

УДК 331.5
ББК 65.012.22

© Баймурзина Г.Р., Мирзабалаева Ф.И.

ИНДЕКС ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА КАК ПОКАЗАТЕЛЬ КАЧЕСТВА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СРЕДЫ (РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ)



БАЙМУРЗИНА ГУЗЕЛЬ РИМОВНА
Башкирский филиал Института социологии
Российской академии наук
Россия, 450008, г. Уфа, ул. Кирова, д. 15
E-mail: guzrim@mail.ru



МИРЗАБАЛАЕВА ФАРИДА ИСЛАМУДИНОВНА
Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова
Россия, 117997, г. Москва, Стремянный пер., д. 36
E-mail: faridamir@yandex.ru

Основная идея статьи заключается в том, что оценка качественных и количественных характеристик трудового потенциала должна быть дополнена анализом эффективности реализации трудового потенциала. Авторы исходят из наблюдений, которые свидетельствуют о том, что высококачественный трудовой потенциал может быть реализован неэффективно. Основной причиной в этом случае является неадекватное состояние социально-трудовой среды. В статье показано, что в российской научной среде разработаны и активно используются интегральные индикаторы качества трудового потенциала. Одновременно в мировой практике разрабатываются интегральные индикаторы качества занятости и достойного труда. Единичные исследования, в которых рассчитаны индексы достойного труда, присутствуют и в России. Вместе с тем они не отвечают на поставленный в данной статье ключевой вопрос: соответствуют ли результаты использования трудового потенциала его качеству. Для решения данной задачи авторы разработали и рассчитали индекс эффективности реализации трудового потенциала для российских регионов за 2005, 2010–2014 гг. и сопоставили его с показателями качества трудового потенциала (здоровье, образование и др.) Авторы выявили существенные расхождения между качественными характеристиками трудового потенциала регионов и экономическими результатами его использования. Особое внима-

ние обращают на себя регионы с высокой долей населения с высшим уровнем образования, которые имеют низкие показатели производительности труда. Расчеты показали также, что большинство российских регионов концентрируется в сегменте, характеризующемся низкой эффективностью социально-трудовой среды. Таким образом, результаты исследования привели авторов к двум ключевым выводам: о необходимости целенаправленного формирования качественной (достойной) социально-трудовой среды, способствующей полноценной реализации человеческого капитала; о возможности дальнейшего использования предложенного индекса как удобного инструмента для первичной классификации и ранжирования субъектов Российской Федерации, мониторинга и анализа качества региональной социально-трудовой среды.

Трудовой потенциал, занятость, социально-трудовая среда, эффективность, качество, регион.

Экономическим отражением высокого качества социально-трудовой среды является, прежде всего, эффективная реализация трудового потенциала населения, которая результирует в повышении производительности труда и ускорении темпов экономического роста. Проблемы уровня и качества трудового потенциала являются сегодня одними из самых актуальных и труднорешаемых стратегических задач. Вместе с тем очевидно, что проблема заключается не только в ухудшении количественных и некоторых качественных параметров трудового потенциала, но и в самой социально-трудовой среде, определяющей условия и возможности его использования.

Эмпирические наблюдения показывают, что деструктивная трудовая среда может привести к растрате некогда высококачественного трудового потенциала. Об этом свидетельствует постсоветский трансформационный опыт, в результате которого заметно ухудшились индикаторы уровня образования россиян, которые были достаточно значимыми даже по сравнению с высокоразвитыми странами [21]; начался период длительной депопуляции населения, увеличилась смертность трудоспособного населения и др. [2, с. 4]. Главной причиной этих явлений стали изменения в политической, экономической и, как следствие, институциональной среде.

Следовательно, при оценке эффективности реализации трудового потенциала недостаточно рассматривать только качественно-количественные его характеристики; важно отдельно анализировать совокупность условий его реализации – качество социально-трудовой среды (рис. 1).

Данный подход позволяет объяснить межрегиональные различия и выявить специфические проблемы реализации трудового потенциала субъектов Российской Федерации¹. Очевидно, это потребует анализа оказывающих влияние на качество социально-трудовой среды факторов: институциональных, технологических, экономических, экономико-географических, социально-демографических, политических, социокультурных и др. Подходы комплексного исследования социально-трудовой среды предложены в рамках концепции достойного труда Международной организации труда (1999 год) и концепции качества занятости Европейской Комиссии (2000 год). Одна из таких работ, к примеру, была проведена в Республике Башкортостан [1].

На первом диагностическом этапе и далее при мониторинге социально-трудовой среды такой глубокий анализ не

¹ К примеру, известно, что относительно низкий уровень женской занятости в Северокавказских регионах обуславливается, прежде всего, социокультурными особенностями, а не технологическими, демографическими и другими причинами.

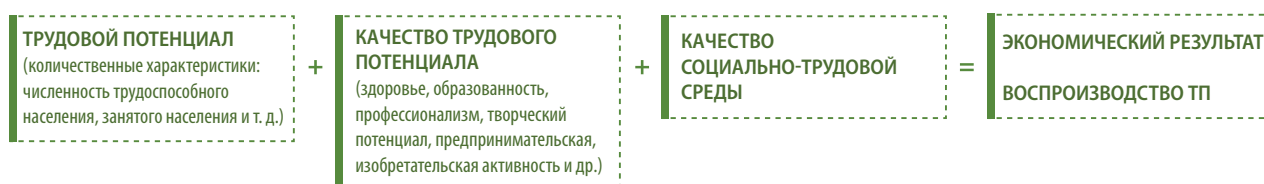


Рис. 1. Модель (формула) реализации трудового потенциала

Источник: составлена авторами.

всегда эффективен и производителен. Возникает необходимость в удобном и относительно нетрудоемком, но информативном методическом инструменте. В качестве такового применительно к российским регионам мы предлагаем использовать индекс эффективности реализации трудового потенциала (ИЭРТП).

