тыва          | 61,8 | 59,5 | 57,9 | 33,7 | 32,5 | 31,6 |
| Республика Саха (Якутия) | 65,5 | 63,9 | 62,3 | 47,0 | 46,7 | 48,1 |
| Камчатский край          | 68,2 | 65,4 | 64,3 | 56,2 | 59,0 | 55,3 |
| Магаданская область      | 70,1 | 66,3 | 64,2 | 56,9 | 62,8 | 63,2 |
| Сахалинская область      | 67,0 | 63,5 | 61,8 | 56,7 | 53,7 | 53,4 |
| Чукотский АО             | 71,0 | 67,1 | 66,5 | 60,4 | 58,8 | 62,7 |

\*рассчитано по данным Росстата

Данная особенность является следствием распространения временной занятости (включая занятость на несколько лет), работы вахтовым методом, миграции пенсионеров в регионы с благоприятным климатом. Доли населения в трудоспособном возрасте в общей численности населения и занятых в составе населения трудоспособного возраста в северных регионах выше среднего по РФ, за исключением Республики Тывы, где оба показателя заметно ниже общероссийского уровня. И в Республике Саха (Якутия) процент занятых трудоспособного возраста в общей численности населения несколько меньше, чем в среднем по стране. Доля населения в возрасте 30-49 лет (в возрасте наибольшей экономической активности) в северных регионах также выше, чем в среднем по России в целом (в 2013 г. 31,0% против 28,5%, соответственно). Это во многом объясняет более высокий уровень занятости на Севере.

На протяжении последних двух с лишним десятилетий северные регионы России испытывают масштабный миграционный отток, приводящий к значительной убыли как общей численности населения, так и трудоспособных контингентов. В условиях повышения показателей рождаемости и увеличения продолжительности жизни населения, характерных для 2000-х годов, в северных регионах происходило уменьшение не только абсолютной численности, но и доли населения в трудоспособном возрасте. Таким образом, проблема качественных характеристик трудовых ресурсов на Севере все острее выходит на повестку дня.

По данным переписи населения 2010 г., уровень профессионального образования населения (высшее, среднее и начальное) на Севере выше общероссийского<sup>47</sup>. Что, прежде всего, связано с развитым добывающим производством. Данные отрасли в значительной мере требуют квалифицированных кадров – инженерно-технических специалистов и квалифицированных рабочих.

Еще одной особенностью Севера является низкое качество здоровья и повышенная смертность населения ввиду тяжелых климатических условий проживания и работы, связанной с опасностью для здоровья и риском для жизни. Природно-климатические условия в России, и особенно на Севере, в целом оцениваются как не совсем благоприятные для жизни людей, что влечет за собой ухудшение показателей здоровья населения. Значительный удельный вес занятых в добывающих отраслях промышленности сопряжен с распространением работы в условиях повышенной вредности: под землей, при высоком шуме, вибрации, уровне запыленности и загазованности, на открытом воздухе при низкой температуре и пр. Так, по данным за 2012 г. в опасных и вредных условиях труда работали 46,2% занятых в добыче полезных ископаемых<sup>48</sup>. Это самый высокий уровень среди отраслей экономики.

Численность населения Севера снижается с 1990 г. На европейскую часть к 2014 г. приходится 72,5% потерь, на азиатскую 27,5%<sup>49</sup>. Однако в последние годы численность населения северных регионов уменьшается медленнее. Основные факторы сокращения населения на Севере – миграция, в том числе в трудоспособных возрастах, и высокая смертность при уровне рождаемости, не намного превышающем средний по стране.

Все эти особенности социально-демографического развития северных регионов проявляются в Республике Коми – северном регионе, расположенном в европейской части российского Севера. На примере Коми на основе официальных

---

<sup>47</sup> [http://www.gks.ru/free\\_doc/new\\_site/perepis2010/croc/perepis\\_itogi1612.htm](http://www.gks.ru/free_doc/new_site/perepis2010/croc/perepis_itogi1612.htm)

<sup>48</sup> [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/wages/working\\_conditions/](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/working_conditions/)

<sup>49</sup> Фаузер В.В. Демографический потенциал северных регионов России – фактор и условие экономического освоения Арктики. // Экономика региона. – №4, 2014.

статистических источников (материалов переписей населения, данных текущей статистики и результатов выборочных обследований по вопросам занятости) произведем более подробный анализ динамики демографических параметров воспроизводства трудового потенциала, последовательно раскрывая тенденции и роль основных источников трудовых ресурсов: миграции и естественного движения населения.

Трудовой потенциал региона представляет собой совокупные возможности населения к трудовой деятельности в конкретных исторических и социально-экономических условиях. Его можно охарактеризовать, с одной стороны, численностью и здоровьем населения, прогрессивностью его возрастной структуры и степенью экономической активности, уровнем и структурой занятости, профессиональной компетентностью ресурсов труда, с другой, – динамикой происходящих в этих характеристиках изменений и факторами, которые их обуславливают.

Основным источником пополнения трудовых ресурсов является молодежь, вступающая в трудоспособный возраст. Соответственно, формирование трудового потенциала зависит от уровня брачности и рождаемости, которые наблюдались полтора десятилетия назад, от режима младенческой и детской смертности, заболеваемости и травматизма детей и подростков. С другой стороны, трудовой потенциал региона может в значительной степени определяться особенностями миграционного поведения своего населения и миграционной привлекательностью территории для жителей других регионов. На воспроизводство трудового потенциала оказывает влияние состояние здоровья взрослого населения, уровень инвалидизации и смертности в трудоспособном возрасте. Постарение возрастной структуры населения имеет следствием повышение темпов выхода за пределы трудоспособного возраста и, соответственно, сужение воспроизводства трудового потенциала.

Население Республики Коми, как и всего российского Севера, во многом сформировалось за счет миграционного притока. Поэтому на протяжении длительного периода республика характеризовалась значительными темпами

роста его численности. С конца 1980-х годов, после практически семикратного за 70 лет увеличения, здесь началось уменьшение численности населения (табл. 2.2). После переписи 1989 г., когда была зафиксирована максимальная численность (1250,8 тыс. человек), население республики уменьшилось на 30,9%, составив на 1 января 2015 г. 864,4 тыс. человек. И хотя в 1990-е годы в Коми ряд поселков городского типа был переведен в разряд сельских населенных пунктов, городское население сократилось на 28,9% (с 944,4 до 671,5 тыс.), сельское более значительно – на 37,0% (с 306,4 до 192,9 тыс.).

Максимальные объемы убыли населения наблюдались в республике в 1990-е годы. За межпереписной период 1989-2002 гг. численность населения Коми уменьшилось на 232,1 тыс. человек (на 18,6%), за 2002-2010 гг. – на 117,1 тыс. (на 11,5%). За это время Коми переместилась с 48-го места по численности населения среди регионов России на 53-е в 2002 г. и 58-е в 2010 г. Средняя плотность населения уменьшилась с 3,0 человек на 1 кв. км до 2,2 человек, что более чем втрое ниже, чем в среднем по стране.

Таблица 2.2. Динамика численности постоянного населения  
Республики Коми, по данным переписей населения, тыс. человек

| Годы  | Постоянное население | В том числе         |                    | В % к предыдущей переписи населения |                     |                    |
|-------|----------------------|---------------------|--------------------|-------------------------------------|---------------------|--------------------|
|       |                      | городское население | сельское население | все население                       | городское население | сельское население |
| 1897  | 170,7                | 4,5                 | 166,2              |                                     |                     |                    |
| 1920  | 179,8                | 5,4                 | 174,4              | 105,3                               | 120,0               | 104,9              |
| 1926  | 225,6                | 10,0                | 215,6              | 125,5                               | 185,2               | 123,6              |
| 1939  | 320,3                | 29,2                | 291,1              | 142,0                               | 292,0               | 135,0              |
| 1959  | 815,6                | 484,3               | 331,3              | 254,6                               | 1658,6              | 113,8              |
| 1970  | 967,0                | 598,1               | 368,9              | 118,6                               | 123,5               | 111,3              |
| 1979  | 1110,4               | 786,5               | 323,9              | 114,8                               | 131,5               | 87,8               |
| 1989  | 1250,8               | 944,4               | 306,4              | 112,6                               | 120,1               | 94,6               |
| 2002  | 1018,7               | 766,6               | 252,1              | 81,4                                | 81,2                | 82,3               |
| 2010  | 901,2                | 693,4               | 207,8              | 88,5                                | 90,5                | 82,4               |
| 2012* | 889,8                | 687,2               | 202,6              | 98,7                                | 99,1                | 97,5               |
| 2013* | 880,6                | 681,1               | 199,6              | 99,9                                | 99,1                | 98,5               |
| 2014* | 872,1                | 675,7               | 196,3              | 96,8                                | 97,4                | 94,5               |
| 2015* | 864,4                | 671,5               | 192,9              | 94,8                                | 96,1                | 90,4               |

\* Рассчитано на основе данных переписи 2010 г. на начало года

Со второй половины 1980-х годов (по оценке Комистата, с 1987 г.) для Республики Коми характерно устойчивое отрицательное сальдо миграции. Соответственно, если в целом по России положительный миграционный обмен с новым зарубежьем более чем наполовину компенсирует потери в численности населения от естественной убыли, то здесь, как и в подавляющем большинстве северных регионов страны, миграция, наоборот, вносит весьма весомый вклад в сокращение населения.

За период между переписями 1989 и 2002 гг. ее вклад в уменьшение населения республики оценивается в 98,4%: лишь 1,6% уменьшения было обусловлено естественной убылью. В дальнейшем роль миграции снизилась, поскольку, достигнув максимальных величин к концу первой половины 1990-х годов, объемы миграционного оттока из республики заметно уменьшились. За период между переписями 2002 и 2010 гг. вклад миграции в общую убыль населения республики составляет 85,1%<sup>50</sup>. При этом влияние миграционных процессов наблюдается сильнее среди жителей городской местности (90,9%), чем сельской (75,6%).

В последние годы значение миграции в уменьшении населения республики вновь растет из-за сокращения масштабов естественной убыли в условиях благоприятных тенденций рождаемости и смертности. В городской местности миграция уже практически с 2007 г. определяет весь объем уменьшения населения, а в 2011 г. естественный прирост стал положительной величиной и по всему населению республики. Переход к естественному приросту в условиях сохранения режима естественной убыли по России в целом обеспечила относительно молодая возрастная структура населения Республики Коми, которая в свое время обусловила и несколько более позднее разворачивание в регионе естественной убыли (в 1993 г. против 1992 г. в целом по стране). Но если за период между переписями 1989 и 2002 г. превышение смертности над

---

<sup>50</sup>Попова Л.А. Смертность и продолжительность жизни населения северных регионов России // Север и рынок: формирование экономического порядка: науч.-информ. журн. – Апатиты, 2014. – № 4 (41).

рождаемостью обусловило лишь 1,6% общей величины уменьшения населения республики, то за 2002-2010 гг. – 14,9%.

Абсолютное значение естественной убыли в целом за 1993-2011 гг. составило в Коми 46,0 тыс. человек. В городской местности за эти годы умерших оказалось больше родившихся детей на 19,4 тыс., в сельской – на 26,6 тыс. При этом сельское население составляет менее  $\frac{1}{4}$  населения республики. В отдельные годы величина общего коэффициента естественной убыли сельского населения в несколько раз превышает значение городского показателя. Абсолютный годовой максимум естественной убыли был отмечен в республике в 2003 г.: -4,3 тыс. человек (-4,3 на 1000 человек населения). На селе общий коэффициент естественной убыли составил в 2003 г. -9,8‰ по сравнению с -2,6‰ в городской местности<sup>51</sup>. После этого наблюдается сокращение масштабов убыли, и в 2011 г. в республике был отмечен положительный естественный прирост населения (655 человек).

В свое время активный миграционный приток сопровождался значительным омоложением возрастной структуры населения республики. Миграционный отток, наоборот, обуславливает повышенные темпы старения населения (увеличения доли пожилых и старых людей в общей численности населения): за счет уменьшения контингента населения трудоспособных возрастов, которые имеют наибольшую миграционную подвижность. Большая роль в постарении населения принадлежит и низкому уровню рождаемости последних двух десятилетий, приводящему к сокращению удельного веса детских возрастов. И следует отметить, что суммарный коэффициент рождаемости в Коми до второй половины 1980-х годов был заметно выше среднероссийского показателя, но в 1990-2000-х годах практически не отличался от последнего.

За период между переписями 1989 и 2002 г. в Коми произошли сокращение доли населения моложе трудоспособного возраста и прирост удельных весов населения в трудоспособном возрасте и старше трудоспособного (табл. 2.3). При этом прирост абсолютной численности был характерен только для пенсионных

---

<sup>51</sup> Там же

возрастов, количество же населения в трудоспособном возрасте, в отличие от России в целом, в 1989-2002 гг. в Коми уменьшилось с 776,4 тыс. человек до 673,0 тыс., т.е. на 13,3%.

Более значительное постарение населения: заметное сокращение доли детских возрастов и очень существенное увеличение доли пенсионных возрастов было характерно для городского населения республики. В сельской местности, наоборот, более заметно, чем в городской, увеличился удельный вес населения в трудоспособном возрасте. Но и здесь абсолютная численность рабочих контингентов за 1989-2002 гг. сократилась (на 11,2%).

В последний межпереписной период 2002-2010 гг. увеличением удельного веса в Коми отличается только население старше трудоспособного возраста. Лишь для сельского населения республики по-прежнему характерно некоторое увеличение доли населения рабочих возрастов. В основном вследствие гораздо менее значительного прироста пенсионных контингентов из-за высокой смертности селян в трудоспособных возрастах. Но и доля детских возрастов в сельской местности сократилась за 2002-2010 гг. заметнее, чем в городской. В то же время численность населения в трудоспособном возрасте за 2002-2010 гг. на селе уменьшилась даже значительнее: на 16,1% против 12,6% в городе.

Таблица 2.3. Динамика возрастной структуры населения

Российской Федерации и Республики Коми, по данным переписей населения

| Годы                 | Удельный вес населения в возрасте, % |                  |                        | Доля лиц старше трудоспособного возраста в составе населения 16 лет и старше, % |
|----------------------|--------------------------------------|------------------|------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
|                      | моложе трудоспособного               | в трудоспособном | старше трудоспособного |                                                                                 |
| Российская Федерация |                                      |                  |                        |                                                                                 |
| 1959                 | 31,4                                 | 58,4             | 10,2                   | 14,9                                                                            |
| 1970                 | 28,6                                 | 56,0             | 15,4                   | 21,6                                                                            |
| 1979                 | 23,3                                 | 60,4             | 16,3                   | 21,3                                                                            |
| 1989                 | 24,5                                 | 57,0             | 18,5                   | 24,5                                                                            |
| 2002                 | 18,1                                 | 61,3             | 20,5                   | 25,1                                                                            |
| 2010                 | 16,2                                 | 61,6             | 22,2                   | 26,5                                                                            |
| Республика Коми      |                                      |                  |                        |                                                                                 |
| 1959                 | 29,1                                 | 65,0             | 5,9                    | 8,3                                                                             |
| 1970                 | 32,6                                 | 60,1             | 7,3                    | 10,8                                                                            |

|      |      |      |      |      |
|------|------|------|------|------|
| 1979 | 26,9 | 65,4 | 7,7  | 10,5 |
| 1989 | 28,0 | 62,1 | 9,9  | 13,8 |
| 2002 | 19,8 | 66,1 | 14,1 | 17,6 |
| 2010 | 17,7 | 64,7 | 17,6 | 21,4 |

Как видно из табл. 2.3, население России еще в 2002 г. однозначно превысило порог старости. Возрастная структура населения Республики Коми пока позволяет не относить его к старым (по крайней мере, не по всем существующим шкалам постарения). И в городской, и даже в сельской местности республики доля населения пенсионного возраста (мужчины в возрасте 60 лет и старше, женщины в возрасте 55 лет и старше) не превышает 20%. Несмотря на то, что Республика Коми, в течение последних 25 лет испытывающая миграционную убыль населения, характеризуется повышенными темпами демографического старения, ее население пока остается более молодым. По данным переписи населения 2010 г., средний возраст населения России составил 39,0 лет, увеличившись по сравнению с 2002 г. на 1,3 года<sup>52</sup>. В Коми средний возраст составил 37,2 года<sup>53</sup>. Однако за последний межпереписной период он увеличился на 2,2 года.

При этом следует учитывать, что в республике действует льготный возраст выхода на пенсию: для женщин – 50, для мужчин 55 лет, что является дополнительным фактором сокращения трудового потенциала региона. Кроме того, отраслевая система хозяйствования и дискомфортность условий проживания предъявляют на Севере особые требования к характеристикам здоровья населения, а, соответственно, и к его возрастной структуре.

Существенное уменьшение доли детских возрастов и не очень значительное, особенно в сельской местности, увеличение процента пенсионных возрастов в 1989-2002 гг. привели к заметному сокращению в республике уровня демографической нагрузки на население трудоспособного возраста (табл. 2.4). За это время индекс демографической нагрузки снизился в республике с 610 человек в возрастах моложе и старше трудоспособного на 1000 человек в трудоспособном

<sup>52</sup> [http://www.gks.ru/bgd/regl/B12\\_16/Main.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/B12_16/Main.htm)

<sup>53</sup> [http://komi.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_ts/komi/ru/statistics/population/](http://komi.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/komi/ru/statistics/population/)

возрасте до 513, т.е. на 15,9%.

После переписи 2002 г. наблюдалось дальнейшее снижение демографической нагрузки: по текущим оценкам Комистата, – вплоть до 2006 г. И лишь в последние годы началось закономерное увеличение экономической нагрузки, обусловленное достижением пенсионного возраста многочисленными поколениями послевоенного компенсационного подъема рождаемости, а трудоспособного – малочисленными поколениями 1990-х годов рождения, которое усилило негативное воздействие миграции.

Последнее обстоятельство сопровождается также снижением численности репродуктивных контингентов, особенно в наиболее активных детородных возрастах, что определяет неблагоприятные в самой ближайшей перспективе тенденции рождаемости и, соответственно, дальнейшее сужение воспроизводственной базы трудовых ресурсов.

Таблица 2.4. Динамика индекса демографической нагрузки  
в Российской Федерации и Республике Коми, по данным переписей населения

| Годы                 | Количество лиц<br>в возрастах моложе<br>и старше<br>трудоспособного<br>на 1000 человек<br>в трудоспособном<br>возрасте,<br>человек | Количество лиц<br>в возрасте моложе<br>трудоспособного<br>на 1000 человек<br>в трудоспособном<br>возрасте,<br>человек | Количество лиц<br>в возрасте старше<br>трудоспособного<br>на 1000 человек<br>в трудоспособном<br>возрасте,<br>человек |
|----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Российская Федерация |                                                                                                                                    |                                                                                                                       |                                                                                                                       |
| 1959                 | 712                                                                                                                                | 538                                                                                                                   | 175                                                                                                                   |
| 1970                 | 786                                                                                                                                | 511                                                                                                                   | 275                                                                                                                   |
| 1979                 | 656                                                                                                                                | 386                                                                                                                   | 270                                                                                                                   |
| 1989                 | 754                                                                                                                                | 430                                                                                                                   | 325                                                                                                                   |
| 2002                 | 630                                                                                                                                | 295                                                                                                                   | 334                                                                                                                   |
| 2010                 | 623                                                                                                                                | 263                                                                                                                   | 360                                                                                                                   |
| Республика Коми      |                                                                                                                                    |                                                                                                                       |                                                                                                                       |
| 1959                 | 538                                                                                                                                | 448                                                                                                                   | 91                                                                                                                    |
| 1970                 | 664                                                                                                                                | 542                                                                                                                   | 121                                                                                                                   |
| 1979                 | 529                                                                                                                                | 411                                                                                                                   | 118                                                                                                                   |
| 1989                 | 610                                                                                                                                | 451                                                                                                                   | 159                                                                                                                   |
| 2002                 | 513                                                                                                                                | 300                                                                                                                   | 213                                                                                                                   |
| 2010                 | 546                                                                                                                                | 274                                                                                                                   | 272                                                                                                                   |

По данным переписи 2010 г., демографическая нагрузка составила в Коми

546 человек в возрастах моложе и старше трудоспособного на 1000 человек в трудоспособном возрасте. Это по-прежнему ниже, чем по стране в целом. Однако следует отметить, что в России межпереписной период 2002-2010 гг. в целом зафиксировал продолжение снижения экономической нагрузки на население трудоспособного возраста, как следствие миграционного притока населения трудоспособного возраста из стран ближнего зарубежья, в то время как в Республике Коми в указанный период произошел достаточно заметный рост демографической нагрузки.

При оценке трудового потенциала населения региона нельзя обойтись без анализа тенденций экономической активности населения. С середины 1993 г. в отечественной статистике был осуществлен переход на рекомендуемую Международной организацией труда систему классификации, в соответствии с которой население делится на экономически активное и экономически неактивное. Именно экономически активное население, т.е. население в возрасте 15-72 года, предлагающее свои услуги на рынке труда, представляет собой трудовой потенциал региона. Эта группа населения складывается из численности занятых и безработных, под которыми принимаются строго определенные группы людей. Численность этих категорий населения оценивается на основе выборочных обследований населения по проблемам занятости, регулярно проводимых в России с 1992 г.: сначала один раз в год, с 1999 г. – ежеквартально (по состоянию на последнюю неделю каждого второго месяца квартала), с сентября 2009 г. – ежемесячно.

По данным обследований населения по проблемам занятости 2014 г., численность экономически активного населения в Республике Коми составила 476,2 тыс. человек, или 69,9% общей численности населения этого возраста<sup>54</sup>. В 2000-е годы в республике наблюдается устойчивое сокращение населения в возрасте 15-72 года (табл. 2.4) – вследствие как миграционного оттока, так и вхождения в трудоспособный возраст малочисленных контингентов, родившихся в 1990-е годы. В 2014 г. возраста 15 лет достигли родившиеся в 1999 г., когда в

---

<sup>54</sup> [http://komi.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_ts/komi/ru/statistics/employment/](http://komi.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/komi/ru/statistics/employment/)

республике, как и в целом по стране, наблюдался минимальный уровень рождаемости. С 2015 г. начинается период увеличения численности достигающих возраста экономической активности. Кроме того, экономическая активность населения в Республике Коми на протяжении 2000-х годов имеет тенденцию к росту, хотя в последние годы, скорее, наблюдается стабилизация уровня, достигнутого за первое десятилетие. При этом следует обратить внимание, что уровень экономической активности населения в Коми традиционно выше среднероссийского, что закономерно в условиях повышенного удельного веса населения в трудоспособном возрасте.

Таблица 2.5. Динамика экономической активности населения Республики Коми \*

| Годы | Численность населения в возрасте 15-72 лет, тыс. чел. | Численность экономически активного населения, тыс. чел. | Уровень экономической активности, в % к численности населения в возрасте 15-72 года | Справочно: уровень экономической активности в РФ, % |
|------|-------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| 2001 | 810,6                                                 | 549,6                                                   | 67,8                                                                                | 64,2                                                |
| 2002 | 807,1                                                 | 536,1                                                   | 66,4                                                                                | 64,9                                                |
| 2003 | 803,4                                                 | 549,7                                                   | 68,4                                                                                | 64,8                                                |
| 2004 | 801,7                                                 | 531,4                                                   | 66,3                                                                                | 65,3                                                |
| 2005 | 798,0                                                 | 547,0                                                   | 68,5                                                                                | 65,8                                                |
| 2006 | 792,3                                                 | 547,3                                                   | 69,1                                                                                | 66,1                                                |
| 2007 | 785,1                                                 | 547,2                                                   | 69,7                                                                                | 67,1                                                |
| 2008 | 779,5                                                 | 569,8                                                   | 73,1                                                                                | 67,7                                                |
| 2009 | 771,4                                                 | 541,5                                                   | 70,2                                                                                | 67,8                                                |
| 2010 | 766,2                                                 | 547,1                                                   | 71,4                                                                                | 67,7                                                |
| 2011 | 757,5                                                 | 531,0                                                   | 70,1                                                                                | 68,3                                                |
| 2012 | 694,6                                                 | 491,6                                                   | 70,8                                                                                | 68,7                                                |
| 2013 | 694,9                                                 | 500,3                                                   | 72,0                                                                                | 68,5                                                |
| 2014 | 681,0                                                 | 476,2                                                   | 69,9                                                                                | 68,9                                                |

\* По материалам выборочных обследований населения по проблемам занятости

Следует отметить, что в последние годы устойчивым возрастающим трендом в Коми характеризуется уровень экономической активности в трудоспособном возрасте. Еще недавно этот показатель был около 72% у городского населения и 62% у сельского<sup>55</sup>. В 2014 г. соответствующие цифры составляют порядка 82% и 73%. Соответственно, остальное население в

<sup>55</sup> Статистический ежегодник РК, 2013: Стат. сб. Комистат – Сыктывкар. 2014.

трудоспособном возрасте относится к экономически неактивному. В городе экономическая неактивность в трудоспособном возрасте во многом обусловлена обучающимися по очной форме обучения. А в сельской местности, где практически нет профессиональных учебных заведений, она свидетельствует, прежде всего, о высоком проценте так называемых «отчаявшихся найти работу и прекративших ее поиски». Поэтому снижение на селе экономической неактивности в трудоспособном возрасте (с 38 до 27%) следует оценивать как благоприятный процесс, свидетельствующий об оздоровлении ситуации на рынке труда.

В составе экономически активного населения Республики Коми 447,5 тыс. человек классифицировались в 2014 г. как занятое население, 28,7 тыс. человек – как безработные по определению Международной Организации труда. Уровень занятости населения республики в 2000-е годы в целом характеризуется возрастающим трендом, безработица – убывающим (табл. 2.6). Однако, как видно из таблицы, тенденции носят колебательный характер, так как подвержены влиянию факторов экономической конъюнктуры (как, например, последствия мирового финансового кризиса в 2008-2009 гг.) или особенностей выборок обследований в те или иные годы.

В сельской местности республики уровень безработицы традиционно почти в два раза выше, чем в городской. В 2014 г. он составляет здесь 10,6% экономически активного населения против 4,9% в городе. В трудоспособном возрасте к безработным относятся 11,1% сельских жителей, в городской местности – 5,1%<sup>56</sup>. Безработица закономерно в большей степени затрагивает молодежь, не имеющую достаточного опыта работы и характеризующуюся повышенными амбициями. Так, среди экономически активного населения общий уровень безработицы составляет в 2014 г. 6,0%, а в возрасте до 30 лет – 9,4%. Выше среди молодежи и уровень зарегистрированной безработицы.

---

<sup>56</sup> Основные итоги обследования населения по проблемам занятости в Республике Коми за 2014 г.: Стат. бюллетень. – Сыктывкар: Комистат, 2015.

Таблица 2.6. Динамика уровня занятости населения Республики Коми \*

| Годы | Занятые в экономике            |                                                     |                                                   | Безработные                        |                                                     |
|------|--------------------------------|-----------------------------------------------------|---------------------------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------------------|
|      | численность занятых, тыс. чел. | в % от численности экономически активного населения | в % от численности населения в возрасте 15-72 лет | численность безработных, тыс. чел. | в % от численности экономически активного населения |
| 2000 | 481,8                          | 88,0                                                | 59,1                                              | 65,9                               | 12,0                                                |
| 2001 | 473,8                          | 86,2                                                | 58,4                                              | 75,8                               | 13,8                                                |
| 2002 | 486,8                          | 90,8                                                | 60,3                                              | 49,3                               | 9,2                                                 |
| 2003 | 484,3                          | 88,1                                                | 60,3                                              | 65,4                               | 11,9                                                |
| 2004 | 465,5                          | 87,6                                                | 58,1                                              | 65,9                               | 12,4                                                |
| 2005 | 483,9                          | 88,5                                                | 60,4                                              | 63,1                               | 11,5                                                |
| 2006 | 479,7                          | 87,6                                                | 60,5                                              | 67,6                               | 12,4                                                |
| 2007 | 492,3                          | 90,0                                                | 62,7                                              | 54,9                               | 10,0                                                |
| 2008 | 528,2                          | 92,7                                                | 67,8                                              | 41,6                               | 7,3                                                 |
| 2009 | 477,6                          | 88,2                                                | 61,9                                              | 63,9                               | 11,8                                                |
| 2010 | 490,9                          | 89,7                                                | 64,1                                              | 56,2                               | 10,3                                                |
| 2011 | 485,8                          | 91,5                                                | 64,1                                              | 45,2                               | 8,5                                                 |
| 2012 | 460,2                          | 93,6                                                | 66,3                                              | 31,5                               | 6,4                                                 |
| 2013 | 464,9                          | 92,9                                                | 66,9                                              | 35,3                               | 7,1                                                 |
| 2014 | 447,8                          | 93,9                                                | 65,7                                              | 28,7                               | 6,1                                                 |

\* По материалам выборочных обследований населения по проблемам занятости.

В составе зарегистрированных безработных более половины составляют женщины (заметим при этом, что процент женщин в составе зарегистрированных безработных в последнее время снижается: в 1990-е годы он был около 70%). В то же время уровень общей безработицы у женщин традиционно ниже, чем у мужчин (за 2014 г. он составил 5,1% по сравнению с 7,0% у мужчин). Однако у женщин ниже, чем у мужчин, и уровень экономической активности: 65,8% против 74,5%, соответственно. Т.е. более трети женского населения в возрасте 15-72 лет в 2014 г. относится к экономически неактивному населению. Следует отметить, что повышенная экономическая неактивность женщин во многом объясняется:

- в молодых возрастных группах бо́льшим по сравнению с мужчинами удельным весом обучающихся в дневных учебных заведениях,
- в активных рабочих возрастах – выполнением домашних и семейных обязанностей по уходу за детьми и другими родственниками.

Уровень общей безработицы в Коми по-прежнему заметно выше, чем по России в целом. Так, в 2014 г. соответствующие цифры составили 6,0 и 5,2%.

Однако разница в последние годы сокращается. Уровень зарегистрированной безработицы, который на протяжении 1990-х годов также значительно превышал среднероссийский уровень, в последние годы практически сравнялся с показателем в целом по стране составил около 2% экономически активного населения.

Таким образом, динамика трудового потенциала Республики Коми до последнего времени характеризовалась нарастающим сужением демографической базы его воспроизводства, во многом обусловленным демографической историей. С 2015 г. начинается период увеличения численности достигающих возраста экономической активности, т.е. демографическая история начинает играть позитивную роль в формировании трудового потенциала. В последние годы наблюдается сокращение объемов миграционного оттока из республики: с 15,5 тыс. человек в 2006 г. до 9,3 тыс. в 2014 г.<sup>57</sup>. Тем не менее, негативная роль миграции для трудового потенциала Республики Коми остается довольно значительной. Использование трудового потенциала Коми характеризуется повышенным уровнем вынужденной незанятости населения при его высокой экономической активности. Сельская местность республики отличается пониженным уровнем занятости и снижающейся, но по-прежнему значительной степенью перехода застойной безработицы в стадию экономической неактивности.

## **2.2. Интегральная и покомпонентная оценка трудового потенциала населения северных регионов**

Для оценки трудового потенциала северных регионов в данной работе используется индексный метод, описанный выше. Взяты годы периода экономического роста (2006 и 2012 гг.) и 2010 г. Значения индексов и рейтингов регионов за отобранные годы были определены с учетом медианного и среднего значений по РФ. Распределение значений индекса по регионам Европейского и

---

<sup>57</sup> Республика Коми. Итоги 2014. / Статистический бюллетень, Сыктывкар, 2015.

Азиатского Севера представлено в табл. 2.7. Это позволит ранжировать регионы и выявить общие и специфические критерии типологии территорий Севера по уровню развития трудового потенциала. Отметим также, что из анализа исключен Ненецкий автономный округ ввиду «нетипичности» среди регионов Европейского Севера, к которым его относят.