Целью данной работы является расчет индекса эффективности реализации трудового потенциала и анализ его взаимосвязи с качественными характеристиками трудового потенциала в российских регионах.

Концептуальные и методические подходы к измерению и оценке количественных и качественных характеристик трудового потенциала на региональном уровне разрабатываются и постоянно совершенствуются специалистами Института социально-экономического развития территорий РАН (ИСЭРТ РАН) [6]. Они собрали уникальную базу данных по динамике качественных характеристик экономически активного населения Вологодской области начиная с 1997 года. На основе данных этого социологического мониторинга, опираясь на теорию качества населения Н.М. Римашевской, коллектив ИСЭРТ РАН разработал оригинальную методику расчёта интегрального показателя качества трудового потенциала, отражающего физическое и психическое здоровье населения, его когнитивный и творческий потенциал, культурный уровень и нравственность, социальные притязания и коммуникабельность работников [4; 6, с. 84]. Но, несмотря на актуальность темы и научную

обоснованность методик и исследования, он, по объективным причинам, пока рассчитывается только для одного региона России. Поэтому в целях межрегионального анализа интегральные индексы трудового потенциала рассчитываются российскими учеными на основе данных официальной региональной статистики. Наиболее используемыми являются методики Н.М. Римашевской и ее коллег (которой пользуются и ученые ИСЭРТ РАН) [3, с. 115; 6, с. 84] – для оценки качества трудового потенциала на региональном уровне; Г.В. Якшибаевой [5; 13, с. 14] – для оценки регионального уровня развития трудового потенциала (табл. 1).

Вместе с тем при разработке отмеченных выше индексов ТП ставились и решались иные цели и задачи, поэтому эффективность в них отражается лишь частично или опосредованно и с определенным временным лагом.

С другой стороны, в зарубежной и отечественной научной практике приняты попытки интегральной оценки качества социально-трудовой среды через индекс эффективности рынка труда (Labor Market Efficiency) Всемирного экономического форума, индекс нормативно-законодательной базы рынка труда (Labor Market Regulations) канадского Института Фрейзера [14], индекс качества занятости (Employment Quality Index) Европейской Комиссии [16; 18], индекс достойного труда Международной организации труда (decent work index) [15; 16; 18; 20] и др. Наиболее признанными в международной научной среде явля-

Таблица 1. Основные подходы к измерению и оценке трудового потенциала

Объект измерения	Н.М. Римашевская и др.	Г.В. Якшибаева
	Качество трудового потенциала (ТП)	Уровень развития трудового потенциала
Показатели	1) Количественное измерение ТП (<i>численность населения в экономически активном возрасте (15–72 года); уровень занятости; уровень безработицы; численность лиц в трудоспособном возрасте из экономически неактивного населения, выразившего желание работать</i>) 2) Здоровье (<i>смертность населения в трудоспособном возрасте</i>) 3) Образование (<i>распределение занятых по уровню образования; распределение безработных по уровню образования</i>) 4) Квалификация работников (<i>число персональных компьютеров; число поступлений патентных заявок на изобретения и полезные модели; число персонала, занятого научными исследованиями и разработками; численность работников, прошедших дополнительное профессиональное обучение</i>) 5) Производительность труда (<i>Валовой региональный продукт на 1 занятого в экономике</i>)	1) доля трудоспособного населения в общей численности населения 2) уровень образования, профессиональной подготовки и переподготовки, квалификации и опыта работы 3) уровень заработной платы как источник воспроизводства и развития ТП 4) вооруженность труда работника необходимыми средствами и орудиями труда 5) уровень занятости, трудовой активности населения
Источники: Римашевская Н. М., Бочкарева В. К., Волкова Г. Н., Мигранова Л. А. Качество трудового потенциала в регионах России // Народонаселение. – 2012. – № 3. – С. 115; Якшибаева Г. В. Трудовой потенциал: эффективность функционирования : автореф. дис. на соиск. уч. степ. канд. экон. наук. – Уфа, 2001. – С. 14.		

ются два последних подхода, при этом в российской практике – подход, основанный на концепции достойного труда [8; 9; 12]. Этому, безусловно, способствовала сущность и роль МОТ в формировании, развитии и контроле за исполнением международных трудовых норм, в совершенствовании и гармонизации системы статистических показателей во всем мире.

Принимая и разделяя в целом концептуальные идеи МОТ, авторы считают что достойный труд – есть достойная социально-трудовая среда, обеспечивающая не только эффективную реализацию трудового потенциала, но и оптимальный баланс экономического и социального, создающий возможности для воспроизводства трудового потенциала. Система показателей достойного труда состоит из множества отдельных блоков индикаторов (рис. 2), часть из которых не всегда прямо отражает эффективность использования трудовых ресурсов и потенциала.

Кроме того, большое количество показателей, интегрируемых в единый индикатор, становится менее интерпретируемым и функциональным. Поэтому в рамках поставленной задачи считаем целесообразным построить более простой и

удобный индекс эффективности реализации трудового потенциала.

Индекс эффективности реализации трудового потенциала намеренно не содержит показателей качества трудового потенциала и состоит из минимального, но достаточного количества показателей, отражающих ключевые характеристики социально-трудовой среды и не имеющих противоречивых вариантов интерпретации². Предлагаемый индекс позволяет

² Первоначально в составе интегрального индекса нами рассматривались и другие показатели, среди них: показатели производственного травматизма и смертности в трудоспособном возрасте; число малых предприятий в расчете на 10 тыс. населения; доля работающего населения, имеющего заработную плату ниже величины прожиточного минимума; доля неформальной занятости; коэффициент фондов (децильный коэффициент неравенства доходов, зарплаты). Причины отказа от введения показателей в интегральный индекс: 1) производственный травматизм обычно очень низок в регионах с невысоким уровнем технологического развития и с высоким уровнем неформальной занятости, следовательно, интерпретация показателя не всегда однозначна; 2) малые предприятия, несмотря на создание новых рабочих мест, в настоящее время вносят существенный вклад и в распространение неформальной занятости, низкой оплаты труда. Поэтому если малые предприятия создают дополнительные рабочие места как в формальном, так и неформальном секторе, то это, безусловно, выразится в снижении уровня безработицы;