Таблица 2.7. Распределение субъектов РФ, относящихся к Европейскому и Азиатскому Северу, по интегральной оценке трудового потенциала (ТП),

2006-2012 гг.

| Субъект РФ                      | Значение индекса ТП<br>в субъекте РФ |       |       | Рейтинг субъекта РФ<br>по индексу ТП |      |      |
|---------------------------------|--------------------------------------|-------|-------|--------------------------------------|------|------|
|                                 | 2006                                 | 2010  | 2012  | 2006                                 | 2010 | 2012 |
| Медианное значение по РФ        | 0,397                                | 0,421 | 0,424 | 40                                   | 42   | 42   |
| Среднее значение по РФ          | 0,414                                | 0,431 | 0,429 | 29                                   | 35   | 38   |
| Субъекты Европейского Севера РФ |                                      |       |       |                                      |      |      |
| Республика Карелия              | 0,413                                | 0,409 | 0,386 | 30                                   | 53   | 64   |
| Республика Коми                 | 0,398                                | 0,421 | 0,391 | 39                                   | 43   | 60   |
| Архангельская область           | 0,373                                | 0,445 | 0,449 | 63                                   | 29   | 21   |
| Мурманская область              | 0,436                                | 0,463 | 0,434 | 20                                   | 19   | 34   |
| Субъекты Азиатского Севера РФ   |                                      |       |       |                                      |      |      |
| Ханты-Мансийский АО - Югра      | 0,726                                | 0,619 | 0,627 | 2                                    | 4    | 4    |
| Ямало-Ненецкий АО               | 0,672                                | 0,633 | 0,734 | 3                                    | 3    | 2    |
| Республика Тыва                 | 0,193                                | 0,244 | 0,234 | 81                                   | 80   | 83   |
| Республика Саха (Якутия)        | 0,412                                | 0,440 | 0,406 | 31                                   | 33   | 54   |
| Камчатский край                 | 0,452                                | 0,470 | 0,446 | 14                                   | 15   | 24   |
| Магаданская область             | 0,510                                | 0,452 | 0,430 | 8                                    | 26   | 37   |
| Сахалинская область             | 0,394                                | 0,456 | 0,477 | 45                                   | 25   | 12   |
| Чукотский АО                    | 0,388                                | 0,388 | 0,443 | 52                                   | 64   | 28   |

Анализ интегрального индекса трудового потенциала по Северу России показал, что в 2006 г. четыре региона из 12 имели низкие ранги: 45-е место у Сахалинской области, 52-е у Чукотского АО, 63-е у Архангельской области и 81-я позиция у Республика Тыва. 2010 г. характеризуется в большинстве северных регионах снижением ранговых позиций – в семи регионах из 12. В 2012 г. ситуация в северных регионах меняется. Низкий ранг уже имеют Республика Карелия (снижение с 30-го места в 2006 г. до 64-го в 2012 г.), Республика Коми (снижение с 39-го на 60-е место), Республика Саха (с 31-го на 54-е место). Республика Тыва остается среди регионов с низким рангом. Кроме того, в 2012 г. в этих регионах уровень индекса ниже среднего по регионам России. Остальные

северные регионы имеют достаточно высокие ранги, начиная с 4-го места у Ямало-Ненецкого АО и заканчивая Магаданской областью, которая находится на 37-й позиции. В целом можно отметить, что почти все северные регионы отличаются сравнительно высокими оценками трудового потенциала, за исключением Республики Тыва. Из них в 2012 г. 8 регионов имели оценки выше средних и медианных значений. Кроме того, большинство северных регионов (исключая Тыву) по оценке трудового потенциала в рейтинге имеют тенденцию к ухудшению (6 регионов из 11). В двух регионах (Ханты-Мансийский АО и Ямало-Ненецкий АО) оценки стабильные, и в трех (Архангельская и Сахалинская области, Чукотский АО) – они улучшились.

Таким образом, в динамике оценки трудового потенциала большей части северных регионов не отличаются стабильностью, что говорит о неустойчивости тенденций его воспроизводства.

Рассмотрим частные индексы как факторы, определяющие динамику интегрального индекса развития трудового потенциала. Их можно разделить на те, которые обуславливают сравнительно высокий уровень оценки трудового потенциала, и на те, которые снижают его.

### **Индексы, способствующие высокой интегральной оценке ТП.**

Наибольший вклад в общий уровень ИРТП вносит индекс чистого регионального продукта (ЧРП) на одного занятого, характеризующий способность работника интегрировать производственные ресурсы. Величина данного индекса (за исключением Республики Тыва) по всем северным регионам в 2012 г. выше медианы и не ниже среднероссийского значения, кроме Республики Карелия (табл. 2.8).

Таблица 2.8. Распределение субъектов РФ, относящихся к Европейскому и Азиатскому Северу, по оценке чистого регионального продукта на одного занятого в 2006-2012 гг.

| Субъект РФ | Значение индекса ЧРП на занятого в субъекте РФ |      |      | Рейтинг субъекта РФ по индексу ЧРП на одного занятого |      |      |
|------------|------------------------------------------------|------|------|-------------------------------------------------------|------|------|
|            | 2006                                           | 2010 | 2012 | 2006                                                  | 2010 | 2012 |

|                                 |       |       |       |    |    |    |
|---------------------------------|-------|-------|-------|----|----|----|
| Медианное значение по РФ        | 0,045 | 0,043 | 0,078 | 41 | 41 | 42 |
| Среднее значение по РФ          | 0,099 | 0,079 | 0,120 | 22 | 19 | 19 |
| Субъекты Европейского Севера РФ |       |       |       |    |    |    |
| Республика Карелия              | 0,054 | 0,034 | 0,087 | 40 | 49 | 34 |
| Республика Коми                 | 0,151 | 0,126 | 0,168 | 9  | 11 | 9  |
| Архангельская область           | 0,103 | 0,092 | 0,139 | 21 | 16 | 14 |
| Мурманская область              | 0,127 | 0,077 | 0,111 | 14 | 20 | 23 |
| Субъекты Азиатского Севера РФ   |       |       |       |    |    |    |
| Ханты-Мансийский АО - Югра      | 0,950 | 0,420 | 0,585 | 2  | 2  | 3  |
| Ямало-Ненецкий АО               | 0,602 | 0,326 | 0,768 | 4  | 4  | 2  |
| Республика Тыва                 | 0,017 | 0,027 | 0,043 | 62 | 58 | 75 |
| Республика Саха (Якутия)        | 0,177 | 0,164 | 0,125 | 6  | 8  | 18 |
| Камчатский край                 | 0,104 | 0,088 | 0,121 | 19 | 17 | 19 |
| Магаданская область             | 0,137 | 0,129 | 0,145 | 12 | 10 | 12 |
| Сахалинская область             | 0,152 | 0,389 | 0,523 | 8  | 3  | 4  |
| Чукотский АО                    | 0,103 | 0,215 | 0,334 | 20 | 7  | 6  |

Высокий уровень оценки связан, прежде всего, со значительной долей добычи полезных ископаемых в структуре валового регионального продукта в рассматриваемых регионах, а Карелия отличается самым низким удельным весом этой отрасли в структуре ВРП. Индекс ЧРП на одного занятого улучшался в регионах, где улучшался и интегральный индекс. Однако улучшение индекса ЧРП наблюдалось и в Карелии, то есть в данном регионе этот фактор является не основным в ухудшении интегрального индекса. В тройку северных регионов-лидеров традиционно входят ресурсные Ямало-Ненецкий и Ханты-Мансийский автономные округа и Сахалинская область, в которой начали давать экономическую отдачу ранее разведанные, но прежде законсервированные богатые месторождения углеводородного сырья. В результате Сахалинская область в рейтинге регионов по величине этого индекса поднялась с 8-го места на 4-е. В тройку регионов-аутсайдеров входят Тыва, Карелия и Мурманская область.

Индекс занятости населения в северных регионах, кроме Карелии и Тывы, в 2012 г. выше среднего и медианного значения (табл. 2.9).

Таблица 2.9. Распределение субъектов РФ, относящихся к Европейскому и Азиатскому Северу, по оценкам занятости, 2006-2012 гг.

| Субъект РФ | Значение индекса занятости в субъекте РФ |      |      | Рейтинг субъекта РФ по индексу занятости |      |      |
|------------|------------------------------------------|------|------|------------------------------------------|------|------|
|            | 2006                                     | 2010 | 2012 | 2006                                     | 2010 | 2012 |

|                                 |       |       |       |    |    |    |
|---------------------------------|-------|-------|-------|----|----|----|
| Медианное значение по РФ        | 0,704 | 0,669 | 0,651 | 41 | 41 | 41 |
| Среднее значение по РФ          | 0,694 | 0,654 | 0,643 | 43 | 48 | 45 |
| Субъекты Европейского Севера РФ |       |       |       |    |    |    |
| Республика Карелия              | 0,781 | 0,666 | 0,611 | 12 | 44 | 55 |
| Республика Коми                 | 0,693 | 0,714 | 0,705 | 45 | 23 | 26 |
| Архангельская область           | 0,754 | 0,680 | 0,658 | 16 | 35 | 36 |
| Мурманская область              | 0,800 | 0,811 | 0,773 | 8  | 7  | 9  |
| Субъекты Азиатского Севера РФ   |       |       |       |    |    |    |
| Ханты-Мансийский АО - Югра      | 0,805 | 0,836 | 0,803 | 7  | 6  | 7  |
| Ямало-Ненецкий АО               | 0,867 | 0,882 | 0,939 | 2  | 3  | 3  |
| Республика Тыва                 | 0,472 | 0,280 | 0,232 | 80 | 80 | 82 |
| Республика Саха (Якутия)        | 0,729 | 0,670 | 0,656 | 30 | 41 | 38 |
| Камчатский край                 | 0,751 | 0,789 | 0,761 | 20 | 9  | 10 |
| Магаданская область             | 0,799 | 0,911 | 0,941 | 9  | 2  | 2  |
| Сахалинская область             | 0,807 | 0,720 | 0,719 | 6  | 20 | 21 |
| Чукотский АО                    | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1  | 1  | 1  |

Высокая оценка индекса занятости является следствием продолжающегося в стране роста уровня занятости населения, который за 2006-2012 гг. вырос с 61,4% занятых от общей численности населения в возрасте 15-72 года до 64,9%<sup>58</sup>. Регионы с молодой возрастной структурой населения обычно характеризуются большим процентом занятых в составе населения 15-72 лет. Соответственно, в большинстве северных территорий индекс занятости населения выше среднего по стране. Исключение традиционно составляет только Республика Тыва, для молодой возрастной структуры населения которой характерен низкий удельный вес населения в трудоспособном возрасте: ниже среднего по стране<sup>59</sup>.

Самое значительное снижение ранга по индексу занятости среди регионов Европейского Севера имела Архангельская область (снижение с 16-го в 2006 г. до 36-го места в 2012 г.), а среди регионов Азиатского Севера Сахалинская область (снижение за рассматриваемые годы на 15 позиций). Некоторое повышение ранга наблюдается в Коми и Камчатском крае. Несмотря на высокие значения индекса занятости, его динамика в ряде северных регионов имеет тенденцию к

<sup>58</sup> Российский статистический ежегодник 2014: Стат. сб./ Росстат. – М., 2014. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat/rosstatsite/main/publishing/catalog/statisticCollections/doc\\_1135087\\_342078](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat/rosstatsite/main/publishing/catalog/statisticCollections/doc_1135087_342078)

<sup>59</sup> Всероссийская перепись населения 2010. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www.gks.ru/free\\_doc/new\\_site/perepis2010/croc/perepis\\_itogi1612.htm](http://www.gks.ru/free_doc/new_site/perepis2010/croc/perepis_itogi1612.htm).

ухудшению, что во многом связано с миграционным оттоком трудоспособного населения и уровнем безработицы выше общероссийского значения.

Следует отметить, что северные территории, являющиеся ресурсной базой страны, имеют огромное значение для России. При этом в ресурсных регионах с ограниченными возможностями диверсификации экономической структуры особую остроту приобретают такие последствия истощения природных ресурсов, как сокращение или ликвидация мест приложения труда, падение спроса на некоторые профессии и специальности, резкое сокращение доходов от ресурсопользования, поступающих в региональные и местные бюджеты, вымирание монопрофильных городов и рабочих поселков и массовое переселение в другие регионы. Перечисленные явления в той или иной степени уже дают о себе знать в регионах падающей добычи сырья и крайне негативно отражаются на общей социальной и демографической ситуации высокоосвоенных регионов, где полностью исчерпаны запасы эксплуатировавшихся природных ресурсов. В Республике Коми, в городах и поселках зоны Крайнего Севера также наблюдается схожая картина.

Все это предопределяет решающую роль государственного регулирования занятости в северных регионах страны. При этом природно-ресурсный профиль экономики северных регионов в сочетании с их специфическими климатическими, экономико-географическими и этнокультурными характеристиками во многом обуславливает выбор региональной политики занятости, которая должна учитывать проблемы адаптации человека к неблагоприятным условиям внешней среды.

### **Индексы, способствующие низкой интегральной оценке ТП.**

В России с 2004 г. наблюдается устойчивое повышение ожидаемой продолжительности жизни населения. За период с 2003 г. по 2012 г. она увеличилась с 64,8 до 70,2 года, в 2013 г. – 70,8 лет<sup>60</sup>. В большинстве северных регионов общая продолжительность жизни населения, на основе которой делался расчет индекса продолжительности трудовой жизни, традиционно ниже среднего

---

<sup>60</sup> Демографический ежегодник Республики Коми. 2013: стат.сб. / Комистат. – Сыктывкар, 2014.

по стране. Соответственно, ниже общероссийского в них и величина индекса продолжительности трудовой жизни (табл. 2.10).

Таблица 2.10. Распределение субъектов РФ, относящихся к Европейскому и Азиатскому Северу, по оценке продолжительности трудовой жизни (ПТЖ), 2006-2012 гг.

| Субъект РФ                      | Значение индекса ПТЖ в субъекте РФ |       |       | Рейтинг субъекта РФ по индексу ПТЖ |      |      |
|---------------------------------|------------------------------------|-------|-------|------------------------------------|------|------|
|                                 | 2006                               | 2010  | 2012  | 2006                               | 2010 | 2012 |
| Медианное значение по РФ        | 0,446                              | 0,628 | 0,534 | 41                                 | 42   | 42   |
| Среднее значение по РФ          | 0,436                              | 0,622 | 0,530 | 42                                 | 45   | 45   |
| Субъекты Европейского Севера РФ |                                    |       |       |                                    |      |      |
| Республика Карелия              | 0,322                              | 0,532 | 0,449 | 64                                 | 65   | 64   |
| Республика Коми                 | 0,345                              | 0,558 | 0,468 | 61                                 | 60   | 61   |
| Архангельская область           | 0,380                              | 0,615 | 0,542 | 52                                 | 48   | 40   |
| Мурманская область              | 0,398                              | 0,646 | 0,551 | 51                                 | 35   | 34   |
| Субъекты Азиатского Севера РФ   |                                    |       |       |                                    |      |      |
| Ханты-Мансийский АО - Югра      | 0,602                              | 0,751 | 0,662 | 11                                 | 12   | 12   |
| Ямало-Ненецкий АО               | 0,603                              | 0,737 | 0,599 | 10                                 | 13   | 23   |
| Республика Тыва                 | 0,024                              | 0,195 | 0,061 | 81                                 | 81   | 82   |
| Республика Саха (Якутия)        | 0,419                              | 0,551 | 0,446 | 45                                 | 61   | 65   |
| Камчатский край                 | 0,399                              | 0,498 | 0,410 | 50                                 | 68   | 70   |
| Магаданская область             | 0,300                              | 0,456 | 0,346 | 66                                 | 73   | 79   |
| Сахалинская область             | 0,266                              | 0,446 | 0,372 | 72                                 | 76   | 75   |
| Чукотский АО                    | 0,052                              | 0,028 | 0,044 | 80                                 | 82   | 83   |

Исключение составляют лишь Ханты-Мансийский и Ямало-Ненецкий автономные округа, повышенные показатели продолжительности жизни в которых во многом обусловлены невысокой смертностью мужчин трудоспособного возраста от эндогенных причин вследствие их значительной ротации и низким вкладом смертности населения старших возрастов, т.е., по сути, «вывозом смертности» в южные регионы.

Так, по данному индексу в 2006 г. почти все северные регионы занимали в рейтинге места не выше 45-го. В 2010 г. ситуация в большинстве северных регионов (в 7 из 12) ухудшилась. 12-е место занимает Ханты-Мансийский АО (снижение ранга на 1 пункт) и 13-е место Ямало-Ненецкий АО (снижение ранга на 3 пункта). И один регион – Мурманская область – занимает 35-е место с индексом выше среднего по регионам России. В основном на рост

продолжительности жизни в области повлияло снижение смертности в возрастах старше 45 лет, причем в Мурманской области это было даже несколько значимее, чем в стране, а среди мужского населения области почти на треть рост продолжительности жизни обусловлен снижением смертности в более молодых трудоспособных возрастах<sup>61</sup>. Остальные субъекты в рейтинге занимают места, начиная с 48-го, с уровнем индекса ниже среднего России. Это, прежде всего, северные регионы Азиатского Севера России. Только в Сахалинской области произошло незначительное повышение рейтинга (с 76-й позиции в 2010 г. на 75-ю в 2012 г.). В целом по Северу в 8 регионах из 12 индекс продолжительности трудовой жизни сильно отстает, что связано с климатом и условиями труда. Резервы роста данного индекса на Российском Севере остаются значительными.

Индекс уровня профессионального образования занятого населения также является фактором, ухудшающим интегральную оценку трудового потенциала. В 2006 г. 7 северных регионов имели уровень индекса ниже среднего по регионам России и занимали места в рейтинге не выше 36-го. В то же время остальные 5 входили в двадцатку лучших регионов страны (табл. 2.11).

Таблица 2.11. Распределение субъектов РФ, относящихся к Европейскому и Азиатскому Северу, по оценке уровня профессионального образования (УПО), 2006-2012 гг.

| Субъект РФ                      | Значение индекса УПО в субъекте РФ |       |       | Рейтинг субъекта РФ по индексу УПО |      |      |
|---------------------------------|------------------------------------|-------|-------|------------------------------------|------|------|
|                                 | 2006                               | 2010  | 2012  | 2006                               | 2010 | 2012 |
| Медианное значение по РФ        | 0,403                              | 0,360 | 0,424 | 42                                 | 41   | 38   |
| Среднее значение по РФ          | 0,427                              | 0,370 | 0,422 | 33                                 | 38   | 42   |
| Субъекты Европейского Севера РФ |                                    |       |       |                                    |      |      |
| Республика Карелия              | 0,495                              | 0,403 | 0,395 | 20                                 | 29   | 48   |
| Республика Коми                 | 0,403                              | 0,286 | 0,221 | 42                                 | 57   | 80   |
| Архангельская область           | 0,256                              | 0,392 | 0,456 | 78                                 | 31   | 31   |
| Мурманская область              | 0,417                              | 0,319 | 0,301 | 36                                 | 50   | 66   |
| Субъекты Азиатского Севера РФ   |                                    |       |       |                                    |      |      |
| Ханты-Мансийский АО - Югра      | 0,547                              | 0,468 | 0,459 | 12                                 | 15   | 30   |
| Ямало-Ненецкий АО               | 0,616                              | 0,585 | 0,632 | 8                                  | 8    | 8    |
| Республика Тыва                 | 0,258                              | 0,476 | 0,600 | 77                                 | 13   | 11   |

<sup>61</sup> Ревич Б.А., Харьков Т.Л., Кваша Е.А. и др. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.ecfor.ru/pdf.php?id=2014/2/11>

|                          |       |       |       |    |    |    |
|--------------------------|-------|-------|-------|----|----|----|
| Республика Саха (Якутия) | 0,325 | 0,375 | 0,397 | 64 | 38 | 46 |
| Камчатский край          | 0,552 | 0,504 | 0,491 | 11 | 11 | 20 |
| Магаданская область      | 0,803 | 0,311 | 0,288 | 2  | 52 | 72 |
| Сахалинская область      | 0,351 | 0,269 | 0,293 | 59 | 63 | 68 |
| Чукотский АО             | 0,398 | 0,308 | 0,395 | 44 | 53 | 47 |

Самый высокий уровень индекса профессионального образования был у Магаданской области, Ямало-Ненецкого и Ханты-Мансийского АО (2-е, 4-е и 8-е места, соответственно). В 2012 г. ситуация остается стабильной в Ямало-Ненецком АО, относительно стабильная ситуация в Сахалинской области и Чукотском АО. Повышение индекса наблюдается в двух регионах (Архангельская область и Республика Тыва). Остальные 8 регионов имеют отрицательную динамику. В целом по северным регионам по индексу профессионального образования преобладает снижение рейтингов (в 8 регионах из 12). В результате в 2012 г. в 7 регионах индекс ниже среднего и медианного значения.

Таким образом, высокие интегральные оценки трудового потенциала северных регионов России связаны, во-первых, с преимущественным интегрированием в труде (по сравнению со средним показателем по стране) капитальных ресурсов, так как показатель фондовооруженности труда в добывающей отрасли самый высокий; во-вторых, с высоким удельным весом трудоспособного населения, что характерно для регионов с неблагоприятным климатом и с высоким уровнем заработной платы (уровень заработной платы в добывающих отраслях в среднем уступает среди других видов экономической деятельности только финансовой деятельности). Что касается таких ключевых параметров качества трудовых ресурсов как продолжительность трудовой жизни (характеризующая психофизическую компоненту трудового потенциала) и образовательный уровень (относящийся к интеллектуальной компоненте трудового потенциала), то по этим оценкам большинство северных регионов отстают от средних значений по России, то есть те проблемы, которые требуют решения в первую очередь

## 2.3. Факторы, определяющие особенности трудового потенциала населения северных регионов

Прежде всего, определим отличительные особенности развития трудового потенциала, присущие Европейскому и Азиатскому Северу России. Проведенный выше анализ позволил выделить специфику как регионов Европейского, так и Азиатского Севера. Основным отличием Европейского Севера является более диверсифицированная структура производства: в структуре валового регионального продукта заметно выше доля обрабатывающих производств (табл. 2.12), а также производственной инфраструктуры (транспорт и связь).

Таблица 2.12. Структура ВРП по видам экономической деятельности в северных регионах России, %\*

| Субъект РФ                      | Добыча полезных ископаемых |      |      | Обрабатывающие производства |      |      | Рыболовство |      |      | Транспорт и связь |      |      |
|---------------------------------|----------------------------|------|------|-----------------------------|------|------|-------------|------|------|-------------------|------|------|
|                                 | 2006                       | 2010 | 2012 | 2006                        | 2010 | 2012 | 2006        | 2010 | 2012 | 2006              | 2010 | 2012 |
| Субъекты Европейского Севера РФ |                            |      |      |                             |      |      |             |      |      |                   |      |      |
| Республика Карелия              | 12,7                       | 12,8 | 13,5 | 19,2                        | 17,5 | 12,6 | 1,0         | 1,1  | 1,3  | 16,9              | 8,5  | 11,7 |
| Республика Коми                 | 32,3                       | 33,5 | 32,2 | 10,3                        | 9,7  | 10,7 | 0,0         | 0,0  | 0,0  | 13,6              | 9,8  | 10,0 |
| Архангельская область           | 20,7                       | 31,2 | 25,8 | 15,7                        | 12,4 | 12,6 | 1,1         | 1,2  | 1,3  | 14,6              | 13,6 | 13,4 |
| Мурманская область              | 9,9                        | 15,2 | 16,5 | 26,4                        | 17,5 | 13,3 | 10,1        | 6,8  | 7,4  | 13,7              | 10,1 | 8,6  |
| Субъекты Азиатского Севера РФ   |                            |      |      |                             |      |      |             |      |      |                   |      |      |
| Ханты-Мансийский АО - Югра      | 72,2                       | 63,0 | 68,5 | 1,1                         | 2,9  | 1,5  | 0,0         | 0,0  | 0,0  | 5,7               | 6,9  | 5,9  |
| Ямало-Ненецкий АО               | 59,1                       | 47,9 | 52,0 | 2,4                         | 1,3  | 1,2  | 0,0         | 0,0  | 0,0  | 8,3               | 8,4  | 9,5  |
| Республика Тыва                 | 5,2                        | 6,9  | 6,0  | 3,6                         | 3,6  | 2,7  | 0,0         | 0,0  | 0,0  | 7,6               | 7,1  | 5,9  |
| Республика Саха (Якутия)        | 39,0                       | 40,1 | 42,9 | 1,9                         | 2,1  | 2,0  | 0,0         | 0,0  | 0,0  | 7,8               | 11,1 | 10,6 |
| Камчатский край                 | 3,3                        | 4,1  | 4,4  | 7,1                         | 7,6  | 9,6  | 19,5        | 19,0 | 13,9 | 6,7               | 5,2  | 6,8  |
| Магаданская область             | 20,2                       | 20,6 | 18,6 | 3,8                         | 2,5  | 2,8  | 3,3         | 4,3  | 3,1  | 8,1               | 10,4 | 6,2  |
| Сахалинская область             | 25,4                       | 59,3 | 61,6 | 3,3                         | 3,5  | 3,6  | 4,2         | 2,2  | 2,1  | 7,2               | 4,5  | 4,1  |
| Чукотский АО                    | 7,5                        | 38,2 | 35,2 | 1,0                         | 0,9  | 0,2  | 1,6         | 1,4  | 1,4  | 9,1               | 5,4  | 4,8  |

\*составлено на основе данных Росстата

Исходя из табл. 2.11., логично было бы исключить из последующего сравнительного анализа Республику Тыва, поскольку для данного региона характерно неразвитое производство и, соответственно, высокий уровень занятости в бюджетной сфере, где требуется достаточно высокий уровень образования. При этом в целом уровень занятости в Тыве низкий (по индексу

занятости регион занимает последние 80-е места). Также из сравнительного анализа логично исключить Ханты-Мансийский АО и Ямало-Ненецкий АО, так как в этих регионах добываются дорогие и особо ликвидные на мировых рынках углеводороды. Они есть и в Архангельской области, но концентрируются в Ненецком АО, и их добыча не оказывает такого влияния на развитие региона, как это происходит в Ханты-Мансийском АО, Ямало-Ненецком АО и Сахалинской области. Но поскольку данные регионы имеют сильное влияние на развитие Севера в целом, то учитывая их особенности, проанализируем состояние трудового потенциала северных регионов России.

За весь рассматриваемый период 2006-2012 гг. высокие интегральные оценки трудового потенциала имеют регионы Азиатского Севера России: 6 регионов из 7. Тогда как на Европейском Севере 2 региона (Коми и Карелия) характеризуются низкой интегральной оценкой. Значения интегральных индексов в регионах Азиатского Севера превышают среднее и медианное значения, в регионах же Европейского Севера (а именно в Коми и Карелии) они близки к этим значениям.

Рассмотрим, в какой степени тот или иной частный индекс обеспечил рост интегрального индекса развития трудового потенциала.

Повышающим фактором интегральной оценки, в первую очередь, является ЧРП на одного занятого. По данному индексу регионы Европейского Севера уступают Азиатскому Северу, но при этом интегральные оценки остаются достаточно высокими. Это закономерно на фоне положительной динамики валового регионального продукта в регионах азиатской части (и особенно роста доли добывающих производств).

Еще одним повышающим фактором послужил индекс занятости населения, уровень которого у всех северных регионов, кроме Тывы и Карелии, выше медианного значения, а рейтинги регионов выше среднего. Так, за 2006-2012 гг. Карелия по уровню этого индекса перемещается с 12-го места на 55-е. Существенное повышение ранга за рассматриваемый период произошло в Республике Коми: с 45-го на 26-е место. Мурманская область имеет относительно

стабильную ситуацию с занятостью: 8-7-9-е места в 2006-2012 гг. Архангельская область снизила свой ранг по данному индексу: если в 2006 г. она занимала 16-е место, то в 2012 г. – уже 36-е, но, несмотря на это, ранг области выше среднего.

Среди регионов Азиатского Севера в 2012 г. снижение рейтинга произошло только в Сахалинской области (с 6-го места в 2006 г. на 21-е в 2012 г.). Один регион характеризовался повышением рейтинга (Камчатский край – с 20-го места на 10-е). Остальные регионы по индексу занятости имели относительно стабильную ситуацию.

В целом же регионы Европейского Севера по оценкам занятости уступают регионам Азиатского Севера, хотя величины индексов регионов выше медианного значения, а рейтинги – выше среднего.

По индексу продолжительности трудовой жизни в 2006 г. северные регионы имели позиции в рейтинге до 45-го места, за исключением Ямало-Ненецкого и Ханты-Мансийского АО (10-е и 11-е места). Уже в 2010 г. ситуация в большинстве северных регионов ухудшилась. Ханты-Мансийский АО имеет 12-е место и Ямало-Ненецкий АО – 13-е место. Только Мурманская область, находясь на 35-м месте, имела значение индекса выше среднего по регионам России. Остальные северные регионы с уровнем индекса ниже среднего по стране занимали места от 48-го. В 2012 г. рейтинги в 7 регионах, относящихся к Азиатскому Северу России, снижаются. Отличилась только Сахалинская область, где рейтинг повысился за 2010-2012 гг. на 1 позицию. Поэтому в регионах Европейского Севера ситуация с продолжительностью трудовой жизни лучше, чем в регионах азиатской части Севера (за исключением, конечно же, Ханты-Мансийского и Ямало-Ненецкого АО). Лучшая ситуация по данному индексу в этих регионах связана и с меньшим в них количеством производств, характеризующихся неблагоприятными условиями труда.

В целом для регионов Российского Севера улучшение позиций по величине этого индекса закономерно, поскольку рост ожидаемой продолжительности жизни населения последних лет был, прежде всего, связан с ростом инвестиций в

модернизацию здравоохранения, и регионы с высокой долей смертности населения от внешних причин выиграли от него в меньшей степени.

По индексу уровня профессионального образования занятого населения в 2006 г. 7 северных регионов имели величину индекса ниже среднего по регионам России и занимали места в рейтинге не выше 36-го. Остальные 5 входили в двадцатку лучших регионов страны. Самый высокий уровень был у Магаданской области, Ямало-Ненецкого и Ханты-Мансийского АО (2-е, 4-е и 8-е места, соответственно). В 2012 г. в Ямало-Ненецком АО ситуация остается стабильной, также относительно стабильная ситуация в Сахалинской области и Чукотском АО. Повышение ранга произошло за 2006-2012 гг. в двух регионах (Архангельская область и Республика Тыва). Остальные 8 регионов имеют отрицательную динамику по этому индексу.

Таким образом, среди регионов Европейского Севера низкие интегральные индексы трудового потенциала в Карелии и Коми обусловлены уровнем профессионального образования: его уровнем в 2012 г. и в особенности заметным его снижением в сравнении с предыдущими годами. Для Республики Коми характерно очень значительное снижение ранга: с 42-го места в 2006 г. регион опускается до 80-го в 2012 г. и, соответственно, характеризуется не только самым низким показателем индекса среди всех северных регионов, но и одним из худших в стране.

Для регионов Азиатского Севера по уровню профессионального образования занятого населения характерно повышение ранга только в двух регионах (Республиках Тыва и Саха). В Ямало-Ненецком АО достаточно высокий ранг и ситуация стабильная. Ситуацию по данному индексу можно назвать относительно стабильной также в Сахалинской области и Чукотском АО. В остальных северных субъектах произошло снижение рангов по данному индексу в целом за 2006-2012 гг. Однако в этих регионах происходит компенсация высокой интегральной оценки трудового потенциала за счет повышающих индексов.

Подводя итог, отметим, что для северных регионов России характерен низкий уровень качества интеллектуальной компоненты трудового потенциала. В

Республике Коми, как северном регионе с определенной европейской спецификой, проявляется проблема воспроизводства профессионально подготовленных кадров, с которой сталкивается большинство северных регионов (в 2012 г. в 7 регионах индекс уровня профессионального образования ниже среднего и медианного значения).

Характеризуя специфику трудового потенциала Республики Коми, можно отметить, что в республике, как и почти во всех северных регионах, высока доля добывающих производств, в которых достаточно внушительная величина добавленной стоимости (табл. 2.13).