ГРУППЫ ИНДИКАТОРОВ ДОСТОЙНОГО ТРУДА

(по Р. Анкеру, И. Чернышеву, Ф. Эггеру, Ф. Меграну, Дж. Риттеру)

<ol style="list-style-type: none"> 1. Возможности занятости 2. Достойная оплата труда 3. Приемлемое рабочее время 4. Баланс «работа-семья» 5. Стабильность рабочих мест 6. Неприемлемые формы труда 7. Справедливое обращение на работе 8. Безопасные условия труда 9. Социальная защита 10. Социальный диалог 11. Социально-экономический контекст 	Оценивают 6 критериев Достойного труда	Возможности для труда Свободный выбор вида занятости (работы) Производительный труд Справедливость на работе Защищенность на работе Достоинство на работе
--	---	---

Рис. 2. Система показателей достойного труда

Источник: Anker R., Chernyshev I., Egger P., Mehran F., Ritter J. A. Measuring decent work with statistical indicators // International Labour Review. – Vol. 142. – 2003. – № 2. – С. 147–178.

ответить на вопросы: есть ли возможности в данном регионе иметь оплачиваемую занятость, насколько она позволяет вести достойный уровень жизни и воспроизводить трудовой потенциал работающего населения и какой она дает общеэкономический результат (табл. 2).

Расчет любого интегрального индекса требует некоторой подготовительной работы, которая заключается в нормализации всех включаемых в индекс показателей. При этом важно, чтобы все индикаторы имели одинаковую векторную направленность. Нормализация показателей, имеющих «правильное» направление (т. е. чем больше показатель, тем лучше), производится по стандартной формуле:

$$index = \frac{x_i \text{ fact} - x_i \text{ min}}{x_i \text{ max} - x_i \text{ min}}$$

3) включение неформальной занятости, на наш взгляд, требует отдельного предварительного исследования, которое могло бы дать представление о ее вкладе в эффективность использования трудового потенциала, поскольку ее интерпретация как обратного показателя означает «вредность» этого явления. В то же время, несмотря на отсутствие социальной и правовой защищенности, она определенно является механизмом реализации трудового потенциала, при которой занятый имеет доход, включается в экономические отношения с другими рыночными субъектами и оказывает влияние на формирование ВРП; 4) Показатель уровня бедности среди работающего населения был нами заменен на соотношение среднемесячной начисленной заработной платы с величиной прожиточного минимума, %; и т. д.

где:

X_{fact} – фактическое значение показателя в данном регионе;

X_{min} – минимальное значение индикатора по всем регионам России за рассматриваемый период;

X_{max} – максимальное значение индикатора по всем регионам России за рассматриваемый период.

Показатели, имеющие обратную направленность (например, уровень безработицы), нормируются по формуле:

$$index = 1 - \frac{x_i \text{ fact} - x_i \text{ min}}{x_i \text{ max} - x_i \text{ min}}$$

После нормализации рассчитывается среднее значение из всех индексов по каждому субъекту РФ и ранжируется по полученному результату, где самому низкому (негативному) показателю соответствует значение «0», а самому лучшему «1». Результаты расчетов за 2014 год приведены в таблице 3.

Согласно расчетам за 2014 год в группу 10 регионов с наиболее эффективной социально-трудовой средой вошли (по мере убывания совокупного индекса): Сахалинская область, Тюменская область, Чукотский автономный округ, г. Москва, г. Санкт-Петербург, Республика Саха (Якутия), Магаданская область, Ленинградская область, Московская область и

Таблица 2. Составные индикаторы индекса эффективности реализации трудового потенциала (ИЭРТП)

	Показатель	Значение	Максимальные и минимальные значения, используемые для расчетов
1.	Уровень безработицы, %	индикатор доступа к занятости и емкости рынка труда	Min – 0%; Max – 100%
2.	Соотношение среднемесячной начисленной заработной платы с величиной прожиточного минимума, %	индикатор достойной и адекватной оплаты труда; возможностей для воспроизводства и развития трудового потенциала	Min – 100%; Max – 1000%
3.	Производительность труда, рассчитываемая как объем ВРП в расчете на 1 занятого	индикатор эффективности трудовых затрат, косвенно отражающий уровень технологической оснащенности региональной экономики и средний квалификационный уровень работающего населения [3].	Min – 80 тыс. руб. на 1 занятого (уровень Республики Калмыкия в 2005 году); Max – 3000 тыс. руб. на 1 занятого (чуть больше уровня Республики Сахагин в 2014 году)

Источник: составлено авторами.

Таблица 3. Индекс эффективности реализации трудового потенциала (ИЭРТП) в субъектах Российской Федерации в 2014 году

	Производительность труда, тыс. руб. на 1 занятого		Соотношение среднемесячной заработной платы и ПМ, %		Уровень безработицы, %		ИЭРТП	
	Значение показателя	ранг	Значение показателя	ранг	Значение показателя	ранг	Значение показателя	ранг
Тюменская область	2616	2	465	4	4,7	27	0,753	1
Сахалинская область	2765	1	458	6	6,5	54	0,751	2
Чукотский автономный округ	1819	4	577	1	3,2	6	0,698	3
г. Москва	1890	3	475	3	1,5	2	0,674	4
г. Санкт-Петербург	1023	8	486	2	1,4	1	0,579	5
Республика Саха (Якутия)	1369	5	419	9	7,4	63	0,574	6
Магаданская область	1118	6	430	7	3,1	5	0,564	7
Ленинградская область	956	10	464	5	4,5	23	0,553	8
Московская область	890	13	420	8	2,7	3	0,535	9
Республика Татарстан	922	11	418	10	3,9	10	0,534	10
Республика Коми	1109	7	366	19	6,0	48	0,529	11
Красноярский край	1000	9	378	13	5,0	30	0,525	12
Белгородская область	886	14	353	29	4,0	12	0,506	13
Томская область	871	15	385	12	7,6	65	0,504	14
Свердловская область	821	16	373	16	6,1	49	0,499	15
Архангельская область	909	12	355	26	7,2	61	0,499	16
Мурманская область	784	19	388	11	6,7	57	0,498	17
Камчатский край	799	18	353	28	6,1	49	0,489	18
Иркутская область	803	17	372	17	8,8	71	0,487	19
Республика Хакасия	708	26	377	14	6,2	51	0,487	20
Самарская область	765	22	327	44	3,0	4	0,485	21
Липецкая область	730	24	343	35	3,7	7	0,485	22
Калужская область	662	33	367	18	4,2	14	0,485	23
Пермский край	767	21	343	35	5,8	45	0,482	24
Республика Башкортостан	709	25	352	30	5,3	38	0,481	25
Нижегородская область	607	40	361	20	4,2	14	0,476	26
Воронежская область	672	31	344	34	4,5	23	0,476	27
Оренбургская область	698	27	334	39	4,4	21	0,476	28
Омская область	634	37	374	15	6,7	57	0,476	29
Хабаровский край	758	23	326	45	5,9	46	0,475	30
Краснодарский край	772	20	317	47	5,7	44	0,474	31
Калининградская область	641	36	348	31	5,4	41	0,471	32

Ярославская область	619	39	340	38	3,8	9	0,471	33
Астраханская область	662	32	355	27	7,5	64	0,469	34
Новгородская область	672	30	316	48	3,7	7	0,469	35
Челябинская область	598	42	355	25	6,2	51	0,466	36
Кемеровская область	585	44	358	23	6,2	51	0,466	37
Рязанская область	602	41	333	40	4,4	21	0,465	38
Вологодская область	679	28	316	49	5,6	42	0,463	39
Тульская область	545	49	342	37	4,1	13	0,462	40
Курская область	524	52	346	33	3,9	10	0,462	41
Новосибирская область	656	35	314	51	5,1	33	0,461	42
Амурская область	554	46	347	32	5,6	42	0,460	43
Удмуртская Республика	595	43	328	42	5,1	33	0,460	44
Приморский край	661	34	312	53	6,9	59	0,455	45
Тамбовская область	549	48	314	50	4,3	17	0,452	46
Волгоградская область	581	45	308	54	6,6	56	0,446	47
Пензенская область	451	67	329	41	4,6	25	0,445	48
Саратовская область	475	57	318	46	4,6	25	0,444	49
Республика Бурятия	446	68	359	21	8,4	67	0,443	50
Тверская область	534	50	301	59	5,3	38	0,442	51
Республика Карелия	625	38	296	61	8,1	66	0,441	52
Ставропольский край	437	70	327	43	5,3	38	0,441	53
Забайкальский край	472	58	357	24	10,0	73	0,440	54
Ростовская область	524	53	302	57	5,9	46	0,439	55
Республика Мордовия	463	63	298	60	4,2	14	0,436	56
Республика Марий Эл	471	61	293	62	4,8	28	0,433	57
Ульяновская область	472	59	290	63	4,8	28	0,432	58
Чувашская Республика	419	73	304	56	5,0	30	0,431	59
Орловская область	465	62	288	65	5,1	33	0,430	60
Владимирская область	471	60	278	71	4,3	17	0,430	61
Республика Адыгея	517	54	301	58	8,6	69	0,429	62
Костромская область	488	55	269	74	4,3	17	0,428	63
Еврейская автономная область	554	47	283	67	8,7	70	0,426	64
Брянская область	455	65	269	74	5,0	30	0,422	65
Курганская область	454	66	281	69	7,0	60	0,420	66
Республика Дагестан	532	51	282	68	10,2	74	0,418	67
Смоленская область	487	56	250	79	5,1	33	0,418	68
Кировская область	396	76	273	73	5,1	33	0,416	69
Республика Северная Осетия – Алания	427	71	289	64	8,6	68	0,414	70
Республика Тыва	462	64	359	22	19,1	78	0,409	71
Республика Алтай	439	69	285	66	10,4	75	0,408	72
Алтайский край	421	72	261	76	7,2	61	0,408	73
Ивановская область	310	80	257	78	4,3	17	0,403	74
Кабардино-Балкарская Республика	386	77	277	72	9,5	72	0,402	75
Псковская область	378	79	243	80	6,5	54	0,399	76
Карачаево-Черкесская Республика	409	75	280	70	13,0	77	0,394	77
Республика Калмыкия	411	74	259	77	10,9	76	0,394	78
Республика Ингушетия	674	29	313	52	29,8	80	0,381	79
Чеченская Республика	386	78	306	55	21,5	79	0,373	80

Источник: рассчитано авторами на основе данных Росстата.

Республика Татарстан. В диаграмму на рисунке 3 мы также включили Красноярский край и Республику Коми, которые ранее устойчиво находились в числе лидеров. Республику Коми с небольшим отрывом в 2014 году вытеснила из списка лидеров Республика Татарстан. За 2005–2014 гг. состав группы лидеров практически не изменился. Исключение составили вышеотмеченные республики и Вологодская область. При этом, как показывают данные, за прошедшее десятилетие увеличилась дифференциация между этими регионами, в первую очередь за счет индексов производительности труда. Лидерами по данным показателям являются нефтегазовые центры России – Сахалинская область, Тюменская область, Чукотский автономный округ и финансовый центр – г. Москва.

Уровень безработицы в этих регионах по данным за 2014 год не превышал 7,5%, ниже среднероссийского отмечались показатели в Республике Коми – 6%, Сахалинской области – 6,5% и Республике Саха (Якутии) – 7,4%. В целом в данной группе

наблюдается тенденция улучшения показателей доступности занятости. Последовательность регионов, расположенных по уровню безработицы, практически сохраняется, что, на наш взгляд, является отражением структурных характеристик региональных рынков труда (рис. 4).