Таблица 2.13. Доля занятых в добывающей и обрабатывающей промышленности в северных регионах (в сравнении со средними показателями), %

| Субъект РФ                                    | Добывающая промышленность |             |             | Обрабатывающая промышленность |             |             |
|-----------------------------------------------|---------------------------|-------------|-------------|-------------------------------|-------------|-------------|
|                                               | 2006                      | 2010        | 2012        | 2006                          | 2010        | 2012        |
| <b>Средний показатель по всем регионам РФ</b> | <b>14,9</b>               | <b>11,7</b> | <b>11,3</b> | <b>15,5</b>                   | <b>14,1</b> | <b>15,0</b> |
| <b>Субъекты Европейского Севера РФ</b>        |                           |             |             |                               |             |             |
| Республика Карелия                            | 13,8                      | 11,3        | 9,0         | 13,6                          | 12,1        | 11,4        |
| Республика Коми                               | 15,9                      | 15,1        | 13,6        | 8,9                           | 8,2         | 8,1         |
| Архангельская область                         | 12,2                      | 9,5         | 9,6         | 16,6                          | 18,0        | 18,1        |
| Мурманская область                            | 8,7                       | 8,1         | 8,2         | 11,8                          | 11,0        | 10,5        |
| <b>Субъекты Азиатского Севера РФ</b>          |                           |             |             |                               |             |             |
| Ханты-Мансийский АО – Югра                    | 19,5                      | 22,6        | 22,6        | 5,0                           | 4,5         | 4,2         |
| Ямало-Ненецкий АО                             | 18,1                      | 21,6        | 21,2        | 3,9                           | 2,6         | 2,7         |
| Республика Тыва                               | 14,7                      | 12,4        | 13,6        | 3,1                           | 4,0         | 4,0         |
| Республика Саха (Якутия)                      | 17,9                      | 18,0        | 17,8        | 4,1                           | 3,1         | 4,0         |
| Камчатский край                               | 15,2                      | 15,3        | 14,7        | 10,7                          | 9,8         | 9,9         |
| Магаданская область                           | 15,2                      | 13,8        | 14,2        | 4,9                           | 3,8         | 3,9         |
| Сахалинская область                           | 12,9                      | 12,0        | 11,4        | 8,0                           | 7,9         | 7,5         |
| Чукотский АО                                  | 18,2                      | 22,2        | 20,9        | 1,1                           | 1,4         | 1,2         |

Почти все северные регионы имеют долю занятых в добывающей промышленности выше, чем в среднем по российским регионам. Исключение составляют три региона Европейского Севера: Республика Карелия (где в основном трудятся в таких отраслях как транспорт и связь, торговля), Архангельская область (преобладающей отраслью являются обрабатывающие

производства) и Мурманская область (торговля и сфера услуг). В регионах Азиатского Севера доминирующей отраслью занятости населения является добывающая промышленность. Исключение составляет Республика Тыва (более 20% заняты в сфере образования) и Камчатский край (преобладающая доля занятого населения в торговле и государственном управлении – за 2006-2012 гг. не менее 12,0% и 13,0%, соответственно).

В целом же по доле занятого населения в добывающей промышленности северные регионы европейской части уступают регионам азиатской части Российского Севера. Зато в обрабатывающей промышленности Азиатский Север сильно уступает Европейскому Северу, в котором особенно выделяется Архангельская область.

Республика Коми за все рассматриваемые годы имеет долю занятого населения в добывающей отрасли выше среднероссийского уровня, в то время как остальные три региона Европейского Севера имеют занятость в этой отрасли ниже, чем по России в целом. Следует отметить, что по мере вхождения России в мировую экономику усиливается влияние колебаний конъюнктуры мировых рынков на динамику и структуру региональных экономик. Экономический кризис в 2008-2009гг. негативно повлиял на финансовое состояние предприятий и местных бюджетов Севера России. При этом кризис коснулся, прежде всего, индустриальных регионов<sup>62</sup>. Так, в 2010 г. было некоторое повышение доли занятого населения в добывающих отраслях Коми. Это во многом связано с тем, что в кризисные периоды в экономике характерно более значительное падение занятости в обрабатывающих отраслях. При этом добывающие отрасли на фоне обрабатывающих несколько выигрывают по экономическим индикаторам. В то же время Коми среди регионов Европейского Севера имеет самую низкую долю занятого населения в обрабатывающих производствах, и процент занятых в этой отрасли меньше среднероссийского показателя.

---

<sup>62</sup> Токсанбаева М.С., Лежнева Ю.А. Проблемы сохранения трудового потенциала // TERRA ECONOMICUS. –№1, 2012.

К видам экономической деятельности со значительным уровнем занятости специалистов высокой квалификации относятся образование, здравоохранение и предоставление социальных услуг, государственное управление и операции с недвижимостью. Тем не менее, добывающие и обрабатывающие производства – это индустриальные отрасли хозяйства – и требуют квалифицированных рабочих кадров.

Одной из особенностей социально-демографического развития Республики Коми, так же как и регионов Российского Севера в целом, является высокий удельный процент населения в трудоспособном возрасте. В табл. 2.14. представлена динамика населения Республики Коми за период 2006-2012 гг.

Таблица 2.14. Динамика населения в трудоспособном возрасте и занятого населения Республики Коми\*

|                                                                                     | 2006  | 2010  | 2012  |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|
| Общая численность населения, тыс. чел.                                              | 945,0 | 899,0 | 880,0 |
| Доля населения в трудоспособном возрасте в общей численности населения, %           | 67,3  | 64,5  | 62,4  |
| Доля населения в возрасте моложе 30 лет, %**                                        | 25,9  | 23,2  | 21,4  |
| Доля населения в возрасте 30-49 лет, %                                              | 32,7  | 31,5  | 30,9  |
| Доля населения в возрасте старше 49 лет, %                                          | 25,2  | 28,8  | 30,6  |
| Численность занятого в экономике населения, тыс. чел.                               | 469,6 | 464,6 | 460,2 |
| Доля занятого населения в возрасте моложе 30 лет (в общей численности занятых), %** | 27,0  | 25,0  | 25,0  |
| Доля занятого населения в возрасте 30-49 лет (в общей численности занятых), %       | 54,0  | 52,0  | 52,0  |
| Доля занятого населения в возрасте старше 49 лет (в общей численности занятых), %   | 19,0  | 22,0  | 23,0  |

\*Рассчитано по данным Комистата

\*\*взято население в возрасте 15-29 лет, поэтому сумма долей населения по возрастам (до 30 лет, 30-49 лет и более 49 лет не равна 100%)

Анализ возрастного состава мигрантов показывает, что численность трудоспособного населения в Республике Коми падает: за 2006-2012 гг. на 4,9%. Сокращение численности населения в трудоспособном возрасте показывает, что из республики «утекает» население в возрасте наибольшей экономической активности. Такое положение дел, на первый взгляд, может говорить о том, что в северных регионах низкое качество рынка труда, что вынуждает население в трудоспособном возрасте покидать его. А значительную долю выбывающих в

трудоспособных возрастах составляет молодежь. В Коми произошло сокращение доли населения в возрасте моложе 30 лет в общей численности населения с 25,9% в 2006 г. до 21,4% в 2012 г. Подобную динамику можно объяснить тем, что значительная часть молодежи стремится получить профессиональное образование за пределами республики. Таким образом, миграции трудоспособного населения непосредственно влияют на рынок рабочей силы, с одной стороны сокращая ее предложение при отъезде, а с другой стороны освобождая рабочие места для оставшегося населения.

Прирост абсолютной численности в Республике Коми был характерен только для пенсионных возрастов, количество же населения в трудоспособном возрасте в 2006-2012 гг. в Коми уменьшилось с 650,1 тыс. человек до 565,3 тыс., т.е. на 13,0%. Продолжается сокращение численности населения в трудоспособном возрасте: в 2014 г. оно составило уже 534,3 тыс. человек, сократившись с 2012 г. еще на 5,5% (табл. 2.15).

Таблица 2.15. Распределение населения Республики Коми по основным возрастным группам, тыс. человек

|                              | 2006         | 2010         | 2011         | 2012         | 2013         | 2014         |
|------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| <b>Все население</b>         | <b>962,9</b> | <b>912,0</b> | <b>899,2</b> | <b>889,8</b> | <b>880,6</b> | <b>872,1</b> |
| в том числе в возрасте:      |              |              |              |              |              |              |
| моложе трудоспособного       | 170,7        | 160,6        | 160,0        | 161,3        | 163,2        | 165,8        |
| трудоспособном <sup>1)</sup> | 650,1        | 596,5        | 580,1        | 565,3        | 549,6        | 534,3        |
| старше трудоспособного       | 142,1        | 154,9        | 159,1        | 163,3        | 167,8        | 172,0        |

<sup>1)</sup> Мужчины – 16-59 лет, женщины – 16-54 года.

Весомый вклад в сокращение численности населения республики принадлежит миграции. Миграционный отток обуславливает повышенные темпы старения населения (увеличения доли пожилых и старых людей в общей численности населения): за счет уменьшения контингента населения трудоспособных возрастов, которые имеют наибольшую миграционную подвижность.

Для Российского Севера характерна миграционная убыль населения, в отличие от России в целом, в которой за рассматриваемый период наблюдается миграционный прирост (табл. 2.16). Европейский Север России имеет самую большую миграционную убыль за 2005-2012 гг.<sup>63</sup>.

Таблица 2.16. Общий миграционный прирост (убыль), %<sup>64</sup>

|                      | В возрасте:                    |                          |                                |                                |                     |                                      |
|----------------------|--------------------------------|--------------------------|--------------------------------|--------------------------------|---------------------|--------------------------------------|
|                      | моложе<br>трудос-<br>пособного | трудос-<br>пособ-<br>ном | старше<br>трудос-<br>пособного | моложе<br>трудос-<br>пособного | трудос-<br>пособном | старше<br>трудос-<br>способ-<br>ного |
|                      | 2005                           |                          |                                | 2012                           |                     |                                      |
| РФ                   | 12,7                           | 66,7                     | 20,6                           | 8,5                            | 81,6                | 9,9                                  |
| Север России         | -8,9                           | -68,7                    | -22,6                          | 0,6                            | -56,3               | -44,3                                |
| Европейский<br>Север | -11,7                          | -72,3                    | -16,0                          | -6,8                           | -73,5               | -19,7                                |
| Азиатский<br>Север   | -5,8                           | -64,3                    | -29,9                          | 19,0                           | -14,3               | -104,7                               |

Республика Коми среди европейских северных регионов за 2006-2012 гг. имеет самую большую миграционную убыль. В сравнении с азиатскими северными регионами, то в Магаданской области за весь рассматриваемый период миграционная убыль превышала значения в Республике Коми (табл. 2.17). В 2006 г. миграционная убыль превысила показатель Коми в Камчатском крае, составив - 170 человек на 10 000 человек населения, а в дальнейшем в этом регионе величина миграционной убыли сокращалась. В Чукотском АО миграционная убыль имела отличные от Камчатского АО тенденции. Если в 2006 г. у региона было положительное сальдо миграции, то в 2009-2010 миграционная убыль имела рекордное за рассматриваемый период значение (-196 и -174 на 10 000 человек населения, соответственно).

Таблица 2.17. Коэффициенты миграционного прироста (на 10 000 чел. населения)

|                          | 2006 | 2010 | 2012 |
|--------------------------|------|------|------|
| <b>Европейский Север</b> |      |      |      |

<sup>63</sup> Фаузер В.В., Фаузер Г.В., Назарова И.Г., Коршунов Г.В. Тенденции и перспективы социально-экономического развития северных регионов России: демография, труд, миграция, расселение / Отв. редактор д.э.н., профессор В.В. Фаузер. – М.: Экон-информ, 2012.

<sup>64</sup> Источник: Фаузер В.В. Демографический потенциал северных регионов России - фактор и условие экономического освоения Арктики // Экономика региона. – №4, 2014.

|                          |      |      |      |
|--------------------------|------|------|------|
| Республика Карелия       | -93  | -54  | -15  |
| Республика Коми          | -162 | -139 | -122 |
| Архангельская область    | -70  | -82  | -85  |
| Мурманская область       | -156 | -69  | -101 |
| <b>Азиатский Север</b>   |      |      |      |
| Ханты-Мансийский АО      | -20  | 8    | 32   |
| Ямало-Ненецкий АО        | 4    | -88  | -21  |
| Республика Тыва          | -89  | -126 | -119 |
| Республика Саха (Якутия) | -29  | -71  | -87  |
| Камчатский край          | -170 | -41  | -2   |
| Магаданская область      | -182 | -141 | -137 |
| Сахалинская область      | -110 | -63  | -31  |
| Чукотский АО             | 64   | -174 | -66  |

Источник: Регионы России. Социально-экономические показатели.

Миграционная убыль населения в Архангельской и Мурманской областях имеет относительно большое значение. А вот в Карелии миграционная убыль относительно этих трех регионов Европейского Севера (Коми, Архангельской и Мурманской областей) относительно небольшая.

Состав мигрантов влияет на социальную структуру и образовательный уровень населения в районах оттока мигрантов. Отток населения способствует формированию трудовых ресурсов с более низкой профессиональной квалификацией. И, наоборот, усиленный приток квалифицированных кадров в регион оказывает противоположное воздействие.

Образовательная структура миграции показывает, что для Республики Коми характерна ситуация оттока населения с высшим и средним профессиональным образованием (табл. 2.18).

Таблица 2.18. Миграционная убыль (прирост) населения Республики Коми по уровню образования, в возрасте 14 лет и старше, %<sup>65</sup>

| <b>Уровень образования</b>          | <b>2006</b> | <b>2010</b> | <b>2012</b> | <b>2014</b> |
|-------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>Миграционная убыль (прирост)</b> | 100,0       | 100         | 100         | 100         |
| высшее профессиональное             | 18,2        | 23,7        | 27,7        | 28,5        |
| неполное высшее профессиональное    | 6,1         | 4,4         | 5,0         | 4,8         |
| среднее профессиональное            | 32,9        | 29,7        | 31,1        | 30,7        |
| начальное профессиональное          | -           | -           | 3,1         | 2,3         |

<sup>65</sup> Демографический ежегодник Республики Коми. 2008: стат.сб/ Комистат - Сыктывкар, 2008; Демографический ежегодник Республики Коми. 2012: стат.сб/ Комистат - Сыктывкар, 2012; Демографический ежегодник Республики Коми. 2014: стат.сб/ Комистат - Сыктывкар, 2014; Демографический ежегодник Республики Коми. 2015: стат.сб/ Комистат - Сыктывкар, 2015.

|                                          |      |      |      |      |
|------------------------------------------|------|------|------|------|
| среднее общее (полное)                   | 33,0 | 29,5 | 22,1 | 22,7 |
| основное общее (неполное среднее)        | 8,8  | 10,1 | 9,1  | 9,2  |
| начальное общее и не имеющие образования | 0,9  | 2,6  | 1,9  | 1,8  |

Когда речь идет об анализе особенностей формирования трудового потенциала населения, следует учитывать, что отрицательная динамика миграционных процессов в Республике Коми сопряжена с некоторыми негативными явлениями. Опираясь на статистические данные, можно заключить, что население в возрастах наибольшей экономической активности является главным субъектом миграционного оттока. Социально-демографическая характеристика мигрантов показала, что за 2006-2014 гг. среди всех мигрантов стабильно преобладало население с высшим и средним профессиональным образованием. При этом за рассматриваемые годы из всего выбывшего населения более половины находились в трудоспособном возрасте. То есть республика теряет население с высоким уровнем профессионального образования.

Таким образом, оценка трудового потенциала выявила характерную для северных регионов России проблему, связанную с достаточно низким качеством интеллектуального потенциала. В семи регионах (Карелия, Коми, Мурманская область, Якутия, Магаданская и Сахалинская области, Чукотский АО) в 2012 г. индекс уровня профессионального образования ниже среднего и медианного значений по РФ. Низкие оценки интеллектуальной компоненты трудового потенциала связаны во многом со значительным миграционным оттоком населения, особенно в возрастах наибольшей экономической активности и достаточно высоким уровнем профессионального образования.

\*\*\*

Подытоживая анализ динамики интегрального индекса развития трудового потенциала для Республики Коми, следует отметить такие моменты.

- В последние годы трудовой потенциал Республики Коми характеризуется неблагоприятной динамикой.

- По индексу развития трудового потенциала республика имеет устойчивое снижение ранга в целом за 2006-2012 гг.: с 39-го места в 2006 г. она перемещается на 60-ю позицию к 2012 г. За рассматриваемый период времени рейтинг республики был ниже, чем в среднем по регионам РФ. По величине интегрального индекса развития трудового потенциала она входит в тройку регионов-аутсайдеров среди северных регионов России.

- Для индекса чистого регионального продукта на одного занятого за 2006-2012 гг. свойственна относительно стабильная ситуация: ранг по этому индексу практически стабилен, республика занимала 9-11-9 места. Поэтому этот индекс является повышающим фактором в интегральной оценке трудового потенциала.

- Индекс занятости населения за 2006-2012 гг. в Республике Коми увеличился. Очень существенное повышение ранга региона было в 2006-2010 гг.: Коми поднялась с 45-го места до 23-го. В 2010-2012 гг. произошло некоторое снижение ранга: с 23-го до 26-го. Но в целом 2010-2012 гг. характеризуется значительным повышением позиции республики (с 45-й до 26-й). Среди регионов Европейского Севера позиции Коми по рейтингу этого индекса выглядят благополучно – это единственный регион, который повысил свою ранговую позицию, что внушает некоторый оптимизм на будущее.

- Как и в большинстве северных регионов, в Республике Коми величина индекса продолжительности трудовой жизни традиционно ниже среднего по регионам РФ. Рейтинги большинства северных регионов в последние годы также были ниже средних и медианных. За 2006-2012 гг. республика показала стабильную динамику: находилась на 61-60-61 местах. Низкие оценки по индексу продолжительности трудовой жизни, в основе которого лежит показатель продолжительности жизни населения, во многом обусловлены низким качеством здоровья и высокой смертностью населения вследствие неблагоприятных климатических условий проживания и труда.

- Индекс уровня профессионального образования занятого населения характеризуется значительным снижением ранга региона. Республика, находясь

на 42-м месте в 2006 г., в 2010 г. оказывается на 57-м, а в 2012 г. уже занимает одно из последних мест среди всех регионов РФ (80-е), имея среди северных регионов самую низкую величину данного индекса. Очевидно, это связано с тем, что Республика Коми имеет огромные проблемы, связанные с воспроизводством профессионально подготовленных кадров. Еще в 1990-е годы республика практически перешла на «самообеспечение квалифицированными кадрами». В последние годы это стало усугубляться постарением ранее подготовленных в столичных вузах профессиональных кадров, достижением ими пенсионного возраста и постепенным прекращением трудовой деятельности, а также со значительными масштабами миграционного оттока молодежи, получившей образование в республике, в Санкт-Петербург, Москву и другие регионы России.

### **ГЛАВА 3. УЛУЧШЕНИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА СЕВЕРНОГО РЕГИОНА НА ОСНОВЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА (НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ КОМИ)**

#### **3.1. Внутрорегиональные особенности воспроизводства трудового потенциала населения северного региона**

В предыдущей главе было установлено, что во второй половине 2000-х годов в Республике Коми произошло снижение интегрального индекса трудового потенциала. Снижение интегральной оценки произошло за счет индексов продолжительности трудовой жизни населения и уровня профессионального образования занятого населения, значения которых здесь ниже, чем в среднем по регионам России. Т.е. перспективы трудоустроенности республики во многом связаны с тем, в какой мере удастся реализовать существующий резерв повышения продолжительности жизни населения.

Но еще более проблемным местом в развитии трудового потенциала Республики Коми является уровень профессионального образования занятого населения. В 2012 г. индекс уровня профессионального образования занятого населения в Коми был ниже не только среднего уровня по регионам России, но и имел самое низкое значение как среди северных регионов страны, к которым Коми относится, так и среди российских регионов (республика в 2012 г. занимала 80-е место).

По доле занятого населения с высшим и средним профессиональным образованием Республика Коми среди северных регионов в 2012 г. находится на последнем месте (табл.3.1).

Таблица 3.1. Распределение занятого населения по уровню профессионального образования в северных регионах РФ в 2006-2012

|                                        | Высшее (включая неполное) и среднее |             |             | Начальное   |             |             |
|----------------------------------------|-------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|                                        | 2006                                | 2010        | 2012        | 2006        | 2010        | 2012        |
| <b>Российская Федерация</b>            | <b>52,7</b>                         | <b>55,8</b> | <b>56,6</b> | <b>18,4</b> | <b>19,7</b> | <b>19,5</b> |
| <b>Субъекты РФ Европейского Севера</b> |                                     |             |             |             |             |             |
| Республика Карелия                     | 53,5                                | 54,3        | 52,6        | 20,5        | 22,8        | 27,4        |
| Республика                             | 49,6                                | 50,1        | 46,1        | 23,5        | 28,9        | 33,0        |

|                                      |      |      |      |      |      |      |
|--------------------------------------|------|------|------|------|------|------|
| Коми                                 |      |      |      |      |      |      |
| Архангельская область                | 43,4 | 53,9 | 54,9 | 31,3 | 29,7 | 28,7 |
| Мурманская область                   | 50,2 | 51,3 | 49,1 | 25,1 | 25,8 | 28,9 |
| <b>Субъекты РФ Азиатского Севера</b> |      |      |      |      |      |      |
| Ханты-Мансийский АО-Югра             | 55,7 | 56,6 | 55,0 | 18,5 | 17,6 | 19,1 |
| Ямало-Ненецкий АО                    | 58,6 | 60,8 | 61,5 | 20,9 | 19,6 | 18,5 |
| Республика Тыва                      | 43,5 | 56,9 | 60,3 | 15,7 | 19,4 | 16,9 |
| Республика Саха (Якутия)             | 46,8 | 53,3 | 52,7 | 17,8 | 19,1 | 18,7 |
| Камчатский край                      | 55,9 | 57,9 | 56,5 | 19,4 | 21,5 | 21,9 |
| Магаданская область                  | 66,5 | 51,0 | 48,6 | 11,4 | 12,5 | 13,2 |
| Сахалинская область                  | 47,4 | 49,5 | 48,8 | 24,0 | 27,1 | 23,0 |
| Чукотский автономный округ           | 49,4 | 50,9 | 52,6 | 22,2 | 22,0 | 17,8 |

Источник: Росстат

При этом доля занятого населения с высшим и средним профессиональным образованием по северным регионам ниже, чем в среднем по России, за исключением Ханты-Мансийского и Ямало-Ненецкого АО, Республики Тыва. Если посмотреть на потребности регионов в заполнении вакансий по специалистам высокой и средней квалификации, которым требуется высшее и среднее профессиональное образование, то в 2014 г. в Коми вырисовывается следующая картина. Как и во всех северных регионах (кроме «отклоняющихся» Ханты-Мансийского и Ямало-Ненецкого АО, «депрессивной» Республики Тыва) эта потребность выше, чем в среднем по России (табл. 3.2.).

Таблица 3.2. Удельный вес потребности организаций в работниках для замещения вакантных рабочих мест в общем числе рабочих мест по профессиональным группам и субъектам РФ на 31 октября 2014 г.\*  
(в % к общему числу рабочих мест по соответствующей профессиональной группе по субъекту Российской Федерации)

|                                        | Всего      | в том числе по профессиональным группам             |                                         |                                          |                                                             |                                                                                                          |                                                                                                   |                                                                                                           |                                                       |                             |
|----------------------------------------|------------|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------|------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|-----------------------------|
|                                        |            | руководители организаций, структурных подразделений | специалисты высшего уровня квалификации | специалисты среднего уровня квалификации | работники, занятые подготовкой информации, оформлением, пр. | работники сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и родственных видов деятельности | квалифицированные работники, сельского, лесного, охотничьего хозяйства, рыболовства и рыболовства | квалифицированные рабочие промышленных предприятий, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки | неоператоры, аппаратчики, машинисты установок и машин | неквалифицированные рабочие |
| <b>Российская Федерация</b>            | <b>2,8</b> | <b>1,1</b>                                          | <b>2,9</b>                              | <b>2,9</b>                               | <b>1,8</b>                                                  | <b>3,6</b>                                                                                               | <b>3,1</b>                                                                                        | <b>3,1</b>                                                                                                | <b>2,6</b>                                            | <b>3,2</b>                  |
| <b>Субъекты РФ Европейского Севера</b> |            |                                                     |                                         |                                          |                                                             |                                                                                                          |                                                                                                   |                                                                                                           |                                                       |                             |
| Республика Карелия                     | 2,5        | 0,6                                                 | 2,6                                     | 3,3                                      | 1,3                                                         | 3,4                                                                                                      | 6,6                                                                                               | 3,4                                                                                                       | 1,8                                                   | 1,5                         |
| Республика Коми                        | 2,8        | 1,2                                                 | 3,8                                     | 4,5                                      | 1,7                                                         | 2,9                                                                                                      | 2,7                                                                                               | 2,3                                                                                                       | 1,2                                                   | 4,0                         |
| Архангельская область                  | 2,9        | 0,9                                                 | 3,1                                     | 2,8                                      | 0,6                                                         | 3,4                                                                                                      | 2,5                                                                                               | 4,7                                                                                                       | 2,0                                                   | 2,6                         |
| Мурманская область                     | 3,0        | 1,1                                                 | 3,6                                     | 2,8                                      | 2,2                                                         | 4,1                                                                                                      | 2,2                                                                                               | 4,0                                                                                                       | 1,3                                                   | 4,0                         |
| <b>Субъекты РФ Азиатского Севера</b>   |            |                                                     |                                         |                                          |                                                             |                                                                                                          |                                                                                                   |                                                                                                           |                                                       |                             |
| Ханты-Мансийский АО                    | 2,4        | 1,2                                                 | 2,6                                     | 3,0                                      | 1,9                                                         | 2,9                                                                                                      | 3,2                                                                                               | 1,4                                                                                                       | 3,0                                                   | 2,3                         |
| Ямало-Ненецкий АО                      | 2,6        | 1,9                                                 | 2,7                                     | 2,6                                      | 2,7                                                         | 3,2                                                                                                      | 1,0                                                                                               | 2,1                                                                                                       | 2,8                                                   | 3,3                         |
| Республика Тыва                        | 1,0        | 0,3                                                 | 1,9                                     | 1,2                                      | 0,8                                                         | 0,5                                                                                                      | 0,5                                                                                               | 0,9                                                                                                       | 0,2                                                   | 0,2                         |
| Республика Саха (Якутия)               | 2,3        | 1,1                                                 | 2,3                                     | 3,7                                      | 0,8                                                         | 1,9                                                                                                      | 1,9                                                                                               | 4,0                                                                                                       | 1,4                                                   | 1,7                         |
| Камчатский край                        | 5,3        | 3,7                                                 | 8,7                                     | 4,2                                      | 5,8                                                         | 4,4                                                                                                      | 3,3                                                                                               | 4,8                                                                                                       | 2,2                                                   | 6,3                         |
| Магаданская область                    | 4,1        | 2,2                                                 | 4,4                                     | 5,7                                      | 2,7                                                         | 3,0                                                                                                      | -                                                                                                 | 5,7                                                                                                       | 3,6                                                   | 3,8                         |
| Сахалинская область                    | 4,3        | 2,2                                                 | 6,7                                     | 5,7                                      | 2,1                                                         | 6,0                                                                                                      | 1,0                                                                                               | 3,2                                                                                                       | 4,0                                                   | 2,3                         |
| Чукотский АО                           | 6,3        | 3,5                                                 | 9,7                                     | 6,9                                      | 2,7                                                         | 3,2                                                                                                      | 9,3                                                                                               | 3,0                                                                                                       | 4,8                                                   | 10,7                        |

\*всего по обследованным видам экономической деятельности, все формы собственности

В Республике Коми в этом же году потребность в специалистах высокой и средней квалификации составляет соответственно 3,8 и 4,5% по отношению к общему числу рабочих мест против 2,9 и 2,9% в Российской Федерации. По данным Отчета о политике содействия занятости в регионе имеется потребность в отдельных категориях специалистов. Прежде всего, это врачи, инженеры, а также высококвалифицированные рабочие – водители, сварщики и т.д.<sup>66</sup>.

Одна из причин сравнительно низкого уровня занятого населения с высшим и средним профессиональным образованием, как уже было отмечено выше, является миграционный отток, характерный для большинства северных регионов, включая и Республику Коми. Поэтому в Коми этот уровень имеет тенденцию к снижению.

Это также связано и с переходом Республики Коми еще в 1990-е годы на «самообеспечение квалифицированными кадрами», с постарением ранее подготовленных в столичных вузах профессиональных кадров, достижением ими пенсионного возраста и постепенным прекращением трудовой деятельности, а также со значительными масштабами миграционного оттока молодежи, получившей образование в республике. Таким образом, развитие и совершенствование трудового потенциала Республики Коми во многом определяется модернизацией системы профессионального образования республики, приведением структуры подготовки специалистов в соответствие с потребностями региональной экономики, совершенствованием системы переподготовки, переобучения и повышения квалификации кадров, закреплением квалифицированных кадров в регионе.

В контексте перехода республики на «самообеспечение квалифицированными кадрами», которое произошло в последние десятилетия, актуальным становится рассмотрение особенностей развития системы профессионального образования в Республике Коми.

---

<sup>66</sup> Отчет об осуществлении полномочий в области содействия занятости населения в Республики Коми, а также переданных полномочий Российской Федерации в области содействия занятости населения в Республики Коми в 2014 году. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www.komitrud.ru/app\\_shared/webparts/dataviewers/popupdocument.aspx?docid=c237406b-a756-429a-a986-aefd4e4a0619](http://www.komitrud.ru/app_shared/webparts/dataviewers/popupdocument.aspx?docid=c237406b-a756-429a-a986-aefd4e4a0619).

В период 1970-1990 гг. в Республике Коми наблюдался рост числа образовательных учреждений начального профессионального образования (с 34 в 1970 г. до 53 в 1990 г.) и численности обучавшихся в них (соответственно, с 10,4 до 18,5 тыс. человек) (табл. 3.3). В 1990-е гг. число начальных профессиональных образовательных учреждений в Коми резко сократилось (с 53 в 1990 г. до 44 в 2000 г.) при сохранении численности контингента обучающихся практически неизменным (соответственно, 18,5 и 18,2 тыс. человек). Очевидно, в этот период в республике происходило слияние профессиональных образовательных учреждений начального звена.

В дальнейшем, в период 2000-2012 гг., в республике наблюдается продолжение тенденции к снижению числа учреждений начального профессионального образования (с 44 до 34) – к 2012 г. их количество вернулось на уровень 1970 г. При этом, в отличие от 1990-х гг., в этот период происходит практически двукратное сокращение численности обучающихся в них: с 18,2 тыс. человек в 2000 г. до 9,3 в 2012. Во многом оно является последствием значительного снижения уровня рождаемости со второй половины 1980-х гг. вплоть до 1999 г. Здесь стоит отметить, что уменьшение численности обучающихся еще не достигло нижнего предела и будет продолжаться. В то же время значительное уменьшение численности учащихся профессиональных технических училищ отчасти свидетельствует также и о потере в 2000-х гг. системой начального профессионального образования своего контингента обучающихся.

Таблица 3.3. Основные показатели развития системы профессионального образования в Республике Коми

|                                                                                                      | 1970 | 1980 | 1990 | 2000 | 2005 | 2010 | 2012 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|
| Число образовательных учреждений начального профессионального образования, ед.                       | 34   | 45   | 53   | 44   | 35   | 44   | 34   |
| В них численность обучавшихся, тыс. чел.                                                             | 10,4 | 18,2 | 18,5 | 18,2 | 17,5 | 12,3 | 9,3  |
| Число образовательных учреждений среднего профессионального образования, ед.                         | 16   | 18   | 19   | 21   | 36   | 34   | 31   |
| В них численность студентов, тыс.чел.                                                                | 18,1 | 17,1 | 15,9 | 15,3 | 16,6 | 15,1 | 14,3 |
| Число образовательных учреждений высшего профессионального образования – ед.                         | 2    | 3    | 5    | 11   | 27   | 20   | 19   |
| в том числе:                                                                                         |      |      |      |      |      |      |      |
| государственных                                                                                      | 2    | 3    | 5    | 7    | 19   | 14   | 13   |
| негосударственных                                                                                    | -    | -    | -    | 5    | 8    | 6    | 6    |
| В них численность студентов – тыс. чел.                                                              | 7,9  | 12,6 | 10,6 | 19,8 | 35,8 | 33,8 | 30,3 |
| в том числе:                                                                                         |      |      |      |      |      |      |      |
| в государственных, тыс. чел.                                                                         | 7,9  | 12,6 | 10,6 | 18,1 | 30,8 | 30,1 | 27,6 |
| в негосударственных, тыс. чел.                                                                       | -    | -    | -    | 1,6  | 5,0  | 3,7  | 2,8  |
| Выпущено специалистов из образовательных учреждений высшего профессионального образования, тыс. чел. | 0,7  | 1,7  | 1,7  | 2,7  | 5,2  | 6,0  | 5,8  |
| в том числе:                                                                                         |      |      |      |      |      |      |      |
| из государственных, тыс. чел.                                                                        | 0,7  | 1,7  | 1,7  | 2,4  | 4,6  | 5,3  | 4,9  |
| из негосударственных, чел.                                                                           | -    | -    | -    | 207  | 631  | 784  | 838  |

Источник: Статистический ежегодник РК, 2013: Стат. сб. Комистат – Сыктывкар. 2013. – С. 28.