В связи с этим обращают на себя внимание наиболее высокие показатели доступа к занятости в столичных регионах – финансовых центрах страны, отличающихся также наибольшим разнообразием видов экономической деятельности, емкостью рынков труда (определяющейся самыми разнообразными потребностями и спросом населения, прежде всего в сфере услуг). Отмечается выраженный контраст между показателями Сахалинской области – лидера по совокупному индексу эффективности реализации трудового потенциала, но находящейся на девятом месте по уровню безработицы.

Уровень среднемесячной заработной платы в регионах-лидерах в 2014 году составил более 4 величин прожиточного минимума (ПМ): максимум в Чукотском

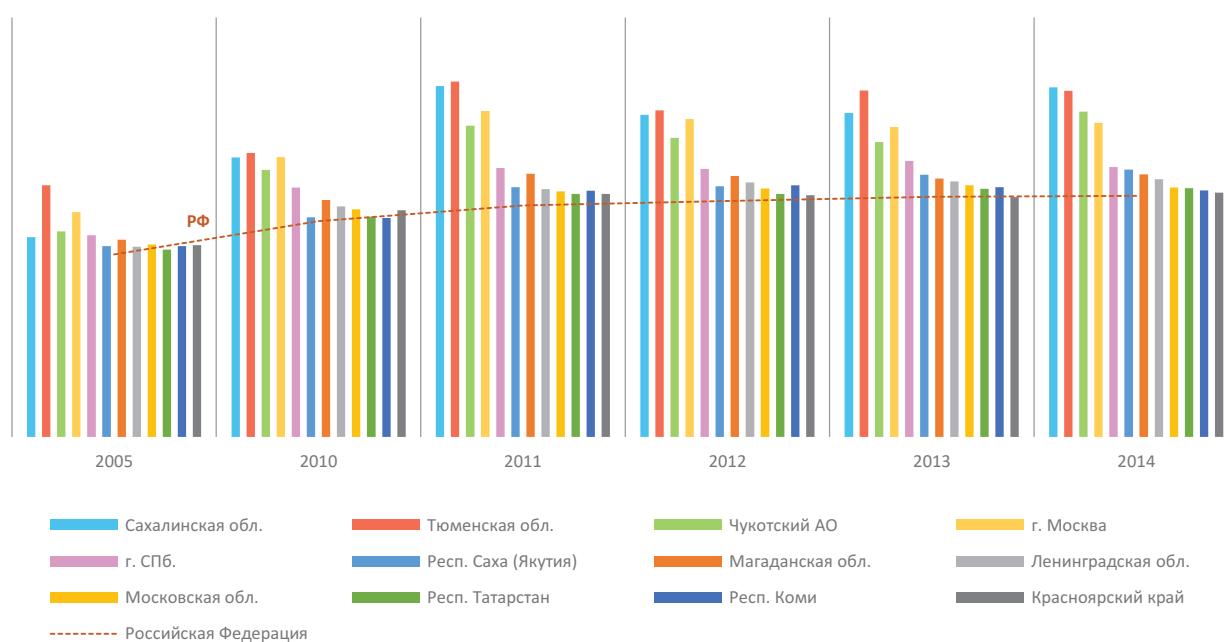


Рис. 3. Динамика индекса эффективности реализации трудового потенциала в регионах-лидерах в 2005–2014 гг.

Источник: расчеты авторов.

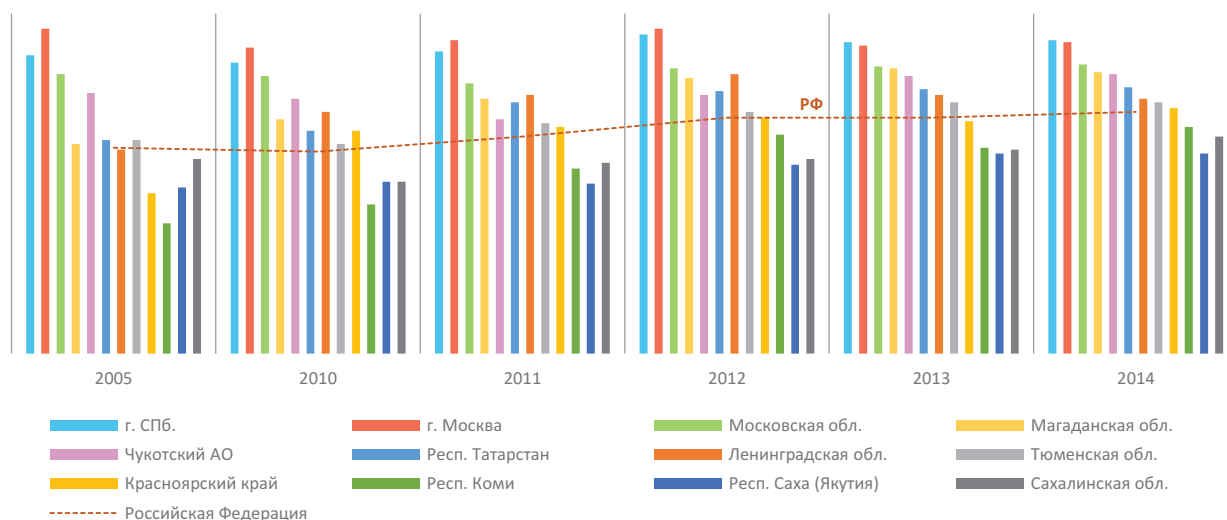


Рис. 4. Динамика индекса доступности занятости в регионах-лидерах в 2005–2014 гг.

Источник: расчеты авторов.