Число образовательных учреждений среднего профессионального образования за 1970-1980-е гг. увеличилось в Республике Коми не столь значительно, как учреждений начального звена (с 16 в 1970 г. до 18 в 1980 г. и до 19 в 1990 г.). Однако их число продолжало увеличиваться в Коми и в 1990-х гг. (до 21 в 2000 г.). Следует отметить, что при этом на протяжении указанных трех десятилетий происходило устойчивое сокращение контингента обучающихся в средних специальных учебных заведениях: с 18,1 тыс. человек в 1970 г. до 15,3 в 2000 г., что в основном является следствием демографической истории страны. Очень существенно число средних профессиональных образовательных учреждений возросло в республике за первую половину 2000-х годов – до 36 в 2005 г. Т.е. за 5 лет, согласно статистике, в Коми появилось 15 новых техникумов. А количество студентов увеличилось при этом совсем

незначительно: с 15,3 до 16,6 тыс. человек. Это дает основание предположить, что увеличение количества средних специальных учебных заведений имело в это период характер формального разделения одного образовательного учреждения на два или несколько. В самые последние годы в Коми наблюдается сокращение числа средних специальных учебных заведений (с 2005 до 2012 г. с 36 до 31), с соответствующим сокращением студентов – до 14,3 тыс. человек в 2012 г. Сокращение числа студентов в ссузах связано, прежде всего, с последствиями демографической ситуации в республике в 1990-е гг.

Уменьшение в последние годы количества учреждений начального и среднего профессионального образования связано с проведением оптимизации республиканской сети образовательных учреждений, прописанной в республиканской целевой программе «Модернизация системы профессионального образования в Республике Коми (2012-2015 годы)» и направленной на подготовку востребованных кадров.

В 1970-1990 гг. в Республике Коми произошло увеличение количества учреждений высшего профессионального образования (с 2 в 1970 г. до 5 в 1990 г.) и численности обучавшихся в них (соответственно, с 7,9 до 10,6 тыс. человек). В 1990-е гг. число высших учебных заведений в Коми увеличилось еще в два с лишним раза (с 5 в 1990 г. до 11 в 2000 г.). Численность обучающихся также выросла почти в два раза (соответственно, 10,6 и 19,8 тыс. человек). Такой значительный рост количества вузов в пореформенный период обусловлен тем, что в условиях перехода к рыночным отношениям население и система образования «стихийно» приспосабливались к изменившимся условиям экономической действительности. В первый период социально-экономических преобразований произошло существенное снижение уровня жизни населения, поэтому в 1990-е гг. немногие родители из Коми имели возможность, как раньше, отправить детей учиться в Москву, Санкт-Петербург и другие традиционные вузовские центры. Спрос родил предложение: в Сыктывкаре открылись филиалы ряда столичных вузов. Кроме того, молодежь начала активней получать высшее образование, поскольку это стало условием работодателей: зачастую даже на рабочие места, не подразумевающие вузовской подготовки, работодатель требовал

диплом о высшем образовании. Работодатели из наиболее высокодоходных секторов экономики (банковское дело, финансовая деятельность, юридические услуги, операции с недвижимым имуществом и пр.) предъявляли к претендентам на рабочие места в своих организациях требование непременно экономического, управленческого или юридического образования. Поэтому многие дипломированные специалисты, особенно высвободившиеся из убыточных секторов экономики, стали стараться получить эти более востребованные профессии. Это способствовало тому, что наряду с увеличением количества вузов в 1990-е гг. происходил также существенный перекося в плане их специализации: в республике в основном открывались направления по востребованным в тот момент на рынке труда специальностям экономистов, менеджеров и юристов.

Но еще более значительно число высших профессиональных образовательных учреждений возросло в республике за первую половину 2000-х годов – до 27 в 2005 г. За 5 лет в Коми появилось 16 новых вузов, из которых 12 имели статус государственных. Во многом это явилось следствием «демографического давления». В эти годы школу оканчивали многочисленные поколения 1980-х гг. рождения: рост рождаемости в результате реализации мероприятий Постановления 1981 г. «О мерах по усилению помощи семьям с детьми» продлился до 1986-1987 гг.<sup>67</sup>. Поэтому одновременно с ростом числа вузов увеличивалось и количество студентов – с 2000 г. по 2005 г. оно возросло почти в два раза: с 19,8 до 35,8 тыс. человек. В государственных вузах численность студентов увеличилась в 1,7 раза – с 18,1 до 30,8 тыс. человек. В негосударственных вузах – с 1,6 до 5,0 тыс. человек, то есть в три раза.

Значительный рост сферы высшего образования в 1990-2000-е гг. объясняется также следующими институциональными причинами:

- Законом РФ от 10.07.1992 № 3266-1 «Об образовании» и Федеральным Законом от 22.08.1996 № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» была установлена академическая автономия учреждений высшего профессионального образования, обеспечено многообразие образовательных

---

<sup>67</sup> Попова Л.А. Значение национальных проектов для демографической стабилизации в северном регионе (на примере Республики Коми). [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://viperson.ru/articles/popova-l-a-znachenie-natsionalnyh-proektov-dlya-demograficheskoy-stabilizatsii-v-severnom-regione-na-primere-respubliki-komi>.

учреждений и развитие негосударственного сектора образования. В Республике Коми за период 2000-2005 гг. увеличилось число негосударственных учреждений высшего профессионального образования, а численность обучающихся в них выросла в два раза (см. табл. 3.1).

- Закон «Об образовании» позволил развить в России платное образование, что способствовало повышению доступности высшего профессионального образования для молодежи. В результате к 2010 г. более 50% студентов в Коми обучались с полным возмещением затрат<sup>68</sup>.

- С 1995 г. происходило сокращение бюджетного финансирования высшего образования. По этой причине происходил рост платного приема в вузы и числа специальностей, который способствовал тому, что вузы стали активно открывать свои филиалы, особенно филиалы государственных вузов. Рост числа вузов и снижение платы за обучение привели к увеличению численности студентов, которое способствовало созданию новых вузов и их филиалов<sup>69</sup>.

Следует обратить внимание и на то, что в структуре приема в вузы в 2000-е гг. увеличивается контингент поступающих с начальным профессиональным образованием. За 2001-2007 гг. удельный вес выпускников ПТУ в составе абитуриентов вузов повысился в полтора раза, в целом за 2000-2012 гг. – на 3,2% (рис. 3.1).

---

<sup>68</sup> Статистический ежегодник РК, 2013: Стат. сб. Комистат – Сыктывкар. 2013.

<sup>69</sup> Клячко Т.Л. Образование в России: основные проблемы и возможные решения. – М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2013.

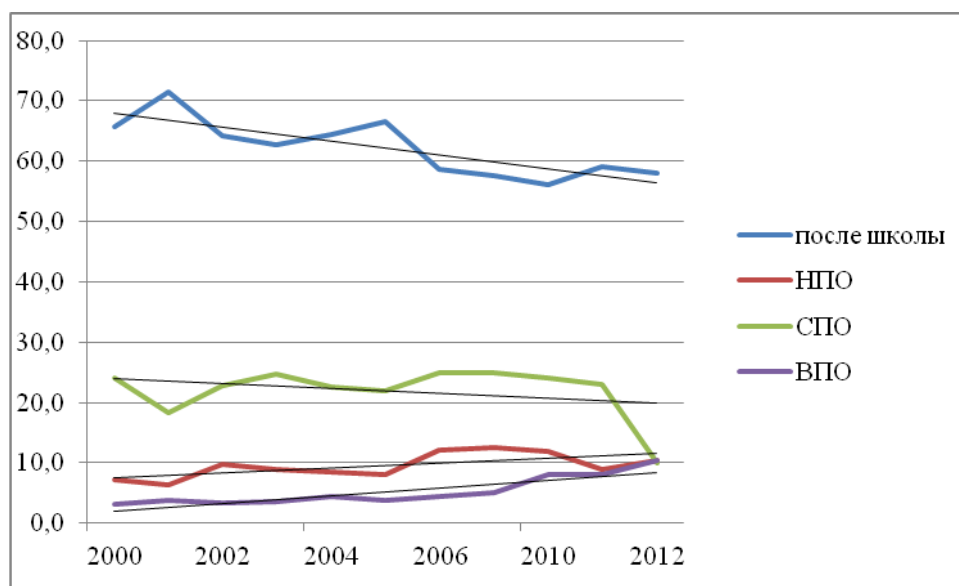


Рис. 3.1. Динамика приема в вузы, % (НПО – лица с начальным, СПО – со средним и ВПО – с высшим профессиональным образованием)

В условиях увеличения в республике количества вузов у выпускников учреждений начального профессионального образования появился шанс получить высшее образование. Возросло и число желающих получить второе высшее образование, так как людям, работающим не по специальности, требуются дополнительные знания для успешной карьеры. Сравнительно низкая плата за обучение в вузах укрепляет желание иметь второе высшее образование. Таким образом, бум на высшее образование по России<sup>70</sup> отразился и на Республике Коми. Получение высшего образования стало социальной нормой для населения республики, чему во многом способствовало и быстрое развитие платного образования.

Во второй половине 2000-х гг. количество высших учебных заведений в Коми уменьшается: с 27 в 2005 г. до 19 в 2012 г. Одновременно снижается и число студентов – с 35,8 в 2005 г. до 30,3 в 2012 г. Это следствие нисходящей фазы «демографической волны»: в этот момент абитуриентами становятся все меньшие по численности поколения конца 1980-х – начала 1990-х гг. рождения<sup>71</sup>. В результате многие филиалы вузов вынуждены были уйти с рынка образовательных услуг республики.

<sup>70</sup> Клячко Т.Л. Российское образование в поисках ответа на новые вызовы. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://demoscope.ru/weekly/2009/0375/tema04.php>

<sup>71</sup> Попова Л.А. Рождаемость в Республике Коми: тенденции и прогноз // Регион: экономика и социология. – №2, 2005.

Кроме того, следует обратить внимание на качественный аспект. «Массовизация» высшего образования, к сожалению, снизила его качество<sup>72</sup>. В 2013 г. по результатам мониторинга Министерства образования и науки Российской Федерации в Коми признан эффективным всего один вуз – Ухтинский государственный технический университет. А также три филиала вузов – Коми филиал Кировской государственной медицинской академии, Сыктывкарский лесной институт (филиал вуза Санкт-Петербурга) и Филиал Ухтинского государственного технического университета в г. Усинске<sup>73</sup>.

На современном этапе развития экономики, в контексте перехода к инновационной парадигме, республике нужны кадры, способные обеспечить инновационное развитие экономики. Поэтому возрастает роль государственных классических университетов, исполняющих роль интеграторов профессионального образования, науки и культуры региона. Именно классический университет, находящийся в центре единого образовательного пространства региона, выполняет не только образовательную миссию, но и является важнейшим социальным институтом, который может быть использован для формирования инновационной инфраструктуры региона и оказывать влияние на развитие региональной экономики.

Стратегическим этапом инфраструктурного развития системы профессионального образования стало создание на базе ведущих вузов Республики Коми двух инновационных территориальных образовательных кластеров, занимающихся инновационно-образовательной деятельностью. В 2011-2012 гг. на базе Ухтинского государственного технического университета был создан «Нефтегазовый кластер», на базе Сыктывкарского лесного института – «Лесной образовательный кластер». На основе Сыктывкарского государственного университета планируется создание «Социального кластера».

---

<sup>72</sup> Беденко Н.Н. Региональный рынок образовательных услуг: отдельные проблемы // Креативная экономика. – №7, 2011.

<sup>73</sup> Официальный сайт Министерства образования и науки РФ. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://минобрнауки.рф/новости/2775>

Ухтинский государственный технический университет включает семь факультетов: архитектурно-строительный, геологоразведочный, факультеты информационных технологий, довузовской подготовки, иностранных студентов. В рамках нефтегазового сектора ведется подготовка инженерно-технических кадров для нефтегазовой отрасли по 10 направлениям бакалавриата, по 4 направлениям магистратуры («Электроэнергетика и электротехника», «Технологические машины и оборудование», «Строительство» и «Техносферная безопасность») и одному направлению специалитета («Технологии геологической разведки»).

Лесной институт является базовым вузом по подготовке инженеров и экономистов для лесной отрасли республики. В структуре вуза имеется пять факультетов: технологический, лесотранспортный, факультет экономики и управления, лесного и сельского хозяйства, факультет заочного и дистанционного обучения. Идет подготовка специалистов по 18 направлениям бакалавриата, и одно направление магистратуры («Лесное дело»).

Два крупных вуза республики способствуют инновационному развитию северного региона. Для них характерны наличие уникальных исследовательских коллективов, большой объем НИР, многоуровневая система образования. Активное сотрудничество с предприятиями республики нефте-газовой и лесной отраслей способствовало развитию современной материально-технической и информационной базы вузов.

Открытие «Социального образовательного кластера» позволит улучшить качество образования, послужит в качестве интегратора профессионального образования, науки и культуры региона. В «Социальный кластер» могут входить образовательные учреждения профессионального образования, базовые общеобразовательные школы, отраслевые министерства, управления, учреждения, производственные предприятия. Предполагается, что стратегию и тактику сотрудничества с организациями, предприятиями-работодателями в университете должен осуществлять некий координационный центр, например, Центр содействия трудоустройству выпускников и организации практик в Коми, который в рамках

договоров с отдельными предприятиями организует целевую подготовку специалистов в конкретных областях, курсы повышения квалификации, совместное выполнение научно-исследовательских работ, разработку инновационных проектов с привлечением лучших преподавателей и перспективных студентов, проведение производственных и преддипломных практик.

Таким образом, в перспективе, для обеспечения конкурентоспособности региональной экономики будет играть кластерная политика развития. Создание и дальнейшее развитие образовательных кластеров в регионе дает многие преимущества для экономики: тенденции к интеграции способствуют экономическому развитию.

Одним из важнейших показателей масштабов и результатов функционирования системы профессионального образования является уровень профессионального образования населения. Данные переписей населения свидетельствуют о неуклонном росте уровня образования населения республики (табл. 3.2).

Таблица 3.4. Уровень образования населения Республики Коми, человек

| Годы | На 1000 человек в возрасте 10 лет и более,<br>указавших уровень образования, имели профессиональное образование |                      |                         |         |           |
|------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|-------------------------|---------|-----------|
|      | послевузовское                                                                                                  | высшее <sup>1)</sup> | незаконченное<br>высшее | среднее | начальное |
| 1959 | ...                                                                                                             | 20                   | 9                       | 66      | ...       |
| 1970 | ...                                                                                                             | 31                   | 8                       | 88      | ...       |
| 1979 | ...                                                                                                             | 56                   | 10                      | 145     | ...       |
| 1989 | ...                                                                                                             | 80                   | 11                      | 193     | ...       |
| 2002 | 2                                                                                                               | 113                  | 22                      | 288     | 148       |
| 2010 | 5                                                                                                               | 170                  | 33                      | 327     | 79        |

<sup>1)</sup> Включая послевузовское образование с 1959-1989 гг.

Источник: Состояние в браке, образование. Итоги Всероссийской переписи населения 2010 года. Республика Коми. Том 2: стат.сб./Комистат - Сыктывкар, 2012. – С. 62-63.

При этом максимальные темпы прироста высшего (80,6%) и среднего профессионального образования (64,8%) наблюдались в Коми в 1970-1979 гг. Минимальные темпы прироста по высшему профессиональному образованию (41,3%, что в два раза меньше по сравнению с максимальными темпами) были в Коми в 1989-2002 гг. Очевидно, это связано с масштабным миграционным оттоком в этот период специалистов с высшим профессиональным образованием в другие

регионы, а также со значительным уменьшением притока специалистов из столичных вузов и учебных заведений из других регионов.

По среднему профессиональному образованию минимальные темпы прироста характерны для 2002-2010 гг. (13,5% – ниже максимальных темпов прироста 1970-1979 гг. в 4,8 раза). В основе этого лежит сокращение в Республике Коми, начиная с середины 2000-х годов, числа средних специальных учебных заведений и, соответственно, количества выпускаемых специалистов.

В образовательной структуре населения республики в последний межпереписной период 2002-2010 гг. произошли заметные сдвиги (табл. 3.5.).

Таблица 3.5. Распределение населения Республики Коми по уровню профессионального образования в 2002 и 2010 гг., в возрасте 15 лет и старше, на 1000 человек

| Уровень профессионального образования | Все население |      | Мужчины |      | Женщины |      | Городское |      | Сельское |      |
|---------------------------------------|---------------|------|---------|------|---------|------|-----------|------|----------|------|
|                                       | 2002          | 2010 | 2002    | 2010 | 2002    | 2010 | 2002      | 2010 | 2002     | 2010 |
| Послевузовское                        | 2             | 5    | 2       | 5    | 2       | 5    | 2         | 6    | 0        | 2    |
| Высшее                                | 160           | 181  | 106     | 152  | 134     | 206  | 140       | 209  | 59       | 90   |
| Неполное высшее                       | 31            | 35   | 22      | 34   | 25      | 36   | 28        | 42   | 10       | 15   |
| Среднее                               | 272           | 347  | 287     | 326  | 340     | 366  | 340       | 363  | 234      | 298  |
| Начальное                             | 127           | 83   | 200     | 105  | 127     | 65   | 143       | 73   | 215      | 117  |

Источник: Состояние в браке, образование. Итоги Всероссийской переписи населения 2010 года. Республика Коми. Том 2: стат.сб./Комистат – Сыктывкар, 2012. – С. 62-63.

Переписи населения 2002 и 2010 гг. показывают, что уровень образования населения в целом растет. К 2010 г. число лиц с высшим образованием достигло 181 на 1000 человек в возрасте 15 лет и старше, против 160 в 2002 г., со средним профессиональным – 272 против 347. За восемь лет между двумя последними переписями число жителей Коми с высшим и средним профессиональным образованием в расчете на 1000 лиц в возрасте 15 лет и старше увеличилось на 96 человек, потеснив число людей с более низким уровнем профессионального образования. Так со 127 до 83 на 1000 снизилось число людей с начальным профессиональным образованием. Т.е. спрос на высшее образование в Коми продолжает устойчиво расти, а на начальное профессиональное он, наоборот, падает.

Среди женщин процесс улучшения образовательной структуры в 2002-2010 гг. шел значительно активнее, чем среди мужчин. Так, если в 2002 г. женщины опережали мужчин по доле лиц с высшим образованием в расчете на 1000 человек: 106 против 134, то к 2010 г. разрыв вырос до 54 человек. Однако следует отметить, что хотя уровень образования среди женщин традиционно выше, чем у мужчин, женщины чаще не в полной мере используют полученное высокое образование в своей трудовой деятельности. Дальнейшее увеличение гендерного разрыва, очевидно, во многом связано с общим повышением степени формальной образовательной подготовки занятого населения республики.

Образовательная структура населения, безусловно, зависит от типа поселения. В 2010 г. среди городских жителей республики обладателей высшего образования на 1000 человек в 2,3 раза, а среднего профессионального образования – в 1,2 раза больше, чем среди сельских. И напротив, основная масса населения с низким профессиональным образованием концентрируется на селе. Это может усилить в сельской местности процессы перехода застойной безработицы в стадию экономической неактивности, поскольку среди лиц с более низким образованием безработица выше, и они менее востребованы на рынке труда. Однако концентрация населения с низким образованием объясняется и тем, что на сельском рынке труда традиционно наиболее востребованы «рабочие» специальности, не требующие высокого уровня образования.

Образовательная структура населения значительно различается по возрастным когортам (рис. 3.2.). Во всех представленных в таблице возрастных группах, кроме самой старшей (65-72 года), преобладает удельный вес лиц со средним профессиональным образованием. Однако в группе 20-29 лет достаточно большой процент лиц с незаконченным высшим образованием – соответственно, в целом доля населения с послевузовским, высшим и незаконченным высшим образованием среди молодежи до 30 лет превышает долю лиц со средним специальным образованием (34,4% против 33,2%).

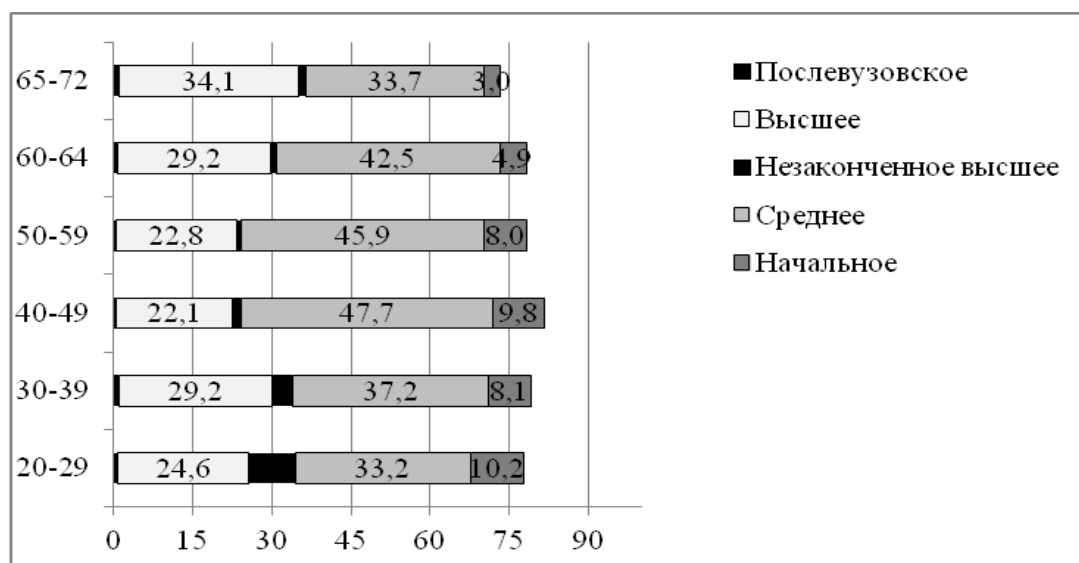


Рис. 3.2. Распределение по уровню образования населения основных возрастных групп населения Республики Коми в 2010 г., в %

В следующей возрастной группе 30-39 лет доля населения с послевузовским, высшим и незаконченным высшим профессиональным образованием (33,9%) уже меньше процента лиц со средним профессиональным образованием (37,2%), но она также достаточно значительна: составляет почти треть населения. В возрастах от 40 до 60 лет эта доля уменьшается ниже четверти населения. В этих возрастных группах наблюдается максимальная концентрация лиц со средним специальным уровнем профессиональной подготовки: среди 40-49-летних – 47,7%, среди 50-59-летних – 45,9%. Далее в группе 60-64 лет процент среднего специального образования сокращается до 42,5%, и очень существенно: до 33,7% – он уменьшается в группе 65-72 года. Т.е. в самой старшей возрастной группе экономической активности наблюдается даже более значительная, чем среди молодежи до 30 лет, концентрация лиц с послевузовским, высшим и незаконченным высшим образованием (36,5% против 34,4% в группе 20-29 лет).

Эти различия в уровне образования по возрастным группам, с одной стороны, являются отражением особенностей истории жизни разных поколений, с другой – людей с разным уровнем образования. Концентрацию лиц с высоким уровнем образования в возрастах до 40 лет, и особенно до 30 лет, во многом можно объяснить

нарастанием в 2000-х гг. уровня формальной подготовки специалистов с высоким уровнем образования. Это, с одной стороны, является реакцией населения на спрос на рынке труда на работников с «повышенным», выше требуемого конкретными рабочими местами, уровнем образования, а с другой – на запрос населения на рабочие места, не требующие тяжелого физического труда. Заметное преобладание в возрастах от 40 до 60 лет удельного веса лиц со средним специальным образованием связано, прежде всего, с тем, что образовательные установки родившихся в 1950-60-е гг. не были направлены на обязательное получение высшего образования, поскольку в 1970-80-е гг. рабочие места в основном заполнялись специалистами с адекватным уровнем профессиональной подготовки, и среднее специальное образование было очень востребовано. Значительное же увеличение доли высокообразованных людей в самых старших возрастах экономической активности можно объяснить повышенными показателями продолжительности жизни населения с высоким уровнем образования.

У занятого населения Республики Коми темпы улучшения образовательной структуры в последний межпереписной период были почти такими же, как у населения республики в целом (табл. 3.6.).

Таблица 3.6. Распределение занятого населения Республики Коми по уровням профессионального образования, %<sup>74</sup>

| Год  | Высшее | Незаконченное высшее | Среднее | Начальное |
|------|--------|----------------------|---------|-----------|
| 2002 | 17,2   | 2,5                  | 40,0    | 18,0      |
| 2010 | 24,8   | 3,8                  | 40,5    | 8,9       |

По данным переписей 2002 и 2010 гг., количество обладателей высшего профессионального образования выросло почти на восемь процентных пункта. Увеличение доли лиц с высшим образованием было примерно в полтора раза как в городе (с 19,0% до 27,4%), так и на селе (с 10,2% до 14,3%) от совокупности всех городских и сельских работников соответственно.

<sup>74</sup> Официальный сайт Всероссийской переписи населения 2002 / <http://www.perepis2002.ru/index.html?id=15>; Официальный сайт Всероссийской переписи населения 2010 / [http://www.gks.ru/free\\_doc/new\\_site/perepis2010/croc/perepis\\_itogi1612.htm](http://www.gks.ru/free_doc/new_site/perepis2010/croc/perepis_itogi1612.htm)

В период 2002-2010 гг. удельный вес работников с начальным профессиональным образованием уменьшился на девять процентных пункта (среди городских и сельских работников, произошло уменьшение доли в два раза, с 16,1% до 7,8% и 25,5% до 13,1%, соответственно). Возможно, в будущем республика столкнется с дефицитом квалифицированных рабочих, что может стать толчком к более интенсивной миграции такой рабочей силы из других регионов. Или же заполнением рабочих мест, не требующих высокой квалификации, работниками с более высоким уровнем образования, что приведет к снижению трудового потенциала работников, а вследствие этого – к неэффективности использования человеческого капитала на уровне региона.

Выявленные тенденции не могли не повлиять на состояние трудовых ресурсов республики. Необходимо с целью определения соответствия квалификации и образования работников оценить интеллектуальную составляющую трудовых ресурсов внутри региона, которая учитывает образовательный потенциал, приобретенный в системе профессионального образования. Оценки, характеризующие образовательную структуру трудовых ресурсов по различным видам экономической деятельности, представлены в табл. 3.7 и 3.8. В 2013 г. к числу наиболее образовательнoеmких отраслей экономики республики можно отнести государственное управление, образование, финансы, сферу услуг, связанную с недвижимым имуществом и арендой. Противоположная сторона представлена сельским и лесным хозяйством, в котором высшее образование имеют лишь 9,0% работников, что обусловлено низким уровнем заработной платы и спецификой трудовой деятельности в данной отрасли.

Таблица 3.7. Распределение доли занятых в экономике по видам экономической деятельности и уровню образования в 2004 и 2013 гг., %<sup>75</sup>

| Виды экономической деятельности | Профессиональное образование |      |         |      |           |      |
|---------------------------------|------------------------------|------|---------|------|-----------|------|
|                                 | Высшее, послевузовское       |      | Среднее |      | Начальное |      |
|                                 | 2004                         | 2013 | 2004    | 2013 | 2004      | 2013 |
| Всего                           | 19,0                         | 26,0 | 30,0    | 22,0 | 22,0      | 32,0 |

<sup>75</sup> Основные итоги обследования населения по проблемам занятости в Республике Коми за 2004 г.: Стат. бюллетень № 45-71-65/45. – Сыктывкар: Комистат, 2005. – С. 19-20; Основные итоги обследования населения по проблемам занятости в Республике Коми за 2013 г.: Стат. бюллетень № 47-53-58/5. – Сыктывкар: Комистат, 2014. – С. 19-20. Статистический ежегодник РК, 2013: Стат. сб. Комистат – Сыктывкар. 2014.

|                                                                                                                            |      |      |      |      |      |      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|------|------|------|
| Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство                                                                               | 8,0  | 13,0 | 26,0 | 15,0 | 18,0 | 35,0 |
| Добыча полезных ископаемых                                                                                                 | 20,0 | 23,0 | 20,0 | 17,0 | 25,0 | 40,0 |
| Обрабатывающие производства                                                                                                | 10,0 | 18,0 | 33,0 | 18,0 | 22,0 | 41,0 |
| Производство и распределение электроэнергии, газа и воды                                                                   | 9,0  | 20,0 | 36,0 | 18,0 | 24,0 | 39,0 |
| Строительство                                                                                                              | 22,0 | 22,0 | 19,0 | 12,0 | 28,0 | 42,0 |
| Оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования | 7,0  | 16,0 | 42,0 | 23,0 | 21,0 | 35,0 |
| Гостиницы и рестораны                                                                                                      | ...  | 16,0 | 45,0 | 14,0 | 38,0 | 44,0 |
| Транспорт и связь                                                                                                          | 17,0 | 22,0 | 27,0 | 19,0 | 27,0 | 41,0 |
| Финансовая деятельность                                                                                                    | 79,0 | 62,0 | ...  | 17,0 | 6,0  | 8,0  |
| Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг                                                            | 34,0 | 37,0 | 26,0 | 16,0 | 20,0 | 29,0 |
| Государственное управление и обеспечение военной безопасности, социальное страхование                                      | 20,0 | 49,0 | 30,0 | 18,0 | 19,0 | 20,0 |
| Образование                                                                                                                | 38,0 | 39,0 | 36,0 | 28,0 | 13,0 | 19,0 |
| Здравоохранение и предоставление социальных услуг                                                                          | 11,0 | 21,0 | 41,0 | 47,0 | 24,0 | 20,0 |
| Предоставление прочих коммунальных, социальных и др. услуг                                                                 | 15,0 | 26,0 | 40,0 | 26,0 | 9,0  | 27,0 |

Максимальной долей занятых со средним профессиональным образованием в 2013 г. располагает здравоохранение (47%). При этом, в отличие от других отраслей, в здравоохранении за 2004-2012 гг. произошло дальнейшее увеличение удельного веса занятых со средним профессиональным образованием (на 6 процентных пунктов). Очевидно, структура медицинских учреждений республики и специфика труда в этой отрасли требует преимущественно кадров с таким уровнем образования. Способствует этому и наличие в Коми развитой системы медицинской подготовки специалистов среднего звена с училищами в Сыктывкаре, Ухте и Воркуте.

Росту в здравоохранении доли лиц с высшим образованием более чем в два раза способствовало открытие в 1996 г. в столице республики филиала Кировской государственной медицинской академии, в котором в 2006 г. состоялся первый выпуск студентов, прошедших полный курс обучения в Сыктывкаре. Итогом деятельности Коми филиала можно назвать то, что благодаря подготовке и выпуску

более 700 врачей удалось остановить катастрофическое падение кадрового врачебного потенциала в Коми, особенно в сельской местности и в северных районах региона. По оценкам специалистов самый мощный миграционный отток из республики специалистов с высшим медицинским образованием наблюдался в 1993-1997 гг. вследствие резкого снижения уровня жизни населения на Севере в начальный период социально-экономических реформ.

В 2013 г. высока доля занятых со средним профессиональным образованием в таких видах экономической деятельности как предоставление коммунальных, социальных и др. услуг (26%) и оптовая и розничная торговля, ремонт авто, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования (23,0%), что обусловлено активным развитием сферы услуг в республике. Достаточно высока (17,0%) доля лиц со средним специальным образованием в финансовой деятельности в связи с развитием кредитования населения.

В период 2004-2013-е гг. самое значительное снижение доли лиц со средним специальным образованием было в таких сферах труда, как гостиницы и рестораны (на 31 п.п.), «оптовая и розничная торговля...» (на 19 п.п.), «производство и распределение ...» (на 18 п.п.). В то же время в этих отраслях растет удельный вес занятых с начальным профессиональным образованием.

Увеличение доли занятых с начальным профессиональным образованием за 2004-2013 гг. наблюдалось практически во всех видах экономической деятельности (кроме здравоохранения) и в целом по республике. Самая высокая доля лиц с начальным образованием в 2013 г. была в таких отраслях, как уже отмечалось выше, как «гостиницы и рестораны» (44%), строительство (42%), обрабатывающие производства (41%), транспорт и связь (41%), добыча полезных ископаемых (40%), производство и распределение электроэнергии, газа и воды (39%). В данных отраслях в силу специфики труда начальное профессиональное образование является преобладающим. Помимо этого, в них достаточно высока и доля занятых без профессионального образования.

Наиболее заметный процент занятых без профессионального образования в 2013 г. был в сельском и лесном хозяйстве (38%), а также в «оптовой и розничной торговле ...» (29%), «гостиницах и ресторанах» (26%), в строительстве (24%), в производстве и распределении электроэнергии, газа и воды (23%), обрабатывающих производствах (22%), предоставлении коммунальных, социальных и персональных услуг (21%), в добыче полезных ископаемых и «операции с недвижимым имуществом, ...» (по 19% в каждой), в транспорте и связи (18%).

Анализ динамики занятых по уровню профессионального образования в Республике Коми за 2004-2013 гг. показал, что среди занятых с высшим и послевузовским профессиональным образованием наибольший прирост наблюдался в государственном секторе (на 29 п.п.) (табл. 3.8). Далее идут гостиницы и рестораны (16 п.п.), производство и распределение электроэнергии, газа и воды и в коммунальном хозяйстве (по 11 п.п.).

Таблица 3.8. – Динамика занятых в экономике по видам экономической деятельности и уровню образования за 2004-2013 гг., п.п.\*

| Виды экономической деятельности                                                                                            | Профессиональное образование |         |           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|---------|-----------|
|                                                                                                                            | Высшее, послевузовское       | Среднее | Начальное |
| Всего                                                                                                                      | 7                            | -8      | 10        |
| Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство                                                                               | 5                            | -11     | 17        |
| Добыча полезных ископаемых                                                                                                 | 3                            | -3      | 15        |
| Обрабатывающие производства                                                                                                | 8                            | -15     | 19        |
| Производство и распределение электроэнергии, газа и воды                                                                   | 11                           | -18     | 15        |
| Строительство                                                                                                              | 0                            | -7      | 14        |
| Оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования | 9                            | -19     | 14        |
| Гостиницы и рестораны                                                                                                      | 16                           | -31     | 6         |
| Транспорт и связь                                                                                                          | 5                            | -8      | 14        |
| Финансовая деятельность                                                                                                    | -17                          | 17      | 2         |
| Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг                                                            | 3                            | -10     | 9         |
| Государственное управление и обеспечение военной безопасности, социальное страхование                                      | 29                           | -12     | 1         |
| Образование                                                                                                                | 1                            | -8      | 6         |
| Здравоохранение и предоставление социальных                                                                                | 10                           | 6       | -4        |

|                                                                     |    |     |    |
|---------------------------------------------------------------------|----|-----|----|
| услуг                                                               |    |     |    |
| Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг | 11 | -14 | 18 |

\*рассчитано на основе табл. 3.7.

Отрицательная динамика занятых с высшим и послевузовским профессиональным образованием в 2004-2013 гг. наблюдается в финансовой деятельности (-17 п.п.).

Положительная динамика доли занятых со средним профессиональным образованием за 2004-2013 гг. в Республике Коми была лишь в двух видах экономической деятельности: в финансах (17 п.п.) и здравоохранении и предоставлении социальных услуг (6 п.п.). В остальных отраслях наблюдалась отрицательная динамика. Самое значительное сокращение доли работников со средним профессиональным образованием произошло в сфере обслуживания гостиниц и ресторанов (-35 п.п.).

Среди лиц с начальным профессиональным образованием отрицательная динамика наблюдалась в здравоохранении (-4 п.п.). В остальных видах экономической деятельности – положительная динамика.

Хотелось бы отметить, что в Республике Коми многие работники с высокой образовательной подготовкой вынуждены работать не по полученной специальности. По результатам обследований населения по проблемам занятости за 2012 г. (табл. 3.9.), к работникам, занимающим рабочие места, которые не соответствуют их профессиям, в Коми можно отнести 55,0% руководителей всех уровней, 34,0% специалистов высшего уровня, 44,0% специалистов среднего уровня квалификации<sup>76</sup>.

Таблица 3.9. Связь работы занятого населения с полученной профессией, %

|                                                                                        | Работают по полученной профессии |         |         |
|----------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|---------|---------|
|                                                                                        | всего                            | мужчины | женщины |
| Всего                                                                                  | 44,0                             | 46,0    | 42,0    |
| Руководители всех уровней, включая руководителей учреждений, организаций и предприятий | 45,0                             | 44,0    | 46,0    |

<sup>76</sup> Основные итоги обследования населения по проблемам занятости в Республике Коми за 2013 г.: Стат. бюллетень. – Сыктывкар: Комистат, 2014.

|                                                                                                                                                                    | Работают по полученной профессии |         |         |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|---------|---------|
|                                                                                                                                                                    | всего                            | мужчины | женщины |
| Специалисты высшего уровня квалификации                                                                                                                            | 66,0                             | 64,0    | 66,0    |
| Специалисты среднего уровня квалификации                                                                                                                           | 56,0                             | 35,0    | 64,0    |
| Служащие, занятые подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием                                                                         | 31,0                             | 68,0    | 29,0    |
| Работники сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и родственных видов деятельности                                                           | 31,0                             | 19,0    | 34,0    |
| Квалифицированные рабочие сельского, лесного, охотничьего хозяйств, рыбоводства и рыболовства                                                                      | 5,0                              | 9,0     | 1,0     |
| Квалифицированные рабочие крупных и мелких промышленных предприятий, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр, художественных промыслов и другие | 54,0                             | 56,0    | 46,0    |
| Операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин, слесари-сборщики                                                                                              | 51,0                             | 57,0    | 23,0    |
| Неквалифицированные рабочие                                                                                                                                        | 2,0                              | 2,0     | 2,0     |

Источник: Основные итоги обследования населения по проблемам занятости в Республике Коми за 2012 год. / Статистический бюллетень, Сыктывкар, 2013.

Социологическое исследование, проведенное автором в 2012 г., также подтвердило, что в республике значительная часть занятого населения работает не по специальности.

Для внутрирегионального анализа трудового потенциала населения использовался метод социолого-экономические опросы населения региона. Он позволяет изучить конкретные противоречия воспроизводства трудового потенциала и на этой основе определить направления корректировки регулирующих воздействий на рынок труда.

В исследовании было опрошено 1000 человек, из которых 874 человека на момент опроса были занятыми в экономике<sup>77</sup> (см. Приложение 2). Из них работали не по специальности 46,9% (см. Приложение 3). Среди них с высшим образованием – 39,4%, со средним специальным – 48,8%. Если посмотреть по отраслям, то особенно много работающих не по специальности в торговле. В торговле рынок труда имеет свои особенности, которые выражаются в том, что потребность в работниках торговли растет более быстрыми темпами по сравнению с другими отраслями, что свидетельствует о

<sup>77</sup> Исследование было проведено в Республике Коми на период июль-сентябрь 2012 г. Опрос проводился методом анкетирования населения по случайной выборке (с посещением квартир (частных домов) по адресам). В выборке представлены четыре из десяти городов республики, доля каждого составила (%): Сыктывкар – 25,0; Сосногорск – 8,0; Ухта – 15,0; Воркута – 22,1. Сельские районы представлены Сыктывдинским, Княжпогостским, Усть-Куломским, Ижемским и Усть-Цилемским – на их долю приходится – 29,4%.

повышении значения торговли в условиях развивающегося рынка. Торговля привлекает большое число работников из других сфер, поэтому здесь работает много людей без специальных знаний, но имеющих опыт работы в различных отраслях экономики. Привлекательность труда в торговле обусловлена также более высокой доходностью по сравнению с другими отраслями.

Остановимся подробнее на занятости, трудовой мотивации и особенностях развития трудового потенциала респондентов.

*Занятость, трудовая мотивация.* Современное развитие рыночных отношений предъявляет все более высокие требования к профессиональной деятельности человека, поскольку стремление к инновационному типу развития стало важным условием для обеспечения устойчивого роста во всех сферах экономики. Трансформационные процессы в стране привели к институциональным изменениям в сфере труда, к которым нужно адаптироваться. Конкуренция на рынке труда потребовала от работников качественного изменения мотивации к трудовой деятельности.

Данные проведенного социологического опроса показали, что отвечая на вопрос «Как Вы думаете, почему люди не работают?» большая часть респондентов указала на нежелание работать – 40,0% (см. Приложение 4). Оценка работающих респондентов отличается в целом от всех респондентов. Поэтому в исследовании взяты их оценки, поскольку те, кто не работает (особенно безработное население) в отличие от работающего населения больше склонны винить объективные обстоятельства (нет возможностей и связей, нет работы, нет работы с достойной заработной платой). Тогда как по работающим респондентам данные опроса показали, что нежелание работать и объективные причины распределяются почти одинаково, причем с некоторым перевесом в пользу объективных причин (рис. 3.3).

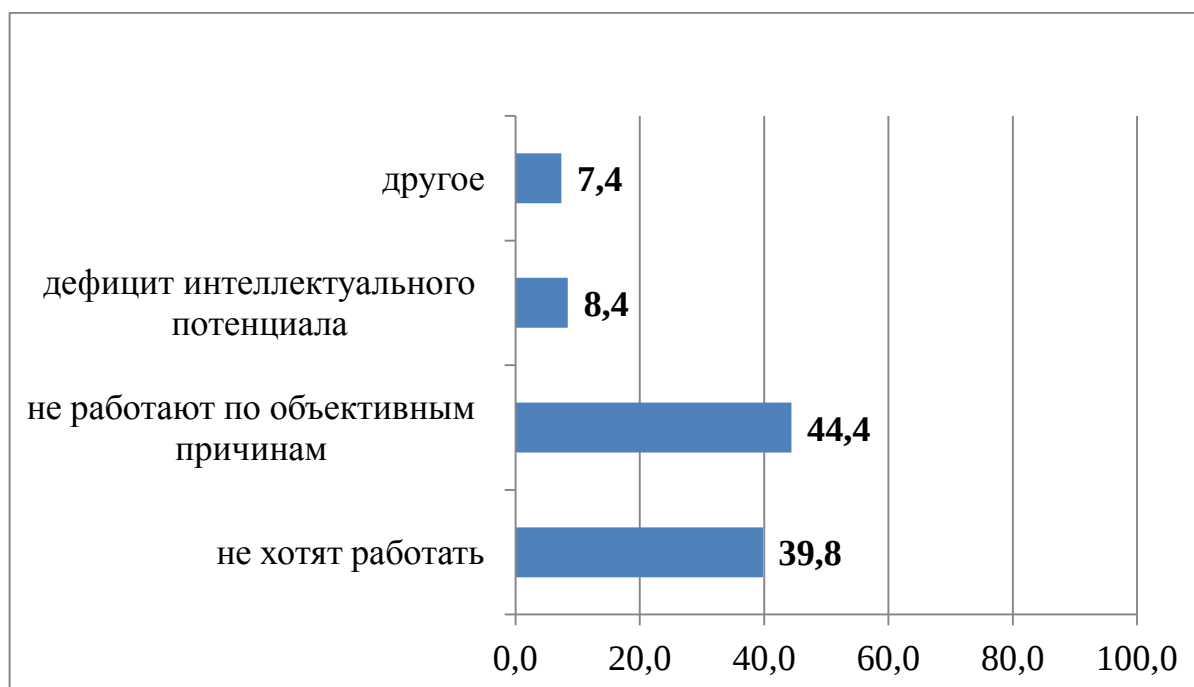


Рис.3.3 Работающие респонденты по оценкам причин, почему люди не работают, %

То есть даже работающие респонденты понимают, что трудоустройство зависит не только от желания людей, но при этом они высоко оценивают установки на труд. На третьем месте по оценкам работающих респондентов среди причин нежелания работать стоит дефицит интеллектуального потенциала («нет способностей» и «не хватает образования»).

Такая ситуация обусловлена спецификой северных регионов – высокой долей населения в трудоспособном возрасте, особенно в самом активном возрасте трудовой деятельности в 25-49 лет. Согласно социологическому опросу именно эта возрастная группа определила высокие оценки по этому ответу – «не хотят работать». Второе место занимают объективные причины того, почему люди не работают. Подчеркнем, что данную группу ответов выбрали коренное население, а не пришлое население, целью приезда которого является, прежде всего, получение высокого заработка. Подтверждение тому данные таблицы 3.10, которые отражают размер пособий по безработице.

Таблица 3.10. Получатели пособия по безработице по его размерам в ряде субъектов РФ в декабре 2014 г., %

| Субъект РФ                      | Размер пособия по безработице |                                  |               |                      |
|---------------------------------|-------------------------------|----------------------------------|---------------|----------------------|
|                                 | мини-мальный                  | от минимального до максимального | макси-мальный | больше максимального |
| Владимирская область            | 17,4                          | 23,1                             | 58,4          | 1,1                  |
| Курская область                 | 24,2                          | 16,6                             | 57,8          | 1,4                  |
| Орловская область               | 19,4                          | 19,6                             | 60,7          | 0,3                  |
| Смоленская область              | 21,8                          | 27,0                             | 51,1          | 0,1                  |
| Тверская область                | 27,1                          | 21,4                             | 51,0          | 0,5                  |
| Республика Карелия              | 32,9                          | 13,6                             | 52,2          | 1,3                  |
| Республика Коми                 | 53,9                          | 13,8                             | 32,3          | –                    |
| Архангельская область           | 50,6                          | 13,5                             | 35,2          | 0,7                  |
| Вологодская область             | 20,8                          | 22,0                             | 56,3          | 0,9                  |
| Калининградская область         | 30,3                          | 12,1                             | 55,7          | 1,9                  |
| Новгородская область            | 26,1                          | 12,5                             | 59,9          | 1,5                  |
| Карачаево-Черкесская Республика | 45,7                          | 17,4                             | 36,8          | 0,1                  |
| Ставропольский край             | 38,2                          | 15,4                             | 45,8          | 0,6                  |
| Республика Башкортостан         | 29,0                          | 23,0                             | 48,0          | –                    |
| Республика Марий Эл             | 30,9                          | 17,6                             | 51,5          | –                    |
| Удмуртская Республика           | 18,4                          | 23,8                             | 57,6          | 0,2                  |
| Кировская область               | 35,6                          | 23,7                             | 39,8          | 0,9                  |
| Пензенская область *            | 25,5                          | 28,8                             | 45,7          | –                    |
| Свердловская область            | 28,7                          | 16,5                             | 53,8          | 1,0                  |
| Республика Алтай                | 49,9                          | 24,9                             | 24,7          | 0,5                  |
| Республика Тыва                 | 71,4                          | 14,5                             | 13,1          | 1,0                  |
| Республика Хакасия              | 34,3                          | 18,8                             | 45,2          | 1,7                  |
| Забайкальский край              | 36,3                          | 24,9                             | 36,6          | 2,2                  |
| Иркутская область               | 41,1                          | 14,7                             | 42,6          | 1,6                  |
| Кемеровская область             | 33,6                          | 18,7                             | 46,3          | 1,4                  |
| Новосибирская область *         | 29,7                          | 18,3                             | 51,6          | 0,4                  |
| Омская область                  | 42,0                          | 20,4                             | 37,6          | –                    |
| Республика Саха (Якутия)        | 56,6                          | 7,8                              | 34,1          | 1,5                  |
| Приморский край                 | 44,0                          | 12,7                             | 41,6          | 1,7                  |
| Хабаровский край                | 44,6                          | 10,4                             | 43,8          | 1,2                  |
| Магаданская область *           | 47,9                          | 7,2                              | 42,4          | 2,5                  |
| Еврейская АО *                  | 30,3                          | 16,2                             | 52,5          | 1,0                  |
| Чукотский АО                    | 67,1                          | 4,7                              | 27,2          | 1,0                  |

\* В июле 2014 г.

Данные таблицы показывают, в Республике Коми высока доля тех, кто получает пособия в минимальном размере. К ним относятся в основном лица без профессионального образования, впервые вышедшие на рынок труда, и длительно не работавшие. Эти данные указывают на то, что среди зарегистрированных безработных они преобладают, что можно назвать характерной особенностью, как для Республики

Коми, так и для других регионов российского Севера. Данная категория граждан требует помощи через систему государственной поддержки безработных.

*Оценка рынка труда.* В Республике Коми уровень безработицы на селе выше, чем в городе в два раза: 11,4% и 5,1% соответственно по данным обследования населения по проблемам занятости за 2012 г. Уровень безработицы в республике имеет тренд к снижению в последние годы – на этот процесс влияет благоприятное развитие экономики и меры государственного регулирования рынка труда. Респонденты, проживающие как в городской, так и сельской местности, оценивают свои возможности в поиске работы на локальных рынках труда следующим образом: «найти работу сложно, но возможно» – 43,1% и 51,1%; «тот, кто хочет, тот найдет работу» – 40,1% и 30,3% соответственно (*Приложение 5*). Ответы респондентов показывают, что при желании найти работу можно, другое дело, позволит ли найденная работа реализовать притязания работников.

Важное место в реализации трудового потенциала имеет наличие работы, постоянного рабочего места. Изучение этой проблемы был посвящен вопрос: «Каким образом Вы устраивались на работу?». На него респонденты ответили следующим образом (%): при содействии или по совету знакомых, родственников, друзей – 44,0; самостоятельно, через отдел кадров – 40,5; по распределению – 4,3; через службу занятости – 4,0; предложили работу после прохождения производственной/ преддипломной практики – 2,3; через частное кадровое агентство – 0,4; другое – 4,6. Как видим, и сегодня экономически активное население предпочитает самостоятельно решать проблему поиска работы.

Особая тема это поиск и трудоустройство выпускников образовательных учреждений. На вопрос анкеты: «Как Вы считаете, легко ли выпускникам вузов найти работу в данном населенном пункте по специальности?». 70,9% ответили, что трудно найти, 6,3% – легко найти, 22,9% – затруднились ответить.

Во все времена основной ценностью человека была возможность иметь работу, приносящую не только доход, но и удовлетворение. Не является исключением и современный период развития общества. Поэтому мы попытались выяснить, чем

является работа для респондентов сегодня. Ответы показали следующее. Прежде всего, это возможность заработать – 69,5%; далее работа дает возможность реализовать свои способности – 10,1%; источник социальных гарантий – 5,7%; условие приобретения опыта – 5,2%; возможность профессионального роста – 4,9%; место общения – 1,6%; условие сохранения семьи – 1,2%; другое – 1,9%. Среди работников городской местности, довольных своей работой почти в 3 раза больше, чем в сельской местности (51,7% против 19,4%).

Любая работа это источник доходов. Поэтому респондентов попросили оценить уровень их доходов. Материалы опроса показали следующее (%): «денег достаточно для потребления продуктов и одежды» – 59,0, «денег хватает лишь на покупку продуктов питания» – 24,2, «денег достаточно, чтобы ни в чем себе не отказывать» – 10,8, «денег не хватает даже на покупку продуктов питания» – 4,6, другое – 1,5. Как видим имеющаяся работа не позволяет респондентам реализовать свои материальные притязания. Вопрос почему? Обратимся к ответам респондентов, почему их работа не позволяет удовлетворить их основные материальные потребности. Приведем ответы. Среди основных недостатков имеющейся работы респонденты указали на низкую оплату труда (37,0%), что означает неудовлетворенность большинства вознаграждением за их труд; но 25,7% отметили отсутствие каких-либо недостатков; 6,9% указали на отсутствие льгот, гарантий по месту работы; 6,6% обозначили плохую организацию труда; и далее 5,3% – неинтересная работа; 5,2% – неудобный график работы; 4,0% – ограничения профессионального роста; 3,6% – плохие условия труда; другое – 2,6%; 1,9% – плохие взаимоотношения в коллективе; 1,6% – ограничение инициативы, активности.

*Реализация трудового потенциала.* В последнее время все чаще идут дискуссии, нужно ли выпускникам образовательных учреждений работать по полученной специальности или можно и по смежной или совершенно новой? Не претендуя на исчерпывающий ответ, обратимся к результатам нашего опроса (*Приложение 6*). Среди опрошенных респондентов работают по специальности 53,1% (в том числе с высшим профессиональным образованием – 60,6%, с незаконченным высшим – 52,0%, средним

профессиональным – 51,2%, начальным профессиональным – 52,8%) и работают не по специальности 46,9%. Невозможность реализации работниками полученных знаний на практике и их применение не по назначению в процессе общественного производства приводит к тому, что это негативно сказывается на реализации имеющегося у них интеллектуального потенциала (рис.3.4.).

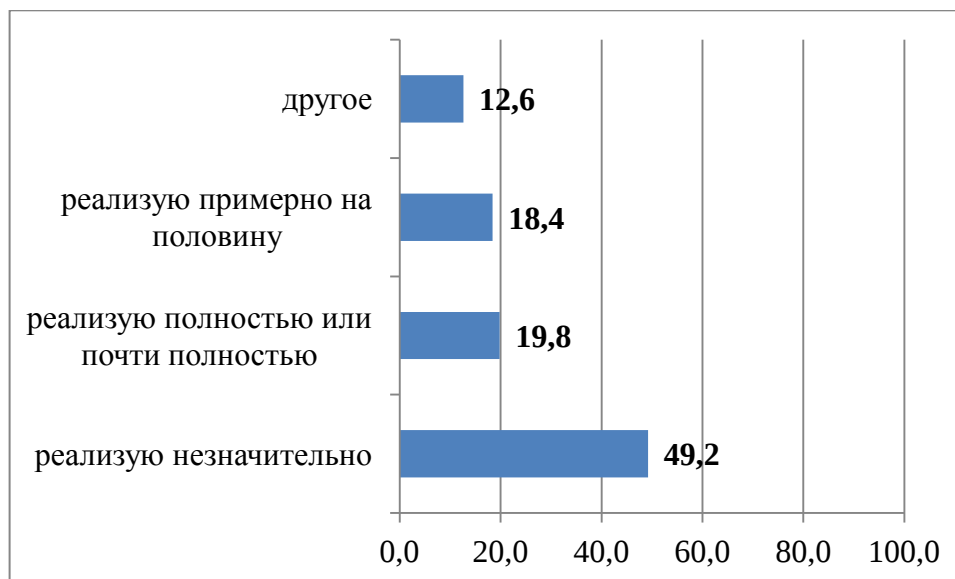


Рис. 3.4. Работающие респонденты по оценке степени реализации знаний и умений, %

Распределение ответов показало, что почти половина опрошенных реализуют незначительно. Причем незначительная реализация знаний и умений в большей степени характерна для квалифицированных кадров – специалистов и руководителей, то есть тех, у кого наиболее высокое несоответствие профессионального образования и специальности. Здесь необходимо отметить, что кадры, которые в регионе особенно дефицитны в то же время в большей степени работают не по специальности. Что нужно учитывать при подготовке специалистов и тем более при привлечении их из других регионов.

При этом, не по специальности работают в большей мере городские жители, имеющие высшее образование (38,4%). Среди сельских жителей не по специальности работают в основном лица со средним профессиональным образованием (26,5%). Логично, поскольку в городской местности республики концентрируется рабочая сила с

более высоким уровнем образования, а на селе, наоборот, с низким образовательным уровнем. Кроме того, образовательные учреждения работают, несколько опережая потребности рынка труда.

Реализация трудового потенциала предполагает выполнение руководством предприятий ряда обязательных функций, например повышение квалификации персоналом, их оздоровление и т.д. На вопрос «Есть ли возможность повышать квалификацию на вашей работе?» ответы распределились следующим образом (%): да – 64,7, нет – 35,3. Относительно неплохие возможности для развития трудового потенциала имеются на предприятиях республики.

Оценивая использование трудового потенциала, респондентам был задан вопрос, удовлетворены ли они работой. Ответы показали, что 70,6% опрошенных удовлетворены своей работой, а 29,4% работой не довольны. Для выяснения причин, лежащих в неудовлетворенности работой респондентам был задан уточняющий вопрос: «Если Вы не удовлетворены своей работой, то каковы причины?». Ответы распределились следующим образом: не устраивает заработная плата – 62,4%; работа не соответствует склонностям и интересам – 13,9%; не устраивает организация труда – 10,1%; нет перспектив карьерного роста – 5,2%; не совсем хорошие отношения в рабочем коллективе – 2,8%; не получается совмещать работу и учебу – 1,8%; другое – 3,8%.

Таким образом, в условиях современной рыночной экономики происходит частичная депрофессионализация и снижение уровня мотивации среди работников Республики Коми. Субъективная оценка рынка труда респондентами указывает на ограниченность местных рынков труда в предоставлении эффективных и продуктивных рабочих мест. Это приводит к социальной напряженности, которая выражается в неудовлетворенности размером заработной платы, низкой субъективной оценке уровня доходов. Это в свою очередь ограничивает возможности жителей республики в профессиональной самореализации, раскрытии индивидуальных ресурсов.

Не стоит забывать, что для Республики Коми, как и для России в целом, характерно наличие экономической бедности – имеется в виду бедность

трудоспособных граждан<sup>78</sup>. Ситуация «невостребованности» на региональном рынке труда работников с предлагаемым уровнем образования и квалификацией может способствовать и стать причиной дальнейшего роста бедности в республике. Низкий уровень доходов работников является фактором того, что физиологическая работоспособность не восстанавливается. В процессе труда работник расходует энергию и ее необходимо восполнять в первую очередь за счет питания. Если же этого не происходит, то физиологическая работоспособность «проедается», и это негативно влияет на здоровье. Данные социологического опроса дают информацию о том, хватает ли работникам доходов (*Приложение 6*), чтобы удовлетворить потребность в питании (рис. 3.5.)

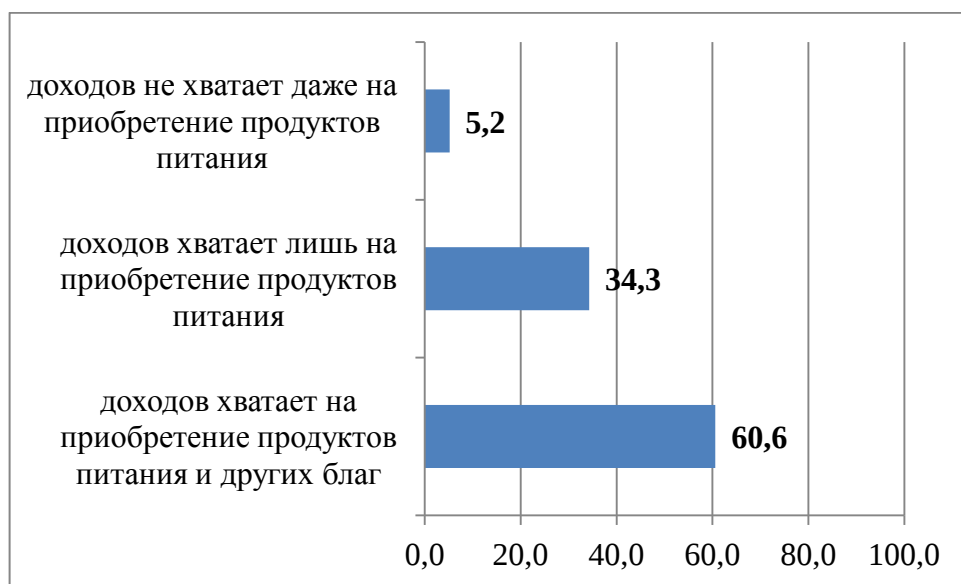


Рис. 3.5. Работающие респонденты по оценке достаточности доходов для приобретения продуктов питания, %

Ответы респондентов на вопрос «Оцените уровень Ваших доходов?» позволяют увидеть часть бедных. Работники относятся к категории бедных в таких отраслях как коммунальное хозяйство (80,0%), бюджетные сферы экономики (образование – 46,8% и здравоохранение – 46,1%) и промышленность (41,5%). По профессиональным группам – это специалисты со средним специальным образованием (55,3%), служащие (54,3%) и

<sup>78</sup> Токсанбаева М.С. Трудовые доходы и бедность // Вопросы экономики. – №7, 1998; Акопов В.И., Гаджиев Ю.А., Сидорова В.А. Проблемы роста благосостояния населения северного региона. – Сыктывкар, 2004.

рабочие (53,7%). Таким образом, данным профессиональным группам есть необходимость повышать оплату труда. Почти 40,0% работников расходуют свои доходы на питание, это свидетельствует о субъективной бедности, которая у населения, занятого в экономике, предопределяется уровнем заработной платы. «Работающие» бедные попадают в группу риска (трудоспособные, которые в силу низких доходов не смогут прокормить себя и свою семью). А в силу «цикличности экономического развития», при наступлении «фазы спада экономики» эта группа наиболее уязвима. Кроме того, профессионально-квалификационный дисбаланс спроса и предложения рабочей силы поддерживается низким уровнем оплаты труда, предлагаемого работодателями за достаточно высокий уровень образования, что также способствует распространению бедности среди трудоспособного населения.

Таким образом, система профессионального образования Республики Коми развивалась следующим образом:

- До 1990-х гг. в республике активно развивалась система начального профессионального образования. В 1990-2000-е гг. наблюдалась тенденция сворачивания начального профессионального образования. Среднее и высшее профессиональное образование продолжало развиваться вплоть до середины 2000-х гг. В условиях проведения реформ по оптимизации системы профессионального образования, детерминированные происходящими демографическими процессами и потребностями экономики региона в определенных кадрах, со второй половины 2000-х годов происходит сокращение числа учебных заведений среднего и высшего профессионального образования.

- С принятием инновационной парадигмы развития экономики в республике наблюдается тенденция кластеризации профессиональной системы образования, что характерно для регионов, обеспечивающих «свою» экономику «своими» кадрами.

Образовательная структура населения Республики Коми характеризуется следующими особенностями:

1. Сопоставление образовательного состава населения по данным послевоенных переписей населения свидетельствует о неуклонном росте уровня образования населения Республики Коми.

2. Образовательная структура населения различается в зависимости от социально-демографических групп: по уровню профессионального образования мужчины проигрывают женщинам, сельские жители – городским.

3. Наиболее образовательнoемкими отраслями в экономике, как и по России в целом, так и в Республике Коми, являются финансы, государственное управление, образование и наука, сфера услуг, связанная с недвижимым имуществом и арендой; противоположная сторона представлена сельским, лесным хозяйством и охотой.

4. В экономику республики продолжают вливаться работники с более высокой образовательной подготовкой, но в то же время многие из них работают не по полученной профессии.

Тенденции развития образовательной системы в Республике Коми в основном совпадают с общероссийскими – «массовизация» высшего профессионального образования. Однако данная тенденция усугубляется значительным миграционным оттоком в регионе, что «откидывает» его в 2012 г. в группу аутсайдеров по интеллектуальной составляющей трудового потенциала. Кроме того, для республиканского рынка труда характерна «невостребованность» выпускаемых системой высшего профессионального образования кадров, что обуславливает миграционный отток в активных экономических возрастах. Отток населения из Республики Коми во многом обусловлен состоянием психофизической компоненты трудового потенциала, а точнее, уровнем доходов работников, который не всегда обеспечивает даже физиологическое воспроизводство рабочей силы. Еще один фактор миграции в другие регионы – проблема трудоустройства, проявляющаяся в сравнительно высоком уровне безработицы, что характерно как для Коми, так и для большинства северных регионов.

**Проблемы повышения и реализации продолжительности трудовой жизни.**

Ожидаемая продолжительность жизни населения России в последние годы весьма существенно увеличилась: с 64,8 лет в 2003 г. до 70,2 в 2012 г. (у мужчин с 58,5 до 64,6 лет, у женщин с 71,9 до 75,9 лет). В большинстве северных регионов (кроме Ханты-Мансийского и Ямало-Ненецкого автономных округов), в том числе и в Республике Коми, величина этого показателя традиционно ниже, чем в среднем по стране. В 2012 г. продолжительность жизни населения республики составила 68,3 лет (у мужчин 62,3 лет, у женщин 74,5). При этом значительный резерв повышения продолжительности жизни здесь составляют внешние причины смерти (несчастные случаи, отравления, травмы, убийства, самоубийства).