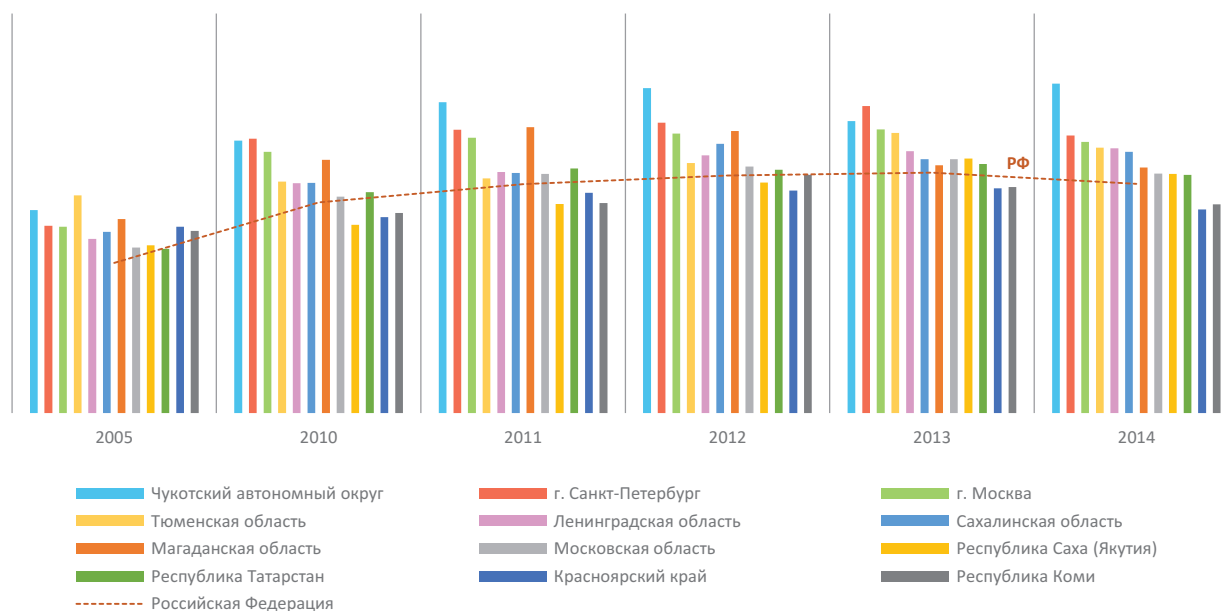


Рис. 5. Изменение соотношения среднемесячной заработной платы и величины прожиточного минимума в регионах-лидерах, 2005–2014 гг.

Источник: данные Росстата.

АО – 5,8 ПМ; минимум в Республике Татарстан – 4,2 ПМ. Среднероссийский показатель сложился в 2014 году на уровне 4 ПМ и, тем самым, определил границу между десяткой лидеров и другими регионами. Таким образом, в Республике Коми и Красноярском крае, покинувших десятку лидеров, этот показатель зарегистрирован на уровне ниже среднероссийского: 3,7 и 3,6 величин ПМ соответственно (рис. 5).

Абсолютно логичным является и то, что регионы с наибольшей производительностью труда демонстрируют лучшие показатели и в области оплаты труда. Рисунок 6 отчетливо иллюстрирует причины лидирования Сахалинской и Тюменской областей, г. Москвы, Чукотского АО и Республики Саха по совокупному индексу эффективности реализации трудового потенциала.

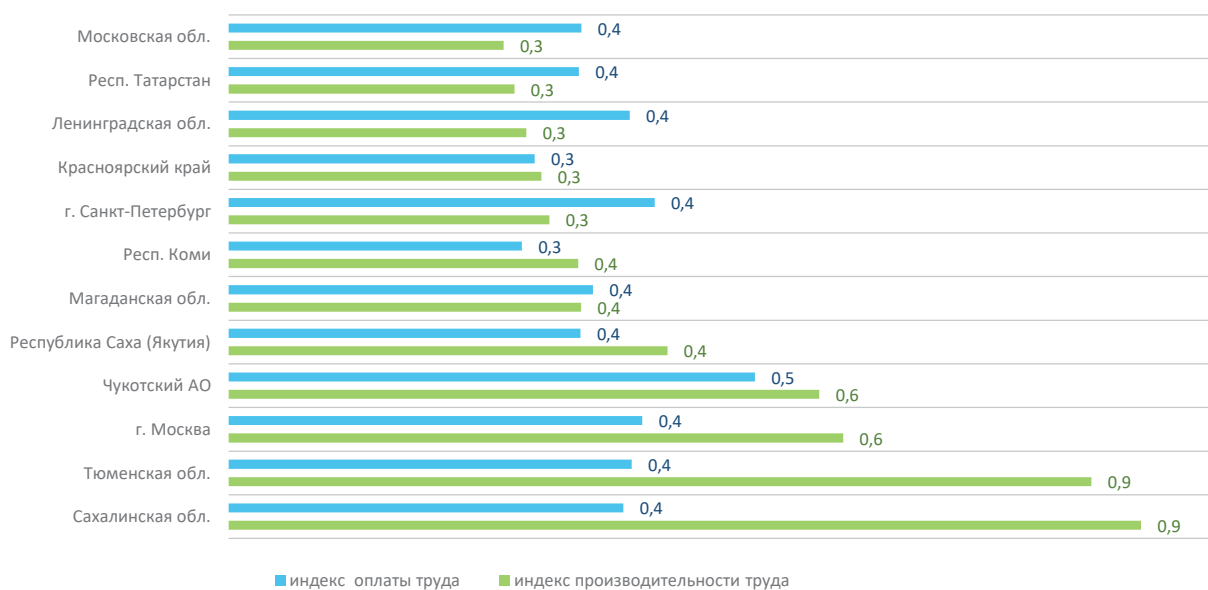


Рис. 6. Индексы производительности и оплаты труда в регионах лидерах, 2014 год

Источник: расчеты авторов.

Одновременно диаграмма на рисунке 5 показывает, что высокая производительность труда обеспечивается, прежде всего, топливно-энергетическим комплексом России и высокими ценами на энергоресурсы, другие отрасли промышленности и сферы услуг имеют более скромные показатели добавленной стоимости и демонстрируют большую зависимость от внешнеэкономической конъюнктуры. Эта чувствительность особенно заметно отражается в динамике макроэкономических показателей регионов-«средняков» в 2014–2015 гг.: снижение реальных заработных плат, снижение индексов промышленного производства и т. д. [10].