В целом по России эта группа причин с 2006 г. заняла свое закономерное третье место в структуре смертности по причинам после болезней системы кровообращения и новообразований. В Коми несчастные случаи по-прежнему находятся на втором месте, внося весомый вклад в общий уровень смертности населения, особенно в трудоспособном возрасте. В 2012 г. в стране был превышен рекордный уровень продолжительности жизни, наблюдавшийся в 1986-1987 гг. В 2013 г. позитивные тенденции продолжились. Никогда еще продолжительность жизни российского населения, в том числе и в северных регионах, не была так высока, как сейчас<sup>79</sup>. Но при этом, как видим, продолжительность жизни для обоих полов, и особенно мужской показатель, значительно не дотягивают до верхней границы экономической активности. Иными словами, резервы увеличения продолжительности трудовой жизни, во многом связанные с образом жизни населения, все еще существенны, особенно в регионах с высокой смертностью населения в трудоспособном возрасте от внешних причин, к которым относится Республика Коми.

К тому же, рекомендованный МОТ период экономической активности 15-72 лет в России используется далеко не полностью по целому ряду причин.

Во-первых, это природно-климатические условия. В России в целом, и особенно в северных регионах они оцениваются как не совсем благоприятные для жизни людей,

---

<sup>79</sup> Попова Л.А. Смертность и продолжительность жизни населения северных регионов России // Север и рынок: формирование экономического порядка: науч.-информ. журн. – №4, 2014.

что влечет за собой ухудшение показателей здоровья населения. Проживание человека на Севере предъявляет особые требования к обеспечению его жизнедеятельности. С медико-физиологической точки зрения имеется несколько факторов, оказывающих неблагоприятное воздействие на организм человека: контрастная фотопериодика (продолжительность светового дня в течение года), холодовой фактор, ветровой режим, повышенная геомагнитная активность, своеобразие диеты и микроэлементный состав воды и ряд др.<sup>80</sup>. Влияние этих факторов негативно отражается на ряде систем организма человека. Важно также, что исследователи в области физиологических подходов к оценке полноценной жизнедеятельности человека в условиях Севера отмечают, что коренное население адаптировано к северным условиям, а вот местное и пришлое население нуждается в адаптации. И этот адаптационный период должен быть длительным<sup>81</sup>. С точки зрения социально-экономического подхода вахтовый метод освоения Севера актуален, но он должен быть по времени длительным<sup>82</sup>, в противном случае это становится причиной сокращения продолжительности жизни, в том числе и трудовой.

Во-вторых, важная роль среди социальных факторов, влияющих на продолжительность экономической активности, принадлежит условиям труда, которые за последние два десятилетия практически не совершенствуются<sup>83</sup>. Неудовлетворительные условия труда обуславливают высокий уровень профессиональной заболеваемости<sup>84</sup>. Северные регионы в разрезе вредных условий труда имеют большие проблемы и высокая смертность в трудоспособных возрастах это подтверждает. Так, например, по данным Росстата удельный вес работников занятых во вредных и (или) опасных условиях труда, осуществляющих деятельность по добыче

---

<sup>80</sup> Ткачев А.В. Влияние природных факторов Севера на эндокринную систему человека // Проблемы экологии человека: Сборник научных статей по материалам Всероссийской конференции с международным участием. – Архангельск. – 2000.

<sup>81</sup> Адаптация человека к экологическим и социальным условиям Севера / Отв. ред. Е.Р. Бойко. – Сыктывкар. – УрО РАН, 2012.

<sup>82</sup> Лыткина Т.С. Человек на севере после распада СССР: от признания к игнорированию // Известия Коми научного центра УрО РАН. Сыктывкар. – №3(19). – 2014.

<sup>83</sup> Зубаревич Н. Б. Региональные рынки труда России: сходство непохожих / <http://demoscope.ru/weekly/2008/0337/tema09.php>.

<sup>84</sup> Гимпельсон В. Е. Дефицит квалификации и навыков на рынке труда: недостаток предложения, ограничения спроса или ложные сигналы работодателей? – М.: ГУ ВШЭ, 2004.

полезных ископаемых, в обрабатывающих производствах, по производству и распределению электроэнергии, газа и воды, в строительстве, на транспорте и в связи (на конец 2014 года) составил на Севере 58,6%. Улучшение условий труда требует инвестиций в изменение технологий и совершенствование охраны труда. Кроме того, в северных регионах страны практикуется льготный возраст выхода на пенсию (для мужчин – 55 лет, для женщин – 50 лет) в виду тяжелых климатических условий проживания и работы, связанных с подрывом здоровья и риском для жизни, что является «временным» фактором защиты работника.

В-третьих, низкий уровень жизни. Низкий уровень доходов работников ведет к бедности и это является причиной того, что физиологическая работоспособность не восстанавливается. В процессе труда работник расходует энергию и ее необходимо восполнять в первую очередь за счет питания. Если же этого не происходит, то это негативно влияет на здоровье работников.

В-четвертых, в России в целом не происходит формирования у населения самосохранительного поведения, правильного питания и отказа от вредных привычек, как на Западе, для населения страны характерен низкий уровень критичности к состоянию здоровья<sup>85</sup>. Поэтому в России низкий пенсионный возраст (для мужчин – 60 лет, для женщин – 55 лет). В северных регионах страны практикуется льготный возраст выхода на пенсию (для мужчин – 55 лет, для женщин – 50 лет) в виду тяжелых климатических условий проживания и работы.

Проблема в том, что положение на рынке труда лиц старших возрастов (50-64 лет) во многом отличается от положения лиц основного трудоспособного возраста. Занятость среди пожилых людей была бы выше, если бы не трудовая дискриминация по возрасту по отношению к этим лицам<sup>86</sup>. Но в целом остается еще незадействованным возрастной предел экономической активности населения пенсионного возраста, которое после выхода на пенсию продолжает активно работать.

---

<sup>85</sup> Римашевская Н.М. Радикальное изменение негативного тренда здоровья в России // Народонаселение. – № 1, 2010; Денисова И. Употребление алкоголя и здоровье россиян // <http://demoscope.ru/weekly/2010/0443/demoscope0443.pdf>

<sup>86</sup> Доброхлеб В.Г. Ресурсный потенциал пожилого населения России // Социологические исследования. – №8, 2008.

В Республике Коми – северном регионе России – большие потери трудового потенциала мужчин в рабочих возрастах из-за преждевременной смертности. Моногорода – яркий образец проблемы старения населения. Молодежь уезжает (нет работы) и вследствие этого падает рождаемость, происходит процесс старения снизу, что препятствует социально-экономическому развитию в моногородах. За последние полвека доля населения старше трудоспособного возраста увеличилась в Коми почти в три раза: с 5,9% в 1959 г. до 17,6% в 2010 г. (табл. 3.11).

Таблица 3.11. Динамика численности населения Республики Коми по основным возрастным группам<sup>1)</sup>

| Годы                | Все население,<br>тыс чел. | В том числе в возрасте        |                                  |                               | В % к итогу                   |                          |                               |
|---------------------|----------------------------|-------------------------------|----------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|--------------------------|-------------------------------|
|                     |                            | моложе<br>трудоспосо<br>бного | трудоспосо<br>бном <sup>2)</sup> | старше<br>трудоспосо<br>бного | моложе<br>трудоспосо<br>бного | трудос-<br>пособ-<br>ном | старше<br>трудоспосо<br>бного |
| Все население       |                            |                               |                                  |                               |                               |                          |                               |
| 1959                | 815,0                      | 237,3                         | 529,5                            | 48,2                          | 29,1                          | 65,0                     | 5,9                           |
| 1970                | 967,0                      | 315,1                         | 581,3                            | 70,3                          | 32,6                          | 60,1                     | 7,3                           |
| 1979                | 1110,4                     | 298,3                         | 726,6                            | 85,4                          | 26,9                          | 65,4                     | 7,7                           |
| 1989                | 1250,8                     | 350,5                         | 776,4                            | 123,9                         | 28,0                          | 62,1                     | 9,9                           |
| 2002                | 1018,7                     | 201,2                         | 673,0                            | 143,8                         | 19,7                          | 66,1                     | 14,1                          |
| 2010                | 901,2                      | 159,8                         | 582,7                            | 158,5                         | 17,7                          | 64,7                     | 17,6                          |
| Городское население |                            |                               |                                  |                               |                               |                          |                               |
| 1959                | 484,0                      | 129,9                         | 335,2                            | 18,9                          | 26,8                          | 69,3                     | 3,9                           |
| 1970                | 598,1                      | 184,9                         | 379,9                            | 33,1                          | 30,9                          | 63,5                     | 5,5                           |
| 1979                | 786,5                      | 208,2                         | 529,3                            | 48,9                          | 26,5                          | 67,3                     | 6,2                           |
| 1989                | 944,4                      | 261,9                         | 601,1                            | 81,4                          | 27,7                          | 63,7                     | 8,6                           |
| 2002                | 766,6                      | 148,1                         | 517,4                            | 100,4                         | 19,3                          | 67,5                     | 13,1                          |
| 2010                | 693,4                      | 122,4                         | 452,3                            | 118,6                         | 17,7                          | 65,2                     | 17,1                          |
| Сельское население  |                            |                               |                                  |                               |                               |                          |                               |
| 1959                | 331,0                      | 107,4                         | 194,3                            | 29,3                          | 32,4                          | 58,7                     | 8,9                           |
| 1970                | 368,9                      | 130,2                         | 201,4                            | 37,2                          | 35,3                          | 54,6                     | 10,1                          |
| 1979                | 323,9                      | 90,1                          | 197,3                            | 36,5                          | 27,8                          | 60,9                     | 11,3                          |
| 1989                | 306,4                      | 88,6                          | 175,3                            | 42,5                          | 28,9                          | 57,2                     | 13,9                          |
| 2002                | 252,1                      | 53,1                          | 155,6                            | 43,4                          | 21,1                          | 61,7                     | 17,2                          |
| 2010                | 207,8                      | 37,4                          | 130,5                            | 39,8                          | 18,0                          | 62,8                     | 19,2                          |

<sup>1)</sup> Расхождения между итогом и суммой слагаемых - за счет не указавших возраст.

<sup>2)</sup> Мужчины в возрасте 16-59 лет, женщины - 16-54 года.

Источник: Итоги Всероссийской переписи населения 2010 года. Республика Коми. Том 4: стат.сб./Комистат - Сыктывкар, 2012 – С. 6.

Население Республики Коми пока еще остается молодым, однако длительный миграционный отток вносит свой вклад в процесс постарения населения региона. По результатам переписи 2010 г., в Республике Коми доля занятых в возрасте старше трудоспособного достаточно высока. У мужчин в возрасте 55-59 лет занятость составляет 50,7%, у женщин в возрасте 50-54 лет – 68,7%. Их доля снижается в два раза с увеличением возраста: почти 27,0% у мужчин в возрасте 60-72 лет и 28,4% у женщин в возрасте 55-72 лет<sup>87</sup>.

Таким образом, позитивная динамика роста продолжительности жизни потребовала огромных государственных усилий в области демографической политики, как в Коми, так и в стране в целом. Однако достижения республики за последние годы означают фактически возврат на некогда утраченные, но теперь уже возросшие позиции. Резервы же роста продолжительности жизни в Коми еще существенны и связаны они, прежде всего с образом жизни населения.

В России благодаря проводимым демографическим мероприятиям в последние годы наблюдается рост продолжительности жизни. В 2012 г. она еще не достигла верхней границы экономической активности и составила 70,2 лет. Наряду с этим, для населения России характерен низкий уровень критичности к состоянию здоровья<sup>88</sup>. Согласно Всемирной Организации Здравоохранения соотношение факторов, влияющих на продолжительность жизни, такое: более 50% принадлежит здоровому образу жизни, 20% – наследственности, 10% – работе системы здравоохранения.

В Республике Коми ожидаемая продолжительность жизни – основной индикатор, характеризующий смертность населения – пока остается ниже общероссийского уровня. Так в общей структуре смертности населения в республике в 2012 г. первые три места занимают причины болезни системы кровообращения, далее идут новообразования и внешние причины (рис. 3.6). Именно изменения смертности от сердечнососудистых

---

<sup>87</sup> Всероссийская перепись населения 2010. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www.gks.ru/free\\_doc/new\\_site/perepis2010/croc/perepis\\_itogi1612.htm](http://www.gks.ru/free_doc/new_site/perepis2010/croc/perepis_itogi1612.htm).

<sup>88</sup> Шилова Л.С. О стратегии поведения людей в условиях реформы здравоохранения // Социологические исследования. – № 9, 2007.

заболеваний оказывают решающее влияние на общую смертность населения республики.

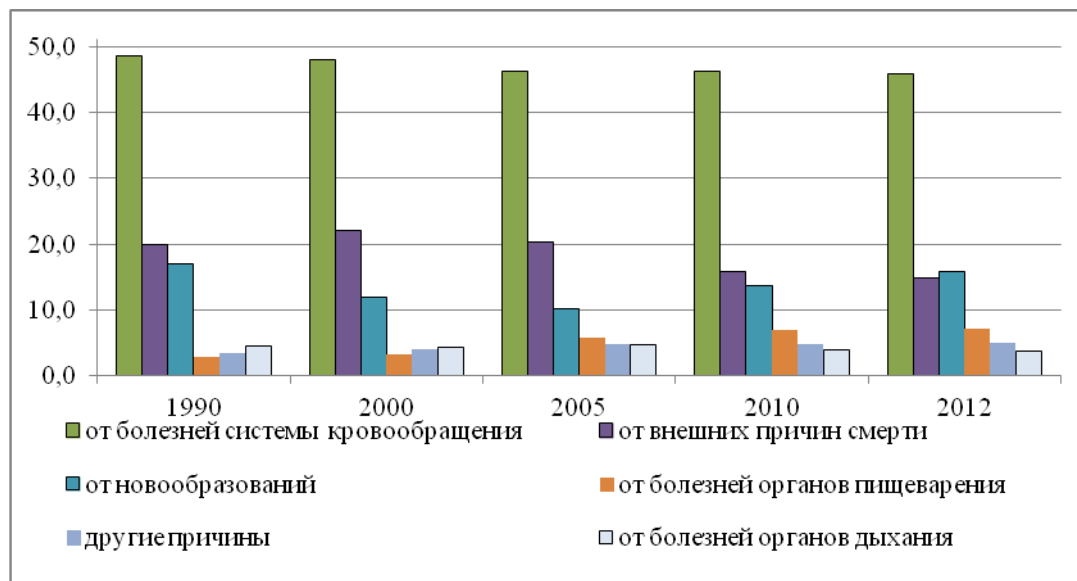


Рис. 3.6. Структура смертности Коми по причинам смерти, 1990-2012 гг., %

В период с 1990-2010 гг. внешние причины устойчиво занимали второе место в структуре смертности после болезней системы кровообращения. Начиная с 2011 г. уже новообразования занимают второе место по количеству смертей, на них приходится 16% общей смертности в 2012 г. Среди мужчин число смертей по этой причине выше, чем среди женщин в целом за 1990-2012 гг.

В изменении же ожидаемой продолжительности жизни в Коми, начиная с 1990 г., можно выделить два этапа: до 2005 г. и после 2005 г. В период с 1990-2005 гг. наблюдалось снижение продолжительности жизни, как среди женщин, так и среди мужчин (рис. 3.7).

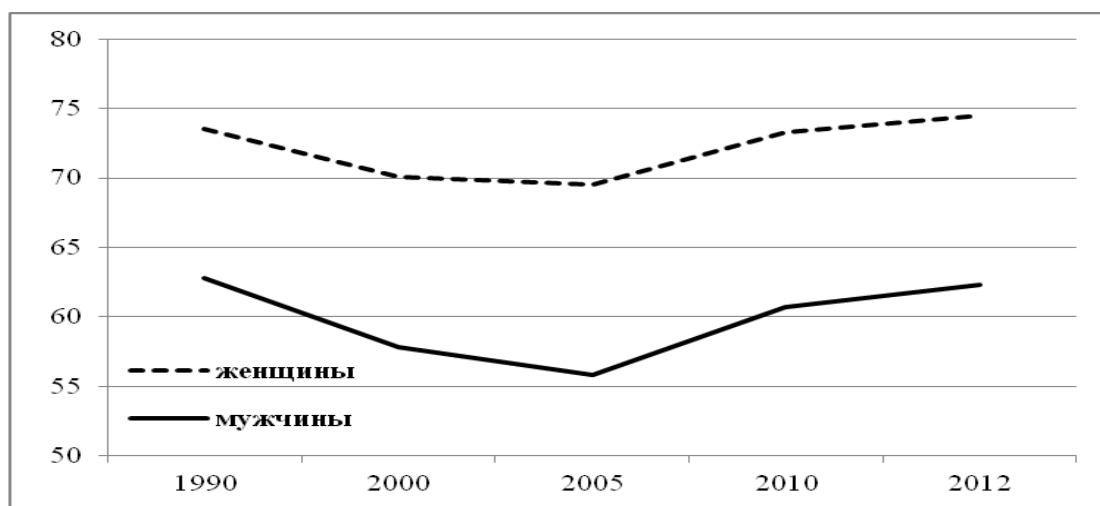


Рис. 3.7. Ожидаемая продолжительность жизни при рождении в Коми 1990-2012 гг., лет  
(по данным Комистата)

В 2006 г. продолжительность жизни в целом по республике по сравнению с 2005г. увеличилась на 2,1 лет, среди женщин рост на 1,5 лет, среди мужчин на 1,9 лет. При всем том, разрыв между мужской и женской продолжительностью жизни значителен и составил 13,7 лет в 2005 г. и 12,2 лет в 2012 г.: как видим снижение хоть ничтожно, но все-таки есть.

Еще более значительна смертность трудоспособного контингента. В структуре смертности в трудоспособном возрасте первое место занимают причины смерти, не связанные с заболеваемостью (внешние причины): 31% в 2012 г. всех умерших в трудоспособном возрасте (рис.3.8) стали жертвами несчастных случаев, отравлений и травм (включая самоубийства и убийства).

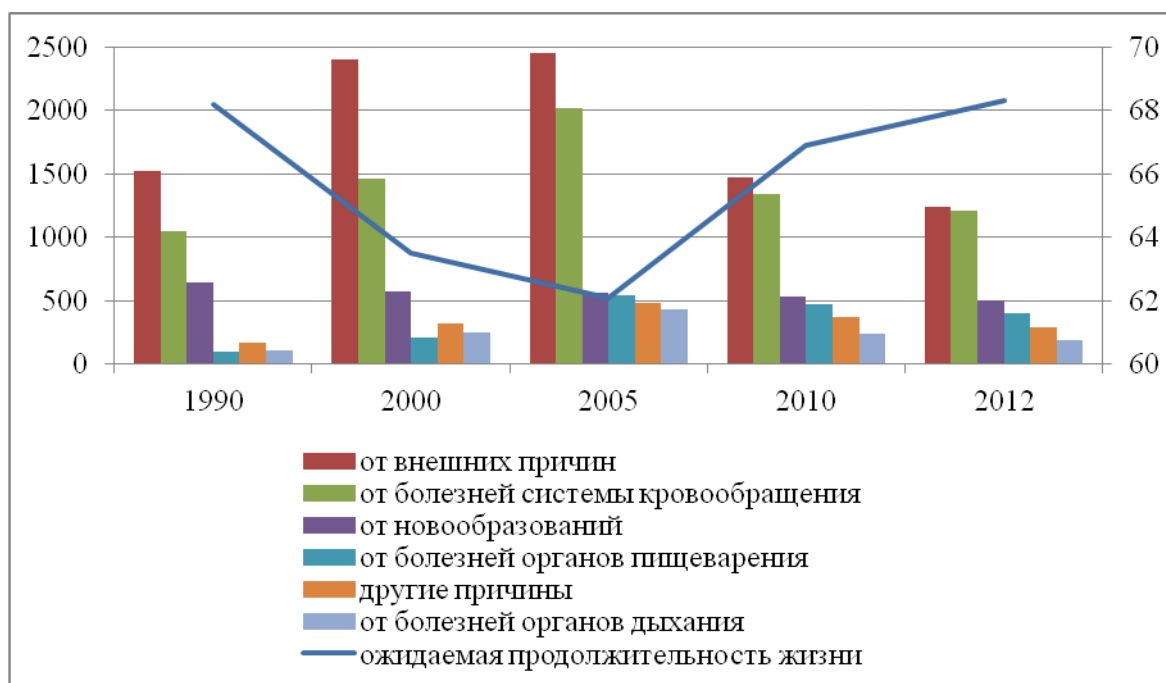


Рис. 3.8. Динамика смертности в Коми в трудоспособном возрасте по причинам смерти, человек

На втором месте стоит смертность от болезней системы кровообращения, на третьем – от новообразований. Это три лидирующих причины смертности населения в трудоспособных возрастах. Но именно изменения смертности от внешних причин оказывают решающее влияние на количество смертей в трудоспособных возрастах. Потому высокий уровень смертности является немаловажной проблемой для воспроизводства населения Республики Коми. Следует отметить, что почти третья часть всех смертей приходится на трудоспособное население, а среди мужчин на трудоспособный возраст приходится более половины смертей. Высокая смертность, особенно мужчин в трудоспособном возрасте, приводит к значительным потерям трудового потенциала региона.

Тем не менее, принятые меры по снижению смертности населения со стороны государства имеют свои результаты. Понижающий тренд смертности наблюдается в республике с 2004 г., и, соответственно, увеличилась ожидаемая продолжительность жизни<sup>89</sup>. Поэтому сейчас стоит задача сохранить трудовой потенциал региона. Это

<sup>89</sup> Демографический ежегодник Республики Коми. 2013: стат.сб. / Комистат. – Сыктывкар, 2014.

возможно благодаря развитию самосохранительного поведения у населения, повышению качества трудовой жизни. Вместе с тем, приоритетным направлением является и уменьшение разницы в продолжительности жизни между мужчинами и женщинами: разница понижается, но остается пока очень значительной.

### **3.2. Основные пути улучшения трудового потенциала населения северного региона на базе регулирования регионального рынка труда**

Современное экономическое развитие характеризуется негативными количественными изменениями в ресурсах для трудовой деятельности, что требует повышения качества трудового потенциала, и, в целом, человеческого капитала<sup>90</sup>. В следующем параграфе сформулированы мероприятия, реализация которых дала бы возможность повысить качественные характеристики трудового потенциала Республики Коми.

В политике сохранения и развития трудового потенциала необходимо учитывать особенности демографического развития и отраслевой структуры экономики Республики Коми, а также приоритеты социально-экономического развития региона.

Уделяя внимание тому, что в современных условиях высок уровень требований, как к качественным, так и к количественным характеристикам трудового потенциала. Мы попытались обобщить опыт работы в республике, способствующий улучшению трудового потенциала (программы разного уровня), и, исходя из этого, дать рекомендации или показать направления его применения в управлении региональным рынком труда. Сегодня осуществляется реализация мероприятий в рамках целевых программ федерального значения, государственных программ Республики Коми и ведомственных подпрограмм в следующих областях.

#### *1. Совершенствование системы регионального профессионального образования.*

В Республике Коми в последние годы расширение услуг профессионального образования, особенно высшего улучшило образовательную структуру населения.

---

<sup>90</sup> Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации 2004. На пути к обществу, основанному на знаниях, 2004. М.: Весь мир, 2004.

Однако образовательный потенциал определяется и тем, насколько эффективно применяются способности работников в процессе общественного производства.

В Коми реализуются мероприятия 14 федеральных целевых программ. Важнейшими по социально-экономическому значению среди них относятся семь программ, и имеет отношение к развитию трудовому потенциалу «Федеральная целевая программа развития образования на 2011-2015 гг.» (целью которой является внедрение программ модернизации систем профессионального образования, в том числе двух центров прикладных квалификаций по рабочим профессиям).

Среди государственных программ Республики Коми можно отнести «Развитие образования», одной из задач которой является формирование условий и механизмов повышения эффективности системы профессионального образования. С 2016 г. будет запущена целевая программа развития образования, основной задачей которой является развитие системы высшего и среднего профессионального образования, при этом начальное профессиональное образование будет свертываться, а бакалавриата сближается со средним профессиональным образованием.

Необходимо также отметить, что систематизация и формирование единого образовательного пространства продолжается в Коми и в настоящее время (подтверждение тому создание двух образовательных кластеров). Однако по результатам выше проведенных расчетов, в Республике Коми продолжают тенденции снижения уровня профессионального образования, поэтому эти неблагоприятные тенденции необходимо переломить.

## *2. Совершенствование регионального рынка труда:*

По данному направлению в республике проводится работа в рамках государственной программы «Содействие занятости населения» (подпрограмма «Управление региональным рынком труда, регулирование процессов формирования и использования трудовых ресурсов»). В рамках данной программы службой занятости населения Республики Коми проводятся следующие мероприятия:

- содействие в трудоустройстве граждан, ищущих работу;

- организация временного трудоустройства отдельных категорий безработных граждан;
- оказание гражданам материальной поддержки и (или) финансовой помощи в рамках политики занятости;
- обеспечение социальных выплат безработным;
- осуществление комплекса профориентационных услуг населению и психологической поддержки безработных граждан, а также профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации с учетом структуры спроса на рынке труда;
- формирование и обновление банка данных вакантных должностей и свободных рабочих мест в пределах и за пределами РК;
- содействие в организации самозанятости безработных граждан.

Таким образом, служба занятости населения Республики Коми осуществляет переданные ей полномочия РФ в области занятости населения. В рамках активной политики содействия занятости служба организует профессиональное обучение и переквалификации пенсионеров, решивших возобновить трудовую деятельность. Заложенный подход в программу отвечает задаче снижения напряженности на региональном рынке труда, но не задаче преодоления уровня безработицы. Такой подход характеризует региональную политику РФ в сфере занятости<sup>91</sup>.

Министерством экономического развития Республики Коми в рамках государственной программы «Развитие экономики» проводятся мероприятия в сфере социально-трудовых отношений:

- реализация мер государственного регулирования доходов населения;
- повышение заработной платы работников бюджетных организаций;
- содействие развитию системы социального партнерства в сфере труда в РК;
- содействие развитию системы кадрового обеспечения экономики в РК;
- развитие системы социально-трудовых отношений в РК.

---

<sup>91</sup> Токсанбаева М.С., Лежнева Ю.А. Проблемы сохранения трудового потенциала // TERRA ECONOMICUS. – №1, 2012.

Кроме того, в рамках данного направления министерством экономического развития РК осуществляется работа по улучшению условий труда и уменьшению их негативного влияния на здоровье за счет модернизации рабочих мест, активизации мер охраны труда.

### *3. Повышение качества жизни населения республики.*

Для того, чтобы механизм повышения качества жизни заработал необходимо, чтобы он базировался на эффективном государственном регулировании рынка труда, и в первую очередь на занятости населения.

Так в республике проводится работа по повышению уровня жизни населения в рамках государственной программы «Развитие социального партнерства ». В рамках данной программы министерством экономического развития Республики Коми ставится задача повышения благосостояния жителей РК посредством:

- содействия заключения соглашений в сфере труда и коллективных договоров;
- повышения роли трехсторонних комиссий в реализации государственной социальной политики, регулировании социально-трудовых отношений;
- содействия обеспечению трудовых прав и гарантий работников.

Согласно программе «Содействие занятости населения» (подпрограмма «Социально-трудовые отношения в РК») выполняется комплекс мероприятий по:

- совершенствованию государственного регулирования условий оплаты труда работников государственных учреждений, за исключением государственных органов, не относящихся к государственной гражданской службы, и рабочих государственных органов;
- индексации заработной платы работников государственных учреждений, за исключением государственных органов, не относящихся к государственной гражданской службы, и рабочих госорганов;
- контролю за реализацией отраслевых систем оплаты труда на республиканском и муниципальном уровнях;

- организации работы по выплате заработной платы в организациях республики;
- разработки нормативных правовых актов об утверждении величины прожиточного минимума;
- подготовке аналитических материалов о состоянии и тенденциях социальной сферы и об уровне жизни населения.

Однако, как было сказано выше, повышение уровня жизни должно подразумевать снижение уровня бедности путем сокращения удельного веса населения, имеющего среднедушевые доходы ниже прожиточного минимума, путем роста занятости и т.д.

В группе риска, прежде всего, трудоспособные граждане, имеющие низкие заработки и не способные прокормить себя и свои семьи – следует придерживаться политики увеличения доходов в целях повышения их уровня жизни. Это необходимо, чтобы преодолеть экономическую бедность.

Согласно рекомендациям Международной организации труда, политика по снижению бедности должна быть направлена на создание возможностей для «бедного трудоспособного населения» условий повышения доходов; а также создания для трудоспособного населения таких экономических условий, которые позволят за счет собственных доходов жителей республики обеспечить рост качества жилья, образовательных услуг, медицины.

#### *4. Поддержка молодежи.*

В республике проводится работа по поддержке молодежи в рамках государственной программы «Программа содействия занятости населения». В рамках данной программы министерством экономического развития Республики Коми ставится задача повышения благосостояния жителей РК посредством организации временного трудоустройства безработных граждан в возрасте 18-20 лет из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые.

#### *5. Развитие миграционной политики.*

По программе «Содействие занятости населения» в республике по направлению службы занятости осуществляется:

- оказание помощи безработным гражданам в переезде и безработным гражданам и членам их семей в переселении в другую местность для трудоустройства;
- привлечение граждан из других регионов для трудоустройства на предприятия РК;
- расширение применения вахтового метода работ, в том числе для жителей сельских районов Коми.

*6. Увеличение продолжительности трудовой жизни.*

Больше здоровых людей способствует росту трудового потенциала региона. В связи с этим более пристального внимания требует проблема медицинского обслуживания. В современных условиях со стороны государства это направление реализуется в рамках национального проекта «Здоровье». Работа ведется по четырем направлениям:

- формирование и популяризация здорового образа жизни;
- развитие первичной медико-санитарной помощи и совершенствование профилактики заболеваний;
- повышение доступности и качества специализированной медицинской помощи;
- совершенствование медицинской помощи матерям и детям.

Ведется достаточно разнонаправленная работа по развитию системы здравоохранения.

Согласно Всемирной Организации Здравоохранения продолжительность жизни на 50% зависит от здорового образа жизни и лишь на 10% от работы системы здравоохранения. В Республике Коми в рамках государственной программы «Развитие здравоохранения» работает подпрограмма «Формирование здорового образа жизни», которая предусматривает реализацию следующих мероприятий:

- формирование мотивации отказа населения Республики Коми от вредных привычек (осуществление в образовательных учреждениях профилактических программ, направленных на недопущение потребления алкоголя и табачных изделий

детьми и подростками; информационно-коммуникационная кампания; создание комплексной системы медико-социальной реабилитации страдающих наркологическими расстройствами; организация медицинской помощи населению, направленной на отказ от употребления табака, и лечения табачной зависимости; модернизация наркологической службы);

- профилактика инфекционных заболеваний, регулируемых средствами иммунопрофилактики, а также социально значимых заболеваний (организация реализации Национального календаря профилактических прививок и прививок по эпидемиологическим показаниям; обеспечение всеобщего доступа к услугам по профилактике, лечению, уходу и поддержке при ВИЧ-инфекции; организация профилактических мероприятий, направленных на снижение заболеваемости и смертности от туберкулеза и на снижение заболеваемости венерическими инфекциями);

- организация раннего выявления факторов риска развития заболеваний и их коррекции (проведение диспансеризации населения; совершенствование деятельности Центров здоровья, расширение форм и методов пропаганды здорового образа жизни, реализуемой в Центрах здоровья).

При выполнении намеченных в подпрограмме мероприятий планируется достижение снижения уровня потребления алкоголя и табака, снижение показателей заболеваемости и смертности от социально значимой патологии (туберкулез, ВИЧ-инфекция, венерические заболевания и др.), внедрение современных профилактических технологий, направленных на формирование здорового образа жизни и профилактику заболеваний.

Также в целях увеличения продолжительности жизни в республике ведется работа по улучшению условий труда и уменьшению последствий их негативного воздействия на здоровье за счет модернизации рабочих мест, активизации мер охраны труда, лечебно-профилактических мероприятий по подпрограмме развития институтов рынка труда.

Хотелось бы отметить, что предложенные меры по улучшению трудового потенциала являются временными, поскольку реальное улучшение трудового

потенциала в долгосрочной перспективе мы все же видим в диверсификации производства, которая определяет направления реструктуризации экономики. В условиях кризиса концентрировать внимание на краткосрочных мерах, есть вероятность того, что краткосрочный эффект мер не будет способствовать долгосрочному развитию<sup>92</sup>.

Таким образом, анализ республиканских программ по регулированию рынка труда показал, что они не приводят к серьезному перелому ситуации на рынке труда. Причина в структурной несбалансированности спроса и предложения труда сохраняется в сочетании с дефицитом и избытком интеллектуального потенциала. Не удастся снизить высокий уровень безработицы за счет трудоустройства безработных и участия населения в малом бизнесе. Почти не сокращается уровень миграционного оттока из республики. Данные направления нуждаются в дальнейшем развитии и большей адаптации к специфике региона, выраженной:

- в высокой степени рассредоточения населенных пунктов;
- в большом количестве поселений с монофункциональной специализацией хозяйства (не только города и поселки городского типа, но и сельские и лесные поселки);
- в неблагоприятных природно-климатических условиях проживания.

Учитывая северную специфику региона необходимо различать меры, направленные на регулирование республиканского и местного (поселенческого) рынка труда, чтобы, с одной стороны, расширять внутрирегиональную трудовую миграцию для повышения сбалансированности спроса и предложения труда в рамках всего региона, а с другой – закреплять местные кадры, предоставляя им достойную занятость.

Для усиления внутрирегиональной миграции следует:

- развивать обучение «сквозным» профессиям, востребованным на предприятиях в разных отраслях экономики;

---

<sup>92</sup> Козлова О.А. Занятость населения индустриального региона: проблемы теории и практики регулирования. – Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2008.

- развивать систему дополнительного профессионального образования для повышения соответствия профессии/специальности работе и для обеспечения квалификационного роста;
- расширять такую форму профессиональной подготовки, как ученичество, для того, чтобы привлекаемая к нему молодежь имела возможность накапливать трудовой опыт (у рабочих профессий длительный период накопления человеческого капитала на рабочих местах) и получать заработную плату;
- проводить профессиональную подготовку безработных, учитывая спрос на труд в других поселениях (для тех, кто желает переехать работать в другой населенный пункт).

Для закрепления местного населения следует:

- расширять дистанционное профессиональное образование, включая обучение безработных, особенно в населенных пунктах, где нет или мало соответствующих образовательных учреждений или отсутствуют Центры занятости;
- для безработных, желающих остаться в поселении, проводить профессиональное обучение в соответствии со структурой и потребностями местного рынка труда;
- развивать малое предпринимательство, причем не только на индивидуальной или семейной, но и группой/кооперативной основе, чтобы повышать кооперационный эффект, что особенно важно в монопоселениях.

Реализация данных направлений по улучшению трудового потенциала региона требует большего содействия со стороны государства, в том числе развития государственно-частного партнерства, которое предполагает участие государства и работодателей в организации и финансировании профессиональной подготовки, что повышает сопряженность профессий и рабочих мест. Кроме того, следует расширять договорные соглашения между работодателями и обучающимися в плане гарантий трудоустройства со стороны работодателей и обязательств проработать определенный срок со стороны обучающихся.

Для внутрирегиональной миграции, особенно из монопоселений, необходимо обеспечивать мигрантов жильем. В определенной мере эта проблема решается за счет жилого фонда, освобожденного мигрантами из республики. Следует также расширять сеть общежитий, но при этом давать людям перспективу улучшения жилищных условий.

С точки зрения развития внутри- и межрегиональной миграции особое значение в республике имеет распространение вахтового метода. Что касается внутрирегиональной миграции и выезда из региона, то в настоящее время, по данным проведенного опроса, вне своего населенного пункта работают 10,4% работников. Как они распределяются по видам миграции, отражено на рис. 3.9.

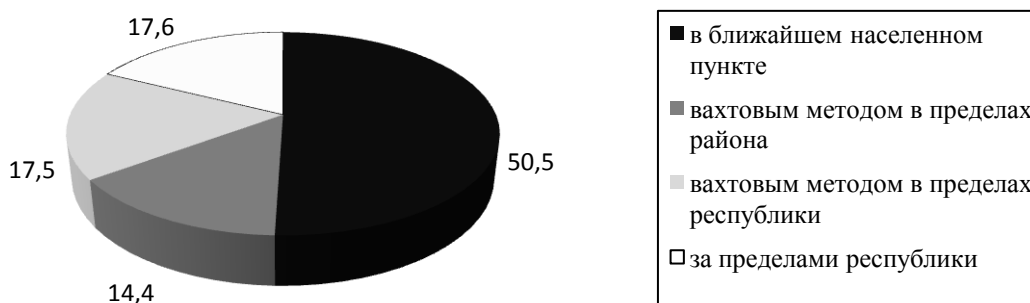


Рис. 3.9. Респонденты, работающие в другом населенном пункте, по видам миграции, %

Основная часть работающих не в своем поселении участвует в маятниковой миграции (50,5%). Треть из них трудится вахтовым методом в республике, а 17,6% работают за ее пределами. На 45% мигранты представлены рабочими (большей частью неквалифицированными), на 22% – специалистами, то есть теми работниками, по которым ощущается повышенный неудовлетворенный спрос. Это говорит о том, что усиление внутрирегиональной миграции, в том числе вахтовым методом, могло бы способствовать сокращению дефицита кадров.

Меры по расширению вахтового метода вошли в республиканскую политику содействия занятости, но пока не носят комплексного характера. В этой связи следует разработать программу по развитию данного метода, который позволил бы повысить гибкость рынка труда и его сбалансированность в условиях рассредоточения

населенных пунктов и проблем с трудоустройством в монопоселениях. В эту программу следует включить:

- выделение сфер деятельности, конкретных предприятий, профессий и специальностей для работы вахтовым методом;
- профессиональная подготовка вахтовиков по месту жительства;
- улучшение организации вахтового метода для сокращения его неорганизованных форм, в частности в виде неформальной занятости;
- обеспечение социальных гарантий, включая жилье, на вахтовом месте работы;
- доступ к получению дополнительного профессионального образования;
- привлечение работников особо дефицитных профессий к совмещению основной работы с вахтовым выездом в другие поселения (медиков, специалистов инженерного профиля и др.) путем разработки специальных режимов труда и материального стимулирования.

В программу также следует включить меры по привлечению в регион дефицитных кадров, тем более что работа вахтовым методом ослабляет для них негативные последствия природно-климатических условий.

\*\*\*

Подытоживая анализ проблем трудового потенциала в Республике Коми, следует отметить такие моменты.

1. Образовательная структура населения распределяется неравномерно по различным социально-демографическим признакам. По уровню профессионального образования мужчины сильно проигрывают женщинам, сельские жители – городским.
2. Отрасли экономики, в которых сконцентрирована наиболее квалифицированная рабочая сила, как в России в целом, так и в Республике Коми, являются государственное управление, образование и наука, сфера услуг, связанная с недвижимым имуществом и арендой. Концентрация наименее квалифицированных кадров отмечается в сельском, лесном хозяйстве.

3. Анализ в разрезе занятости населения разных профессиональных групп по профессиям показал, что многие работники с высокой образовательной подготовкой вынуждены работать не по полученной специальности, в следствие трудовые компетенции, приобретенные в процессе получения профессионального образования, становятся неактуальными, и, соответственно, трудовой потенциал работников не реализуется в полной мере.
4. Говоря о высокой смертности трудоспособного населения в результате внешних причин, сверхсмертности мужского населения, хотелось бы отметить, что за последние десять лет в Республике Коми наблюдается понижающий тренд смертности, а также рост продолжительности жизни. Более того, в 2012 г. продолжительность жизни почти достигла здесь самый высокий уровень, который был отмечен в 1989 г. (68,4 лет). Однако, в целом население (и особенно мужчины) пока не доживает до 72 лет – предела экономической активности.
5. Анализ данных социологического опроса по изучению интеллектуального потенциала, а также спроса и предложения труда позволил обобщить проявления несбалансированности рынка труда, связанные с противоречиями в воспроизводстве трудового потенциала населения Республики Коми:
- уровень потребности в работниках по отношению к общему числу рабочих мест превышает средний по России, особенно по специалистам высокой и средней квалификации. По этим специалистам в 2013 г. он составил соответственно 3,8 и 4,5% против 2,9 и 2,9% по РФ.
  - неудовлетворенный спрос на труд сочетается в республике с уровнем безработицы, который выше среднероссийского показателя. Уровень безработицы высок среди постоянного населения и в большей мере слоен с дефицитом интеллектуального потенциала (это молодежь без профессионального образования и долгосрочные безработные).
  - наибольшее недоиспользование интеллектуального потенциала характерно для специалистов, которые являются дефицитными. Но востребованы специалисты в

промышленности и здравоохранении, тогда как избыток знаний и умений выявлен у этих кадров в таких отраслевых сегментах рынка труда, как торговля, услуги населению и коммунальное хозяйство.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Наиболее важные результаты и выводы из проведенного диссертационного исследования состоят в следующем.

Трудовой потенциал как способность человека к труду является конкретно-исторической формой рабочей силы, обладающей количественной и качественной определенностью. Для более полного отражения созидательной способности человека как производителя в структуру этого потенциала предложено ввести дополнительную качественную компоненту (помимо психофизического, интеллектуального, социально-личностного потенциала), а именно его способность объединять в процессе труда все экономические ресурсы, включая материально-вещественные факторы производства.

Развитие трудового потенциала населения нуждается в государственном содействии, которое осуществляется через систему регулирования рынка труда, опирающуюся на оценки этого потенциала. Так как и трудовой потенциал, и, соответственно, данная система имеют многоуровневую структуру, то многоуровневыми должны быть и его оценки. Этот подход методически обоснован для оценки трудового потенциала населения регионов, который следует реализовывать через межрегиональные сравнения и внутрирегиональный анализ.

Сравнительная оценка трудового потенциала населения регионов индексным методом на основе показателей его компонент позволила вычленить группу северных регионов, которые отличаются высокими значениями интегральных индексов и схожим влиянием на них частных (компонентных) индексов. Негативное влияние на интегральную оценку оказывают индексы продолжительности трудовой жизни и профессионального образования. Если значения первого индекса во многом зависят от невоспроизводимых факторов – сложного для проживания климата и неблагоприятных условий труда из-за распространения добывающих производств, – то значения второго индекса в основном предопределяются воспроизводимыми

факторами, относящимися к профессиональной подготовке работников и использованию их интеллектуального потенциала.

Внутрирегиональный анализ трудового потенциала северного региона, выполненный на примере Республики Коми, дал возможность определить основные причины сравнительно низкой оценки интеллектуальной компоненты, типичные для регионов Севера. Они связаны с недостаточной сопряженностью профессионального образования со структурой спроса на рынке труда и как следствие – с недоиспользованием знаний и умений работников, а также со значительной мобильностью рабочей силы в другие регионы. Выявлены факторы миграционного оттока квалифицированных работников, в числе которых неудовлетворительная компенсация в заработной плате неблагоприятных условий проживания и труда.

Установлено, что проблемы воспроизводства интеллектуальной компоненты порождают несбалансированность рынка труда, формы которой также типичны для северных регионов. Среди них сочетание дефицита и избытка квалификации, высокой безработицы и нехватки рабочей силы, значительной нереализованности знаний и умений в профессиональных группах, наиболее востребованных на рынке труда.

Анализ республиканских программ по регулированию рынка труда показал, что в них недостаточно учитываются особенности северного региона – дифференциация природно-климатических условий по районам республики, значительные расстояния между населенными пунктами, монопрофильная специализация многих поселений, создающая высокий риск безработицы. Это обуславливает целесообразность разработки комплексной региональной программы регулирования рынка труда. В нее следует включить развитие внутрирегиональной мобильности рабочей силы, в том числе путем более широкого использования вахтового метода для трудовых ресурсов, привлекаемых в регион и внутри региона – в районы с особо неблагоприятными природно-климатическими условиями.

Предложенные пути улучшения интеллектуальной компоненты трудового потенциала населения северного региона, нацеленные на учет в профессиональной подготовке кадров спроса на труд как на региональном, так и на местных рынках труда, будут способствовать повышению сбалансированности этих рынков за счет развития профессиональных компетенций как работников, так и безработных, а также путем снижения разрывов в дефиците и избытке квалификации.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Закон Российской Федерации от 10.07.1992 г. №3266-1 (ред. ФЗ от 10.07.2012 г. №111-ФЗ) «Об образовании» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru/popular/edu/> (дата обращения: 30. 04. 2013.)
2. Закон Российской Федерации от 19.04.1991 г. №1032-1 (ред. ФЗ от 28.07.2012 г. №133-ФЗ) «О занятости населения в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=142573> (дата обращения: 30. 04. 2013.).
3. Отчет об осуществлении полномочий в содействия занятости населения Республики Коми, а также переданных полномочий РФ в области содействия занятости населения в РК в 2014 г. [Электронный ресурс] // URL: <http://www.komitrud.ru/home/programm/gosprog.aspx> (дата обращения 12.10.2015).
4. Абдурахманов К.Х. Управление формированием и использованием трудового потенциала региона. – М.: ИЭ АН СССР, 1989. – С. 32.
5. Абдурахманов К.Х., Одегов Ю.Г. Управление трудовым потенциалом в условиях регулируемой рыночной экономики. – Ташкент: Мехнат, 1991. – С. 42.
6. Авдеенко В.Н., Котлов В.А. Производственный потенциал промышленного предприятия. – М.: Недра, 1989. – С. 190-192.
7. Авраамова Е.М. Рынок труда и система образования: трудности перевода сигналов // Общественные науки и современность. – 2011. – №3. – С. 51-61.
8. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда. – М.: Юнити, 2000. – С. 407-408.
9. Адаптация человека к экологическим и социальным условиям Севера / Отв. ред. Е.Р. Бойко. – Сыктывкар, 2012.
10. Акопов В.И., Гаджиев Ю.А., Орленко СИ. Региональная социальная политика: содержание и методы. – Сыктывкар, 1994.

11. Акопов В.И., Гаджиев Ю.А., Сидорова В.А. Проблемы роста благосостояния населения северного региона. – Сыктывкар, 2004. – С. 156-157.
12. Аналитическая записка к прогнозу дополнительной потребности экономики Республики Коми в квалифицированных кадрах на период 2014-2020 годы // [http://econom.rkomi.ru/econom\\_rkomi/kadrovaya\\_politika/kadrovое\\_obespechenie/](http://econom.rkomi.ru/econom_rkomi/kadrovaya_politika/kadrovое_obespechenie/) (дата обращения 13.10.2015).
13. Антосенков Е.Г. Взгляд на прошлое с думой о будущем // Социологические исследования. – 2000. – № 9. – С. 138-147.
14. Беденко Н.Н. Региональный рынок образовательных услуг: отдельные проблемы // Креативная экономика. – 2011. – № 7. – С. 99-104.
15. Беляева Л.А. Стратегия выживания, адаптации, преуспевания // Социологические исследования. – 2001. – № 6. – С. 44-53.
16. Бобков В., Васильев В., Гулюгина А., Одинцова Е., Смирнов М. Качество и уровень жизни населения: территориальный разрез. // Экономист. – 2008. – № 1. – С. 39-41.
17. Бойко Е.Р. Некоторые ключевые вопросы здоровья населения российского Севера // Северные регионы России: социально-экономические, демографические и этнические процессы. – Сыктывкар, 2002. – С. 102-103.
18. Большая Советская Энциклопедия / Гл. ред. С.М. Ковалев. – М.: «Сов. энциклопедия», 1975. – С. 428-429.
19. Бородулина Н.А. О классификации кризисных территорий (рабочие материалы). М.: ИГ РАН, 1996.
20. Бояркин Г. Трудовая миграция и трудовой потенциал региона // Человек и труд. – 2003. – №2. – С. 26-27.
21. Бухалков М.И., Кузьмина Н.М. Оценка трудового потенциала как основа его эффективного использования // Человек и труд. – 2003. – № 2. – С. 29-30.
22. Быкова Е.В. Формирование и использование трудового потенциала региона в переходной экономике России: дис...канд. экон. наук. – М., 2000. – С. 26.

23. Быковский В.А. Человеческий потенциал севера Западной Сибири // Народонаселение. – 2002. – № 3. – С. 80-85.
24. Былков В.Г. Концептуальные основы теории развития трудового потенциала // Известия ИГЭА. – 2012. – №3. – С. 74-79.
25. Валитова А.А. Методические вопросы оценки трудового потенциала региона. Дис... канд. экон. наук. – Самара, 2001.
26. Вишневский А.Г., Андреев Е.М., Трейвиш А.И. Перспективы развития России: роль демографического фактора. – М.: Институт экономики переходного периода, 2003. – С. 24-25.
27. Возрастной состав населения РСФСР по данным Всесоюзной переписи населения 1989 г. – М., 1990. – С.4-6.
28. Возрастно-половой состав и состояние в браке. – М., 2004. (Итоги Всероссийской переписи населения 2002 г.: В 14 т. / Федер. служба гос. статистики; Т.2). – С.15-17.
29. Волохин И.С. Трудовой потенциал Таджикистана и пути повышения эффективности его использования. – Душанбе: ТаджикНИИНТИ, 1983. – С. 91-93.
30. Врублевский В. К. Развитой социализм: труд и НТР: Очерки теории труда. – М.: Политехника, 1984. – С. 116-117.
31. Всероссийская перепись населения 2010. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www.gks.ru/free\\_doc/new\\_site/perepis2010/croc/perepis\\_itogi1612.htm](http://www.gks.ru/free_doc/new_site/perepis2010/croc/perepis_itogi1612.htm) (дата обращения 15.07.2013).
32. Гаврилов И.А. Региональная экономика и управление. – М.: ЮНИТИ ДАНА, 2002. – 239 с.
33. Гаджиев Ю.А., Акопов В.И. и др. Макроэкономическая динамика северных регионов России / Коллектив авторов. – Сыктывкар, 2009. – 336 с. (Коми научный центр УрО РАН).

34. Гаджиев Ю.А., Акопов В.И., Крестовских Т.С. Экономика северных регионов России: инвестиции в основной капитал // Проблемы прогнозирования. – 2012. – №5. – С. 86-99.
35. Гибсон Дж. Л., Иванцевич Д.М., Доннелли Д.Х.-мл. Организационное поведение, структура, процессы: Пер. с англ. - 8-е изд. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 662 с.
36. Гимпельсон В. Е. Дефицит квалификации и навыков на рынке труда: недостаток предложения, ограничения спроса или ложные сигналы работодателей? – М.: ГУ ВШЭ, 2004. – 36 с.
37. Глушкова Л.И. Экология и здоровье населения Республики Коми // Северные регионы России: социально-экономические, демографические и этнические процессы. – Сыктывкар, 2002. – С. 100-101.
38. Гольдин Л.И. Актуальные проблемы развития трудового потенциала общества зрелого социализма // Вопросы философии. – 1982. – №5. – С.3-4.
39. Гранберг А.Г., Бандман М.К., Поздняков А.М. Развитие производительных сил Севера СССР. – М.: Наука. Сиб.отделение, 1991. – 228 с.
40. Вереникин А.О. Динамика занятости в России с позиций теории специфического человеческого капитала // Экономический журнал. – 2001. – №3.
41. Дегтярь Л.С. Трудовой потенциал общества и социальная политика. – М.: Наука, 1984. – С. 5-127.
42. Демографический и трудовой потенциал населения России // Современные проблемы России. Путь в XXI век. М., 1999.
43. Демографический энциклопедический словарь/ Гл. ред. Д. И. Валентей. — М.: Сов. энцикл., 1985. — С. 355.
44. Демографическое будущее России / Под ред. проф. Л.Л. Рыбаковского. – М.: «Права человека», 2001. – 56 с.
45. Демографический ежегодник Республики Коми. 2010: стат.сб. / Комистат. – Сыктывкар, 2010. – С. 13-146.

46. Демографический ежегодник России. 2010: Стат. сб./ Росстат. – М., 2010. – 525 с.
47. Демографический ежегодник России. 2012: Стат. сб./ Росстат. – М., 2012. – 525 с.
48. Демографические процессы в России XXI века / Под ред. А.И. Антонова. – М.; ИД «Грааль», 2002. – 168 с.
49. Денисова И. Употребление алкоголя и здоровье россиян // <http://demoscope.ru/weekly/2010/0443/demoscope0443.pdf> (дата обращения 14.12.2015).
50. Добрик В. Повышение качества трудового потенциала // Коммунист. – 1986. – № 7. – С. 25.
51. Доброхлеб В.Г. Ресурсный потенциал пожилого населения России // Социологические исследования. – 2008. – № 8. – С. 55-61.
52. Добрынин А.И., Дятлов А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. – СПб.: Наука, 1999. – 309 с.
53. Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации 2004. На пути к обществу, основанному на знаниях. М.: Весь мир, 2004.
54. Доклад о развитии человека 2007 / 2008: программа ООН; пер. с англ. М.: Весь мир, 2007.
55. Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации 2008 / Под ред. С.Н. Бобылева. М.: Весь мир, 2009.
56. Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации за 1999 год / Под общей ред. проф. Ю.Е. Федорова. – М.: Права человека, 1999. – 176 с.
57. Доклад о развитии человека за 1999г., Нью-Йорк, изд. «Оксфорд юниверсити пресс», по заказу ПРООН.
58. Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации 1996 г., С. 3-5.

59. Дорогов Н. И. Управление хозяйством в условиях многообразия форм собственности: региональный аспект. – Иваново: Иван.гос. ун-т, 1997. – С. 45-47.
60. Гольдин М.И. Актуальные проблемы развития трудового потенциала общества зрелого социализма // Вопросы философии, 1982. - № 5. - С. 3-16.
61. Егоров В.Д. Методологические аспекты изучения трудового потенциала населения. – М.: Экон-информ, 2002. – 101 с.
62. Еремина Н.М., Маршалова В.П. Статистика труда. – М.: Финансы и статистика, 1988. – С. 17-18.
63. Жихаревич Б.С. Приоритеты региональной политики сегодня: европейская и российская практика / Выбор стратегических приоритетов регионального развития: новые теоретико-методологические подходы. Материалы международной научно-практической конференции (25-26 октября 2007 г.). СПб.: 2007. С. 9-26.
64. Задорожный В.Н., Залевский В.А., Фаузер В.В. Республика Коми: социально-экономическое развитие / Отв.ред. д.э.н., профессор В.В. Фаузер. – М.: Экон-информ, 2011. – 150 с.
65. Заславская Т.И. Двадцать лет российской трансформации. Человеческий потенциал в современном трансформационном процессе [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru/data/2010/12/16/1214862956/Zaslavskaya.pdf> (дата обращения 14.12.2015).
66. Зубаревич Н. Б. Региональные рынки труда России: сходство непохожих. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://demoscope.ru/weekly/2008/0337/tema09.php>. (дата обращения 14.12.2015)
67. Зубаревич Н. Б. Социальное развитие регионов России: проблемы и тенденции переходного периода. – М.: Эдиториал УРСС, 2003. – 264 с.
68. Ильин В.А., Гулин К.А., Леонидова Г.В., Давыдова В.В. Трудовой потенциал региона: состояние и развитие. – Вологда: ВНКЦ ЦЭМИ РАН, 2004. – С. 4-27.
69. Ильин В.А., Смирнова Н.А., Тимофеева Я.Б. Качество трудового потенциала населения Вологодской области. – Вологда: ВНКЦ ЦЭМИ РАН, 1998. – С. 9-15.

70. Инновационное развитие экономики России: институциональная среда: Четвертая Международная конференция; Москва, МГУ имени М.В. Ломоносова, Экономический факультет; 20-22 апреля 2011 г. Сборник статей: Том 1 / Под ред. В.П. Колесова, Л.А. Тутова. – М.: Экономический факультет МГУ имени М.В. Ломоносова; ТЕИС, 2011. – 814 с.
71. Итоги Всесоюзной переписи населения 1970 года. Том II. Пол, возраст и состояние в браке населения СССР, союзных и автономных республик, краев и областей. – М., 1972. – С. 16-17.
72. Итоги Всесоюзной переписи населения 1979 года. Том II. Пол, возраст и состояние в браке населения СССР, союзных и автономных республик, краев и областей. Ч.I: стат. сб. – М., 1989. – С. 38-39.
73. Капелюшников Р.И. Основы теории человеческого капитала / <http://gtmarket.ru/laboratory/expertize/3227> (30.11.2013).
74. Капелюшников Р.И. Трансформация человеческого капитала в российском обществе (на базе «Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения») / Р.И. Капелюшников, А.Л. Лукьянова. – М.: Фонд «Либеральная миссия», 2010. – С. 13-30.
75. Карпухин Д.Н. Совершенствование использования трудового потенциала // Укрепление единого народнохозяйственного комплекса и интенсификации производства / Под ред. В.В. Куликова. – М.: ИЭ АН СССР, 1983. – 105 с.
76. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег. Избранное / Дж. М. Кейнс; вступ. статья Н.А. Макашевой. – М.: Эксмо, 2007. – 960 с.
77. Келле В.Ж. Человеческий потенциал и человеческая деятельность. В кн.: Человеческий потенциал: опыт комплексного подхода / РАН. Ин-т человека; Под ред. Фролова И.Т. - М.: Эдиториал УРСС, 1999. С. 63.
78. Клячко Т.Л. Образование в России: основные проблемы и возможные решения. – М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2013. – С. 35-42.

79. Клячко Т.Л. Российское образование в поисках ответа на новые вызовы. [Электронный ресурс]. Режим дотупа: <http://demoscope.ru/weekly/2009/0375/tema04.php> (дата обращения 14.12.2015).
80. Козлова О.А. Занятость населения индустриального региона: проблемы теории и практики регулирования. – Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2008. – С. 174-175.
81. Козлова О.А., Лаврентьев А.С., Лобарева Н.С. Факторы формирования трудового потенциала муниципального образования // Экономика региона. – 2011. – №1. – С. 115-122.
82. Кокин Ю.П. Необходимо установить базу для начисления выплат по районному регулированию заработной платы // Социальная политика и социальное партнерство. – 2013. – №7. – С. 46-52.
83. Кокин Ю.П. Ключевые проблемы занятости населения и организаций заработной платы в России за прошедшие два десятилетия // Социальная политика и социальное партнерство. – 2012. – №7. – С. 23-31.
84. Колосова Р.П. Трудовой потенциал промышленности. – М.: Изд-во МГУ, 1987. – 161 с.
85. Кононова Г.А. Управление трудовыми ресурсами предприятия — Л.: Изд-во ЛГУ, 1985. – 137 с.
86. Коровкин А.Г. Динамика занятости и рынка труда: вопросы макроэкономического анализа и прогнозирования. – М.: ООО «МАКС Пресс», 2001. – 320 с.
87. Коровяковская Н.В. Экономический потенциал страны Советов. – Киев: Вища школа, 1982. – С. 87-89.
88. Костин Л.А. Российский рынок труда: вопросы теории, истории и практики. – М.: Академия труда и социальных отношений, 1998. – 296 с.
89. Корчагина Е.В. Анализ экономического развития Северо-Западного федерального округа // Проблемы современной экономики. 2012. – № 2. – С. 278-

281.

90. Косаев А.Г. Некоторые аспекты формирования и эффективного использования трудового потенциала. – М.: Институт экономики, 1988. – С. 23-25.
91. Косаев А.Г. Трудовой потенциал и занятость в условиях интенсификации. – М.: Наука, 1990. – С. 78-81.
92. Косарев А.Г. Трудовой потенциал и занятость в условиях интенсификации. – М.: Наука, 1990. – 160 с.
93. Костаков В., Попов А. Интенсификация использования трудового потенциала // Социалистический труд. – 1982. – № 7. – С. 61-69.
94. Котляр А.Э. Теоретические проблемы занятости остаются актуальными // Человек и труд. – 1996. – № 5.
95. Красильникова М. Кризис профессионального образования - тревожит ли он работодателей? [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://demoscope.ru/weekly/2009/0383/analit04.php> (дата обращения 31.10.2013).
96. Критский М.М. Трудовой потенциал: формирование и использование в условиях перестройки. – Л.: ЛИЗИ, 1990. – С. 22-28.
97. Кудрявцева О.В. Доминирование кластеров в экономике // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2009. - № 11. - С.149-151.
98. Куклин А.А., Леонтьева А.Г. Дифференциация доходов населения и проблема бедности (на примере Тюменской области) // Экономика региона. – 2011. – №1. – С. 93-103.
99. Кунельский Л. Трудовой потенциал страны и повышение эффективности его использования // Коммунист. – 1984. – №14. – С. 27-30.
100. Курнышев В.В. Региональная экономика. Основы теории и методы исследования. – М.: Кнорус, 2011. – С. 156-166.
101. Лаженцев В.Н. Опыт комплексного исследования проблем территориального развития. – Сыктывкар, 2003. – 192 с.

102. Лаженцев В.Н. Республика Коми: развитие производительных сил в условиях реформы хозяйства. – Екатеринбург: Наука, 1993. – С. 15-20.
103. Лаженцев В.Н. Северная специфика научно-исследовательских работ и региональной политики (пример регионов ресурсного типа) // Экономика региона. – 2012. – №4. – С. 10-21.
104. Лаженцев В.Н., Обедков А.П. Принципы обоснования, критерии и цели выделения интегральных экономических районов // Райнирование в современной экономической, социальной и политической географии: потенциал, теория, методы, практика / Под ред. А.Г. Дружинина, В.Е. Шувалова. – Ростов н/Д: ИнфоСервис, 2004. – С. 102-106.
105. Лисицын Ю.П. Общественное здоровье и здравоохранение. – М.: Издательство ГЭОТАР-МЕД, 2002. – С. 45-69.
106. Литвинов В.А. О концепции человеческого развития // Уровень жизни населения регионов России. – №2(196). – 2015 – С.130-137.
107. Литвинов В.А. Проблемы уровня жизни в современной России. – М.: Издательство ЛКИ, 2008. – С. 98-105.
108. Литвинов В.А. Экономическая дифференциация населения России // Уровень жизни населения регионов России. – №4. – 2012 – С.51-58.
109. Лыткина Т.С. Человек на севере после распада СССР: от признания к игнорированию // Известия Коми научного центра УрО РАН. Сыктывкар. – №3(19). – 2014 – С.144-151.
110. Малинин Е.Д. Методологические принципы планирования трудовых ресурсов развивающихся районов // ЭКО. – 1999. – №2. – С. 82-86.
111. Маршал А. Основы экономической науки / А.Маршал; [предисл. Дж. М. Кейнс; пер. с англ. В.И. Бомкина, В.Т. Рысина, Р.И. Столпера.]. – М.: Эксмо, 2007. – 832 с.
112. Маркс К. Капитал. – Т.1. кн.I: Процесс производства капитала // Маркс К., Энгельс Ф. – С. 179-187.
113. Маслова И.С. Трудовой потенциал советского общества. – М.: Экономика, 1987.

– С. 14-24.

114. Маслова И.С. Трудовой потенциал: Методологические вопросы социально-экономической характеристики. – М.: Экономика, 1987. – С. 51-60.

115. Меньшикова О.И. Социально-трудовой потенциал: сущность, структура, факторы роста. – М.: Изд-во Московского гуманитарного университета, 2008.

116. Мигранова Л.А., Токсанбаева М.С. Качество трудового потенциала российских регионов // Народонаселение. – 2014. – № 2. – С. 102-120.

117. Микульский К.И. Социальная политика в постсоциалистическом обществе: задачи, противоречия, механизмы. М.: Наука, 2001. – 646 с.

118. Норберт Т. Тенденции и перспективы развития управления персоналом // Проблемы теории и практики управления. – 2000. – № 6. – С. 95-100.

119. Обследование населения по проблемам занятости за 2004 год / Статистический бюллетень, Сыктывкар, 2005.

120. Одегов Ю.Г., Журавлев П.В. Управление персоналом. – М.: Финстатинформ, 1997. – С. 33-60.