В группу 10 регионов с наименее эффективной социально-трудовой средой вошли (по мере убывания совокупного индекса): Республика Тыва, Республика Алтай, Алтайский край, Ивановская область, Кабардино-Балкарская Республика, Псковская область, Карачаево-Черкесская Республика, Республика Калмыкия, Республика Ингушетия, Чеченская Республика.

За 2005–2014 гг. регионы этой группы практически выровнялись. Существенно улучшились индексы Респуб-

ки Ингушетия и Чеченской Республики. Компонентный анализ показывает, что это обусловлено, прежде всего, снижением уровня безработицы, которая в свою очередь является результатом целенаправленной работы в области создания новых рабочих мест, привлечения инвестиций в региональную экономику. Так, за 2005–2014 гг. показатели уровня безработицы в Чеченской Республике сократились с 67 до 21,5%, в Республике Ингушетия – с 63 до 30% (рис. 7).

Особенностью данной группы регионов является высокая доля бедных среди работающего населения, которая достаточно точно отражается и в совокупном индексе эффективности реализации трудового потенциала (табл. 4).

Большинство регионов данной группы являются аграрными республиками с уникальным культурным наследием, расположенными близ и на горных хребтах Северного Кавказа и Алтайских гор. Похожими характеристиками обладают также Алтайский край и Республика Калмыкия. Преимущественно аграрная направленность экономики этих регионов обуславливает относительно медленные темпы

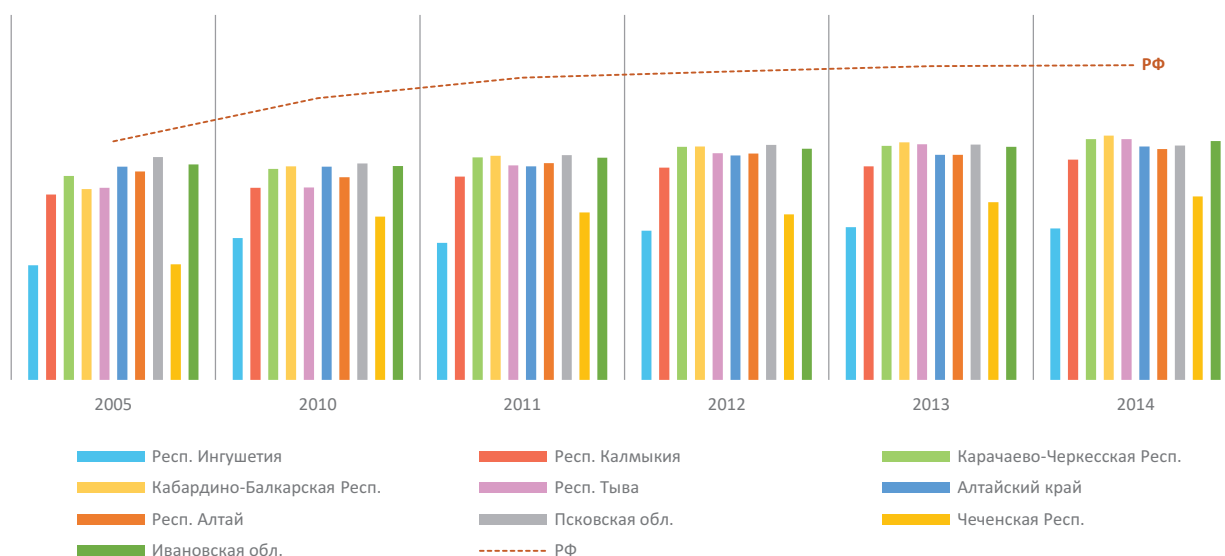


Рис. 7. Динамика ИЭРТП в регионах-аутсайдерах в 2005–2014 гг.

Источник: расчеты авторов.

Таблица 4. Уровень бедности в регионах с низким уровнем эффективности реализации трудового потенциала

Ранг (по уровню бедности работающего населения)	Субъект РФ	Уровень бедности работающего населения, %			
		2005 г.	2011 г.	2013 г.	2015 г.
2	Республика Калмыкия	39,2	30,2	22,6	26,9
3	Ивановская область	32,9	23,4	14,4	23,5
4	Псковская область	23	15,2	12,9	23,3
6	Алтайский край	35,9	27	17,6	23
7	Карачаево-Черкесская Республика	34,3	25,9	16,6	22,2
9	Республика Тыва	32,5	19,4	13,3	21,1
14	Республика Алтай	37,7	23,4	16,3	18,7
15	Кабардино-Балкарская Республика	29,3	18,9	16,1	18,5
16	Чеченская Республика	...	36,6	29,3	17,7
25	Республика Ингушетия	32,6	14,6	7,5	15,4

Источник: данные Росстата.

роста производительности труда и, соответственно, уровня доходов населения. Другие два субъекта РФ, состоящие в этой группе – высокоурбанизированные Ивановская и Псковская области, беднейшие и депрессивные в экономическом отношении регионы России. Низкий уровень безработицы в них (4,6–6,5%), согласно мнению экспертов Независимого института социальной политики (НИСП), является следствием сильной депопуляции, старения населения, повышенной занятости в бюджетных отраслях и агросекторе [11]. Однако данные за 2010–2014

гг. свидетельствуют об ухудшении показателей безработицы как в Ивановской и Псковской областях, так и в Республиках Алтай, Калмыкия и Ингушетия (рис. 8).

Ингушетия демонстрирует высокие темпы экономического роста: уровень производительности труда в этой республике сопоставим со среднеразвитыми регионами (Вологодская область, Республика Башкортостан, Краснодарский край) России. А качественные характеристики трудового потенциала Республики Ингушетии свидетельствуют об относительно высоком потенциале дальнейшего роста (рис. 9).