121. Основные итоги обследования населения по проблемам занятости в Республике Коми за 2004 г.: Стат. бюллетень. – Сыктывкар: Комистат, 2005.

122. Основные итоги обследования населения по проблемам занятости в Республике Коми за 2011 г.: Стат. бюллетень № 47-53-58/5. – Сыктывкар: Комистат, 2012.

123. Официальный сайт Всероссийской переписи населения 2010. [Электронный ресурс].

Режим

доступа:

[http://www.gks.ru/free\\_doc/new\\_site/perepis2010/croc/perepis\\_itogi1612.htm](http://www.gks.ru/free_doc/new_site/perepis2010/croc/perepis_itogi1612.htm)

(15.07.2013).

124. Официальный сайт Министерства образования и науки РФ. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://минобрнауки.рф/новости/2775> (8.04.2014).

125. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.gks.ru> (8.04.2014).

126. Панкратов А. С. Трудовой потенциал в системе управления производством. – М.: Изд. МГУ, 1989. – С. 29-33.
127. Панкратов А.С. Трудовой потенциал в системе управления производством. – М.: МГУ, 1983. – С. 72-77.
128. Пигу А. Экономическая теория благосостояния. В 2 т. – Т.2. – М: Прогресс, 1985. – 324 с.
129. Пирожков С.И. Демографическая оценка трудового потенциала населения. Методы исследования. – М.: Изд-во МГУ, 1986. – С. 114-116.
130. Покровский, Н. Е. Перспективы российского Севера: сельские сообщества. // Мир России. – 2008. – №4. – С. 111-134.
131. Попова Л.А. Воспроизводство трудового потенциала северного региона // Регионы России: стратегии и механизмы модернизации, инновационного и технологического развития: Тр. Восьмой междунар. научн.-практ. конфер. / РАН. ИНИОН. Отд. научного сотрудничества и междунар. связей; Отв. ред. Ю.С. Пивоваров. – М., 2012. – Ч. 1. – С. 550-556.
132. Попова Л.А. Демографический потенциал экономического развития Республики Коми // Известия Коми научного центра УрО РАН. – 2010. – № 2. – С. 113-119.
133. Попова Л.А. Занятость населения и ее регулирование: учебное пособие. – Сыктывкар: Изд-во Сыктывкарского гос. ун-та, 2010. – 288 с.
134. Попова Л.А. Рождаемость в Республике Коми: тенденции и прогноз // Регион: экономика и социология. – 2005. – №2. – С 124-135).
135. Попова Л.А. Оценка человеческого капитала в контексте инновационного развития региона // Научное, экспертно-аналитическое и информационное обеспечение национального стратегического проектирования, инновационного и технологического развития России: Труды Пятой Всеросс. науч.-практ. конфер. 28-29 мая 2009 г.: в 2 ч. Ч. I. – М.: ИНИОН РАН, 2009. – С.374-379.

136. Попова Л.А. Смертность и продолжительность жизни населения северных регионов России // Север и рынок: формирование экономического порядка: науч.-информ. журн. – Апатиты, 2014. – № 4 (41). – С. 49-52.
137. Рабочий и инженер: Социальные факторы эффективности труда / Под ред. О.И. Шкаратана. – М.: Мысль, 1985. – С. 10-37.
138. Радько С. Г. Анализ и оценка трудового потенциала: монография. – Санкт-Петербург: Просвещение, 2005. – 130 с.
139. Радько С.Г. Трудовой потенциал и измерение концентрации // Экономическая наука современной России. – 2007. – №2. – С. 82-92.
140. Развитие российских регионов: новые теоретические и методологические подходы / Под ред. Е.Б. Костяновская. – СПб.: Наука, 2006. –С. 511-537, С. 432-433.
141. Разумов А.А. Качество рабочей силы в системе национальных приоритетов // Человек и труд. – 2006. – №11. – С. 11-14.
142. Ревич Б.А., Харькова Т.Л., Кваша Е.А. и др. // <http://www.ecfor.ru/pdf.php?id=2014/2/11> (дата обращения 10.12.2015).
143. Региональная стратегия устойчивого роста / под ред. чл.-корр. РАН А. И. Татаркина; Екатеринбург: НИСО УрО РАН, 1998. – 632 с.
144. Региональное развитие и региональная политика России в переходный период / под общ. ред. С.С. Артоболевского, О.Б. Глезер. – М.: Изд-во МГТУ им. Н.Э. Баумана, 2011. – 317 с.
145. Рекомендация Международной Организации труда от 23 июня 1980 г. №162 о пожилых работниках. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://base.garant.ru/2562234/> (дата обращения 14.12.2015).
146. Республика Коми. Итоги 2012. / Статистический бюллетень, Ч. II, Сыктывкар, 2013.
147. Римашевская Н.М. Качество населения / Под ред. Н.М. Римашевской и В.Г. Копниной. – М.: ИСЭПН РАН, 1993. – 185 с.

148. Римашевская Н.М. О методологии определения качественного состояния населения // Демография и социология. Вып.6. М., 1993. С. 7-21.
149. Римашевская Н.М. Радикальное изменение негативного тренда здоровья в России // Народонаселение. – 2010. – № 1. – С. 4-10.
150. Римашевская Н.М., Бочкарева В.К., Волкова Г.Н., Мигранова Л.А. Качество трудового потенциала в регионах России // Народонаселение. – 2012. – №3. – С. 111-127.
151. Римашевская Н.М. Человек и реформы: Секреты выживания. – М.: ИСЭПН РАН, 2003. – 392 с.
152. Российские регионы: экономический кризис и проблемы модернизации / Под ред. Л.М. Григорьева, Н.В. Зубаревич, Г.Р. Хасаева. – М.: ТЕИС, 2011. – 357 с.
153. Российский статистический ежегодник. 2012: Стат. сб./ Росстат. – М., 2012.
154. Россия: 10 лет реформ. Социально-демографическая ситуация. М.: РИЦ ИСЭПН, 2002. – 368 с.
155. Рухманова Н.А. Трудовой потенциал в системе региональной экономики: оценка и регулирование взаимодействия: дис. канд. экон. наук: 08.00.05 / Н.А. Рухманова. – Иваново, 2006. – С. 41-50.
156. Рыбаковский Л.Л. Демографическое будущее России и миграционные процессы // Социс. – 2005. – №3. – С. 72-73.
157. Рыбаковский О.Л. Миграции населения между регионами: проблемы методологии и методики анализа. – М.: Экон-Информ, 2008. – 287 с.
158. Рюмина Е.В. Экологическая характеристика качества населения // Экономика региона. – 2014. – № 3. – С. 83-90.
159. Саградов А.А. Экономическая демография: учебное пособие. – М.: Инфра-М, 2010. – 254 с.
160. Самуэльсон П.Э., Нордхауз В.Д. Экономика. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2003. – С. 226-227.
161. Саруханов Э.Р. Население и трудовые ресурсы. Управление трудовыми

- ресурсами. – М.: Экономика, 1987. – С. 9-17.
162. Север как объект комплексных региональных исследований / Отв.ред. В.Н. Лаженцев. – Сыктывкар, 2005. – С. 151-171.
163. Северные регионы России: социально-демографические и этнические процессы. – Сыктывкар: Коми книжное издательство, 2000. – С. 113-114.
164. Сергеева Г.П., Чинова Л.С. Трудовой потенциал страны. – М.: Знание, 1982. – С. 3-12.
165. Сивелькин В.А. Кластерные методы исследования экономического и природно-ресурсного потенциала субъектов РФ // Вопросы статистики. – 2003. – № 8. – С. 18-22.
166. Сидорина Т.Ю., Сергеев И.В. Государственная социальная политика и здоровье россиян // Мир России. Социология, этнология. 2001. Том X. №2. С. 67-92.
167. Скаржинский М. И., Баландин, И. Ю., Тяжов А. И. Трудовой потенциал социалистического общества. – М.: Экономика, 1987. – С. 3-15.
168. Соболева И.В. Человеческий потенциал российской экономики: проблемы сохранения и развития. – М.: Наука, 2007. – 202 с.
169. Содержание и структура единого народнохозяйственного комплекса СССР / Отв. ред. В.В.Куликов. – М.: Наука, 1986. – С. 90-95.
170. Состояние в браке, образование. Итоги Всероссийской переписи населения 2010 года. Республика Коми. Том 2: стат.сб./Комистат - Сыктывкар, 2012. – С. 62-63.
171. Социальная структура трудовых ресурсов / Под ред. В.С. Панюкова; АН УССР. – Киев: Наукова думка, 1988. – 124 с.
172. Социальные проблемы производства / Под ред. В.Г. Подмаркова. – М.: Мысль, 1979. – 292 с.
173. Социология труда / Под ред. А.В. Ермаковой. – М.: «Прогресс», 1982. – 247 с.
174. Станкова О.В. О структуре трудового потенциала // Социологические исследования. – 1981. – № 2. – С. 75.

175. Статистический ежегодник РК. 2010: Стат. сб. Комистат – Сыктывкар. 2010. – С. 77-79.
176. Статистический ежегодник РК, 2013: Стат. сб. Комистат – Сыктывкар. 2013. – С. 28-79.
177. Статистический словарь / Под ред. М. Королев. – М.: Издательство «Финансы и статистика», 1989. – С. 57.
178. Стратегия преодоления бедности / Под ред. Е.В. Румянцевой. – Минск: Армита-Маркетинг-Менеджмент, 2001. – 288 с.
179. Струмилин С.Г. Наши трудовые ресурсы и перспективы // Проблемы экономики труда. – Т. 3. – М.: Наука, 1964.
180. Струмилин С.Г. Проблемы экономики труда. – М.: Наука, 1982. – С. 30.
181. Суспицын С.А. Прогнозы и оценки пространственных трансформаций экономики на основе комплекса иерархических расчетов развития многорегиональной системы РФ // Регион: экономика и социология. – 2010. – № 3. – С. 3-22.
182. Суспицын С.А. Сценарный анализ потенциальных пространственных трансформаций экономики России: методические подходы и эмпирические оценки // Проблемы прогнозирования. – 2006. – № 6. – С. 161-171.
183. Сухаревский Б. М. Система управления трудом в развитом социалистическом обществе. – М.: Экономика, 1983. – 544 с.
184. Тихонова Т., Шик О. Альтернативная занятость в сельской местности России. – М.: ИЭПП, 2008. – 224 с.
185. Ткачев А.В. Влияние природных факторов Севера на эндокринную систему человека // Проблемы экологии человека: Сборник научных статей по материалам Всероссийской конференции с международным участием. – Архангельск. – 2000. – С. 219 – 224.
186. Ткаченко А.А. Занятость и экономика: политика государства в переходный период. – М.: Инфограф, 2000. – 276 с.

187. Токсанбаева М.С., Лежнева Ю.А. Проблемы сохранения трудового потенциала // TERRA ECONOMICUS. – 2012. – № 1. – С. 149-154.
188. Токсанбаева М.С. Трудовые доходы и бедность // Вопросы экономики. – 1998. – № 7. – С. 98-109.
189. Трезорова О.Ю. Качество жизни населения Новгородской области в разрезе субъектов Северо-Западного Федерального округа // Маркетинг и экономика труда в управлении инновационно-инвестиционной деятельностью. В.Новгород: НовГУ им. Ярослава Мудрого, 2005.
190. Трудовой потенциал: формирование и использование в условиях перестройки. Сб. науч. трудов / Под ред. Г.С. Вечканова. – Л.: ЛИЭИ, 1990. – 128 с.
191. Тюlicheва Л.Д. Использование сравнительных исследований для определения стратегических приоритетов регионального развития. /Под ред. С.В. Кузнецова. СПб.: ГУАП, 2007. – 263 с.
192. Четвернина Т.Я., Лакунина Л.Д. Напряженность на российском рынке труда и механизмы ее преодоления // Вопросы экономики. – 1998. – № 2. – С. 115-130.
193. Уотерман Р., Питере Т. В поисках эффективного управления: (Опыт лучших компаний): Пер. с англ. / Общ. ред. и вступ. ст. Л.И. Евенко. – М.: Мысль, 1986. – 116 с.
194. Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уорнера. – СПб.: Питер, 2002. – С. 163-190
195. Фаузер В.В. Демографический потенциал северных регионов России – фактор и условие экономического освоения Арктики. // Экономика региона. 2014. №4. – С. 69-81.
196. Фаузер В.В. Оценка демографического и трудового потенциалов Республики Коми // Известия КНЦ УрО РАН. – 2010. – № 1. – С. 105-111.
197. Фаузер В.В., Фаузер Г.В., Назарова И.Г., Коршунов Г.В. Тенденции и перспективы социально-экономического развития северных регионов России:

- демография, труд, миграция, расселение / Отв. редактор д.э.н., профессор В.В. Фаузер. – М.: Экон-информ, 2012. – 311 с.
198. Человеческий потенциал для инновационной экономике / Под. ред. д.э.н. С.А. Иванова – СПб.: ГУАП, 2011. – 188 с.
199. Человеческий потенциал России: интеллектуальное, социальное, культурное измерение / Под ред. Б.Г. Юдина – М.: ИЧ РАН, 2002. – 265 с.
200. Человеческий потенциал: опыт комплексного подхода / Под ред. И.Т. Фролова. – М.: Эдиториал УРСС, 1999. – 176 с.
201. Численность, размещение, возрастно-половой состав населения. Итоги Всероссийской переписи населения 2010 года. Республика Коми. Том 1: стат.сб. / Комистат – Сыктывкар, 2012. – С. 34-94.
202. Шайкин Д.Н. Факторная модель формирования трудового потенциала // Экономический анализ: теория и практика. – 2009. – № 23. – С. 40-46.
203. Шилова Л.С. О стратегии поведения людей в условиях реформы здравоохранения // Социологические исследования. – 2007. – №9. – С. 102-109.
204. Шкаратан О.И. Рабочий и инженер. Социальные факторы эффективности труда. – М.: Мысль, 1985. – 271 с.
205. Щегорцов М.В. Государственно-частное партнерство в высшем образовании, или как реформировать российскую высшую школу за счет отечественного бизнеса // Общество, государство, политика. – 2009. – №3. – С. 61-62.
206. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. П.П. Меликьяна, Р.П. Колосовой. – М.: Изд-во МГУ, 1996. – С. 41.
207. Экономическая энциклопедия /Под ред. Л.И. Абалкина. – М.: ОАО Издательство «Экономика», 1999. – С. 567.
208. Ядов В.А. Стратегия социологического исследование. Описание, объяснение, понимание социальной реальности. – М.: Добросвет, 2001. – 596 с.
209. Якшибаева Г.В. Трудовой потенциал: эффективность функционирования: автореф. дис. канд. экон. наук: 08.00.05 / Г.В. Якшибаева. – Уфа, 2001. – 28 с.

## ПРИЛОЖЕНИЯ

### Приложение 1

#### Корреляционная матрица 1 (по статистическим данным регионов России за 2012 г.)

|                                                                   | Добыча<br>полезных<br>ископаемых | Обрабатывающие<br>производства | Производство<br>и<br>распределение<br>электроэнергии,<br>газа и воды | Транспорт<br>связь | Фондово-<br>оруженность |
|-------------------------------------------------------------------|----------------------------------|--------------------------------|----------------------------------------------------------------------|--------------------|-------------------------|
| Добыча полезных<br>ископаемых                                     | 1,000                            | -0,588                         | 0,611                                                                | 0,557              | 0,811                   |
| Обрабатывающие<br>производства                                    | -0,588                           | 1,000                          | -0,425                                                               | -0,401             | -0,421                  |
| Производство и<br>распределение<br>электроэнергии,<br>газа и воды | 0,611                            | -0,425                         | 1,000                                                                | 0,367              | 0,323                   |
| Транспорт и связь                                                 | 0,557                            | -0,401                         | 0,368                                                                | 1,000              | 0,552                   |
| Фондовоо-<br>руженность                                           | 0,811                            | -0,421                         | 0,323                                                                | 0,552              | 1,000                   |

#### Корреляционная матрица 2 (по статистическим данным регионов России за 2012 г.)

|                        | Индустриальные отрасли | Прочие отрасли | Фондовооруженность |
|------------------------|------------------------|----------------|--------------------|
| Индустриальные отрасли | 1,000                  | -0,999         | 0,649              |
| Прочие отрасли         | -0,999                 | 1,000          | -0,651             |
| Фондовооруженность     | 0,649                  | -0,651         | 1,000              |

#### Корреляционная матрица 3 (по статистическим данным регионов России за 2012 г.)

|                                          | ЧРП на<br>одного<br>занятого | Продолжительность<br>жизни | Уровень<br>занятости | Уровень<br>профессио-<br>нального<br>образования | Фондово-<br>оруженность |
|------------------------------------------|------------------------------|----------------------------|----------------------|--------------------------------------------------|-------------------------|
| ЧРП на одного занятого                   | 1,000                        | -0,004                     | 0,285                | 0,058                                            | 0,802                   |
| Продолжительность жизни                  | <b>-0,004</b>                | 1,000                      | -0,205               | 0,295                                            | 0,003                   |
| Уровень занятости                        | <b>0,285</b>                 | -0,205                     | 1,000                | 0,176313                                         | 0,352                   |
| Уровень профессионального<br>образования | <b>0,058</b>                 | 0,295                      | 0,176                | 1,000                                            | 0,072                   |
| Фондовооруженность                       | <b>0,802</b>                 | 0,003                      | 0,352                | 0,072                                            | 1,000                   |

Исследование было проведено в Республике Коми на период июль-сентябрь 2012г. Опрос проводился методом анкетирования населения по случайной выборке. Целью исследования было оценить трудовой потенциал населения Республики Коми. При этом наибольший интерес для исследования представляют мотивы занятости населения и степень удовлетворенности трудовой деятельностью.

**Описание выборки.** Всего опрошено 1000 человек. В выборке представлены четыре из десяти городов республики, доля каждого составила (%): Сыктывкар – 25,0; Сосногорск – 8,0; Ухта – 15,0; Воркута – 22,1. Сельские районы представлены Сыктывдинским, Княжпогостским, Усть-Куломским, Ижемским и Усть-Цилемским – на их долю приходится – 29,4%. В численности населения республики доля выборочной совокупности составляет 69,1% (от всего населения республики, 2012 г.).

По возрасту респонденты распределились следующим образом (%): до 24 лет – 12,7; 25-29 лет – 20,6; 30-34 года – 15,3; 35-39 лет – 12,0; 40-44 года – 10,4; 45-49 лет – 8,7; 50-54 года – 9,2; 55-59 лет – 6,0; 60 лет и старше – 5,1. Средний (медианный) возраст респондентов составляет 39,8 лет.

Материалы опроса показали, что респонденты имеют достаточно высокий образовательный уровень: высшее образование имеют 36,2% из общего числа опрошенных, незаконченное высшее образование – 6,7%, среднее профессиональное – 31,0%, начальное профессиональное – 13,1%, общее среднее – 8,2% и 4,9% имеют неполное среднее образование.

Согласно результатам опроса в настоящий момент 87,4% опрошенных работают, 12,6% – нет. При этом 66,7% неработающих работу не ищут, соответственно ищут только 33,3%.

Сферы деятельности респондентов представлены следующим образом (%): образование и культура – 21,4; другое (лесное и сельское хозяйство, социальная работа) – 13,9; торговля, посредничество, услуги населению – 13,2; транспорт и связь – 9,1; не работают – 8,9; заняты в промышленности – 8,0; строительная деятельность – 7,1;

здравоохранение – 5,6; государственное и административное управление – 4,5; финансовая деятельность – 4,2 и коммунальное хозяйство – 4,1.

По статусу респонденты распределились так (%): специалисты (с высшим образованием) – 26,8; рабочие – 18,9; служащие – 13,8; специалисты (со средним профессиональным образованием) – 4,4; руководители высшего звена – 6,7; руководители подразделений – 6,1; инвалиды – 1,9; предприниматели – 1,8; безработные – 1,0; самозанятые – 0,1; студенты – 0,1; имели иной статус – 18,5.

Большинство участвующих в исследовании респондентов женаты/замужем и проживают совместно – 49,6%, либо не замужем/холосты – 21,6%, либо женаты/замужем и не проживают совместно – 10,4%, либо разведены – 9,2%, живут «гражданским браком» – 5,1% или же являются вдовами/вдовцами – 4,0%.

**Распределение ответов респондентов на вопрос «Работаете ли Вы в настоящий момент?», %**

|               |            |
|---------------|------------|
| 1. Да         | 87,4       |
| 2. Нет        | 12,6       |
| <b>Всего:</b> | <b>100</b> |

**Распределение ответов респондентов на вопрос «Работаете ли Вы по специальности?», %**

|               |                          |            |
|---------------|--------------------------|------------|
| 1.            | Да, по специальности     | 53,1       |
| 2.            | Нет, не по специальности | 46,9       |
| <b>Всего:</b> |                          | <b>100</b> |

**Распределение ответов респондентов на вопрос «Если у Вас имеется опыт работы, то каков общий стаж?», %**

|               |                |            |
|---------------|----------------|------------|
| 1.            | Менее 1 года   | 6,6        |
| 2.            | От 1 до 2 лет  | 5,7        |
| 3.            | От 2 до 5 лет  | 19,5       |
| 4.            | От 5 до 15 лет | 27,8       |
| 5.            | Более 15 лет   | 40,4       |
| <b>Всего:</b> |                | <b>100</b> |

**Распределение ответов респондентов на вопрос «Как Вы думаете, почему люди не работают?», %**

|                                             |              |
|---------------------------------------------|--------------|
| 1. Не хотят работать                        | 40,0         |
| 2. Нет возможностей и связей                | 13,5         |
| 3. Нет способностей                         | 2,1          |
| 4. Не хватает образования (знаний и умений) | 6,5          |
| 5. Нет работы                               | 7,1          |
| 6. Нет работы с достойной заработной платой | 22,6         |
| 7. Другое                                   | 2,9          |
| 8. Затрудняюсь ответить                     | 4,6          |
| <b>Всего:</b>                               | <b>100,0</b> |

**Распределение ответов респондентов на вопрос «Как Вы думаете, почему люди не работают?» по возрасту, %**

|                       | 1. не<br>хотят<br>работать | 2. нет<br>возможно<br>стей и<br>связей | 3. нет<br>способн<br>остей | 4. не хватает<br>образования<br>(знаний и<br>умений) | 5. нет<br>работы | 6. нет<br>работы с<br>достойной<br>зарплатой | 7. другое  | 8.<br>затрудняюсь<br>ответить | Всего        |
|-----------------------|----------------------------|----------------------------------------|----------------------------|------------------------------------------------------|------------------|----------------------------------------------|------------|-------------------------------|--------------|
| 1. до 24 лет          | 35,2                       | 19,0                                   | 1,9                        | 7,6                                                  | 9,5              | 15,2                                         | 1,0        | 10,5                          | 100,0        |
| 2. 25-29 лет          | 41,9                       | 13,4                                   | 2,8                        | 6,7                                                  | 2,2              | 25,7                                         | 2,8        | 4,5                           | 100,0        |
| 3. 30-34 лет          | 46,2                       | 8,5                                    | 0,8                        | 10,0                                                 | 5,4              | 23,1                                         | 2,3        | 3,8                           | 100,0        |
| 4. 35-39 лет          | 48,6                       | 11,2                                   | 0,9                        | 8,4                                                  | 5,6              | 19,6                                         | 3,7        | 1,9                           | 100,0        |
| 5. 40-44лет           | 39,6                       | 19,8                                   | 3,3                        | 4,4                                                  | 7,7              | 19,8                                         | 4,4        | 1,1                           | 100,0        |
| 6. 45-49              | 38,2                       | 7,9                                    | 0,0                        | 6,6                                                  | 5,3              | 31,6                                         | 5,3        | 5,3                           | 100,0        |
| 7. 50-54              | 24,7                       | 13,6                                   | 4,9                        | 4,9                                                  | 13,6             | 30,9                                         | 2,5        | 4,9                           | 100,0        |
| 8. 55-59              | 45,3                       | 13,2                                   | 1,9                        | 1,9                                                  | 17,0             | 17,0                                         | 3,8        | 0,0                           | 100,0        |
| 9. 60 лет и<br>старше | 26,7                       | 13,3                                   | 0,0                        | 0,0                                                  | 17,8             | 33,3                                         | 0,0        | 8,9                           | 100,0        |
| <b>Всего</b>          | <b>39,8</b>                | <b>13,3</b>                            | <b>2,0</b>                 | <b>6,5</b>                                           | <b>7,6</b>       | <b>23,5</b>                                  | <b>2,9</b> | <b>4,5</b>                    | <b>100,0</b> |

## Оценка рынка труда.

## Распределение ответов респондентов на вопрос «Как Вы оцениваете городской (сельский) рынок труда?», %

|               |                                            |            |
|---------------|--------------------------------------------|------------|
| 1.            | Тот, кто хочет найти работу, тот ее найдет | 37,1       |
| 2.            | Работы нет, искать нечего                  | 8,4        |
| 3.            | Найти работу сложно, но возможно           | 45,3       |
| 4.            | Работы много                               | 4,3        |
| 5.            | Другое                                     | 4,9        |
| <b>Всего:</b> |                                            | <b>100</b> |

## Распределение ответов респондентов на вопрос «Вы работаете на постоянной основе или приняты на работу временно?», %

|               |                              |            |
|---------------|------------------------------|------------|
| 1.            | Работаю на постоянной основе | 88,3       |
| 2.            | Работаю временно             | 11,7       |
| <b>Всего:</b> |                              | <b>100</b> |

## Распределение ответов респондентов на вопрос «В настоящее время Вы работаете...?», %

|               |                                                         |            |
|---------------|---------------------------------------------------------|------------|
| 1.            | Здесь ,в городе (селе)                                  | 85,3       |
| 2.            | Работаю в ближайшем городе (селе)                       | 6,6        |
| 3.            | Выезжаю работать вахтовым методом в пределах района     | 1,8        |
| 4.            | Выезжаю работать вахтовым методом в пределах республики | 2,2        |
| 5.            | Выезжаю работать за пределы республики                  | 2,2        |
| 6.            | Другое                                                  | 2,0        |
| <b>Всего:</b> |                                                         | <b>100</b> |

## Распределение ответов респондентов на вопрос «Каким образом Вы устраивались на работу?», %

|               |                                                                             |            |
|---------------|-----------------------------------------------------------------------------|------------|
| 1.            | Самостоятельно, через отдел кадров                                          | 40,5       |
| 2.            | При содействии или по совету знакомых ,родственников ,друзей                | 44,0       |
| 3.            | Через службу занятости                                                      | 4,0        |
| 4.            | Через частное кадровое агенство                                             | 0,4        |
| 5.            | Предложили работу после прохождения производственной/преддипломной практики | 2,3        |
| 6.            | По распределению                                                            | 4,3        |
| 7.            | Другое                                                                      | 4,6        |
| <b>Всего:</b> |                                                                             | <b>100</b> |

## Распределение ответов респондентов на вопрос «Как Вы считаете, легко ли выпускникам вузов найти работу в данном населенном пункте по специальности?», %

|               |                      |            |
|---------------|----------------------|------------|
| 1.            | Легко найти          | 6,3        |
| 2.            | Трудно найти         | 70,9       |
| 3.            | Затрудняюсь ответить | 22,9       |
| <b>Всего:</b> |                      | <b>100</b> |

**Распределение ответов респондентов на вопрос «Как Вы считаете, легко ли выпускникам вузов найти любую работу в данном населенном пункте?», %**

|               |                      |            |
|---------------|----------------------|------------|
| 1.            | Легко найти          | 43,3       |
| 2.            | Трудно найти         | 33,7       |
| 3.            | Затрудняюсь ответить | 23,1       |
| <b>Всего:</b> |                      | <b>100</b> |

**Распределение ответов респондентов на вопрос «Что дает Вам работа?», %**

|               |                                          |            |
|---------------|------------------------------------------|------------|
| 1.            | Возможность реализовать свои способности | 10,1       |
| 2.            | Возможность профессионального роста      | 4,9        |
| 3.            | Возможность заработать                   | 69,5       |
| 4.            | Источник социальных гарантий             | 5,7        |
| 5.            | Условие приобретения опыта               | 5,2        |
| 6.            | Условие сохранения семьи                 | 1,2        |
| 7.            | Место общения                            | 1,6        |
| 8.            | Пустое время препровождения              | 0,0        |
| 9.            | Другое                                   | 1,9        |
| <b>Всего:</b> |                                          | <b>100</b> |

**Распределение ответов респондентов на вопрос «Удовлетворены ли Вы своей работой?», %**

|               |                        |            |
|---------------|------------------------|------------|
| 1.            | Работой вполне доволен | 70,6       |
| 2.            | Работой не доволен     | 29,4       |
| <b>Всего:</b> |                        | <b>100</b> |

**Распределение ответов респондентов на вопрос «Оцените уровень ваших доходов?», %**

|               |                                                     |            |
|---------------|-----------------------------------------------------|------------|
| 1.            | Денег достаточно, чтобы ни в чем себе не отказывать | 10,8       |
| 2.            | Денег достаточно для потребления продуктов и одежды | 59,0       |
| 3.            | Денег хватает лишь на покупку продуктов питания     | 24,2       |
| 4.            | Денег не хватает даже на покупку продуктов питания  | 4,6        |
| 5.            | Другое                                              | 1,5        |
| <b>Всего:</b> |                                                     | <b>100</b> |

**Распределение ответов респондентов на вопрос «Назовите недостатки вашего рабочего места?», %**

|               |                                            |            |
|---------------|--------------------------------------------|------------|
| 1.            | Плохая организация труда                   | 6,6        |
| 2.            | Низкая оплата труда                        | 36,7       |
| 3.            | Плохие взаимоотношения в коллективе        | 1,9        |
| 4.            | Неинтересная работа                        | 5,3        |
| 5.            | Ограничения профессионального роста        | 4,0        |
| 6.            | Неудобный график работы                    | 5,2        |
| 7.            | Плохие условия труда                       | 3,6        |
| 8.            | Ограничение инициативы, активности         | 1,6        |
| 9.            | Отсутствие льгот, гарантий по месту работы | 6,9        |
| 10.           | Другое                                     | 2,6        |
| 11.           | Нет недостатков                            | 25,7       |
| <b>Всего:</b> |                                            | <b>100</b> |

### Реализация трудового потенциала

#### Распределение ответов респондентов на вопрос «Работаете ли Вы по специальности?», %

|                             |            |
|-----------------------------|------------|
| 1. Да, по специальности     | 53,1       |
| 2. Нет, не по специальности | 46,9       |
| <b>Всего:</b>               | <b>100</b> |

#### Распределение ответов респондентов на вопрос «Есть ли возможность повышать квалификацию на вашей работе?», %

|               |            |
|---------------|------------|
| 1. Да         | 64,7       |
| 2. Нет        | 35,3       |
| <b>Всего:</b> | <b>100</b> |

#### Распределение ответов респондентов на вопрос «Как Вы считаете, насколько полно Вы реализуете в жизни Ваши знания, профессиональные навыки, способности?», %

|                                          |            |
|------------------------------------------|------------|
| 1. Практически не реализую               | 23,5       |
| 2. Реализую лишь незначительную их часть | 17,7       |
| 3. Примерно наполовину                   | 18,4       |
| 4. Практически реализую                  | 17,1       |
| 5. Полностью реализую                    | 10,3       |
| 6. Все, что мог, я уже реализовал        | 4,8        |
| 7. Другое                                | 0,4        |
| 8. Затрудняюсь ответить                  | 8,0        |
| <b>Всего:</b>                            | <b>100</b> |

#### Распределение ответов респондентов на вопрос «Если Вы не удовлетворены своей работой, то каковы причины?», %

|                                                          |            |
|----------------------------------------------------------|------------|
| 1. Работа не соответствует Вашим склонностям и интересам | 13,9       |
| 2. Не устраивает заработная плата                        | 62,4       |
| 3. Не устраивает организация труда                       | 10,1       |
| 4. Не совсем хорошие отношения в рабочем коллективе      | 2,8        |
| 5. Нет перспектив карьерного роста                       | 5,2        |
| 6. Не получается совмещать работу и учебу                | 1,8        |
| 7. Другое                                                | 3,8        |
| <b>Всего:</b>                                            | <b>100</b> |