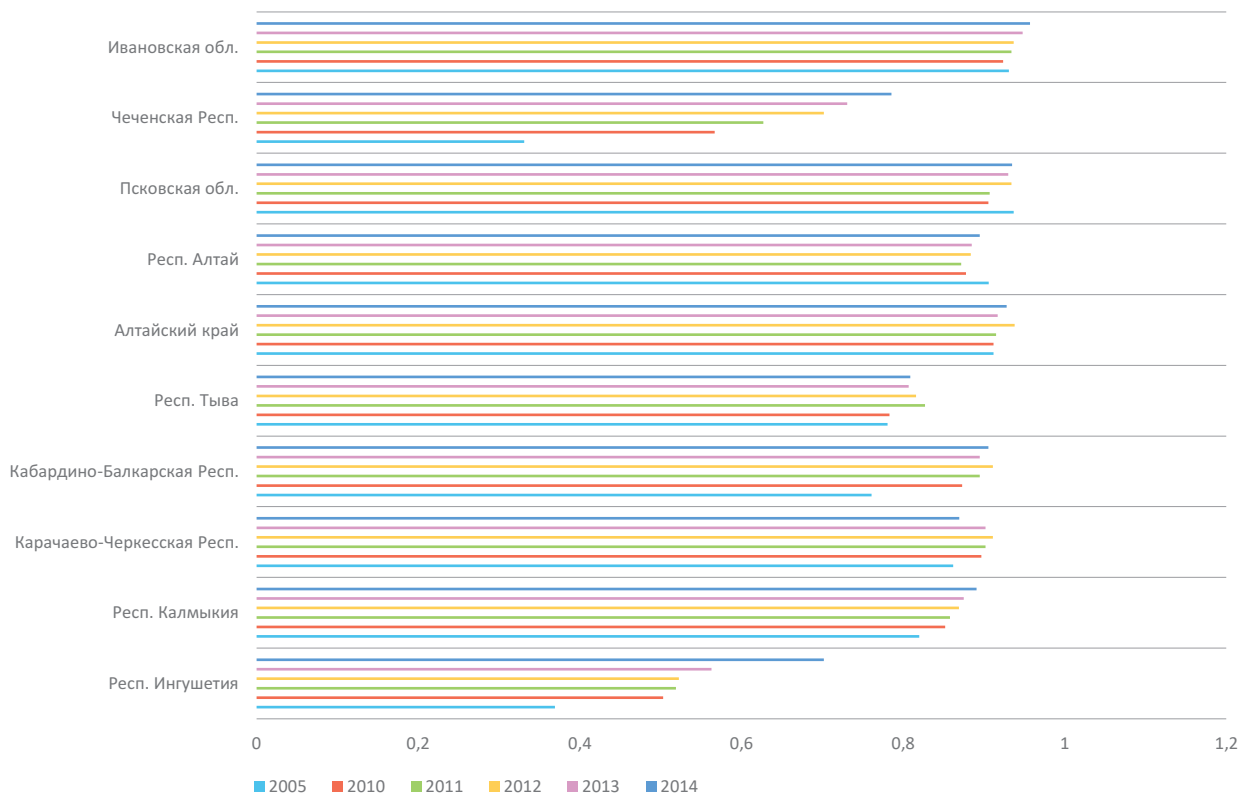


Рис. 8. Изменения в области доступа к занятости в регионах-аутсайдерах

Источник: расчеты авторов.

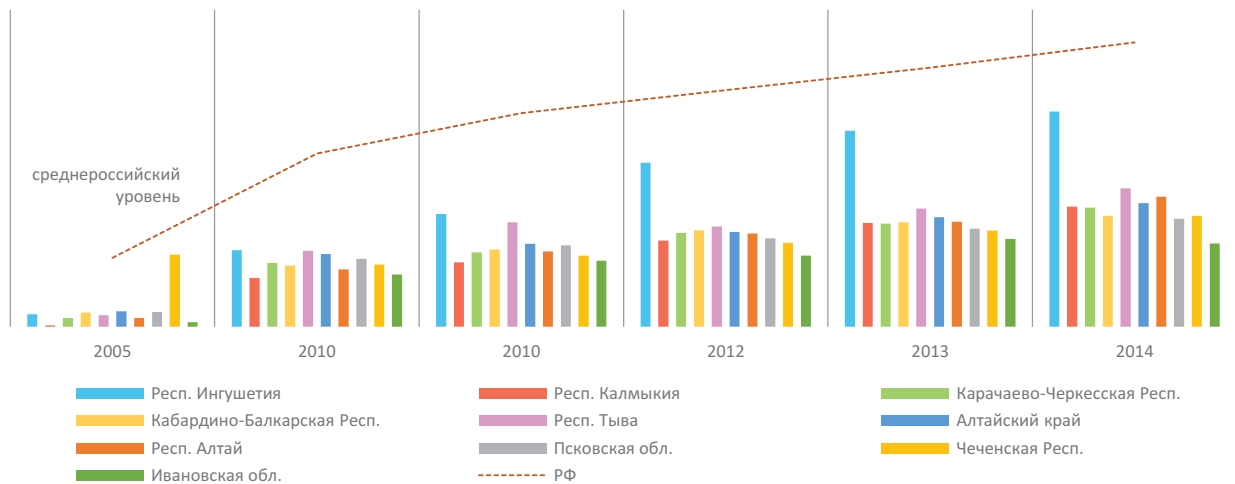


Рис. 9. Динамика производительности труда в регионах-аутсайдерах в 2010–2014 гг.

Источник: расчеты авторов.

Абсолютно перевернутой в этой группе регионов является картина, отражающая соотношение производительности труда и уровня заработных плат (рис. 10).

Диаграмма отнюдь не означает, что труд населения в этих регионах переоценен, однако сравнительный анализ со-

отношения производительности труда и среднемесячных заработных плат (выраженных в величине прожиточного минимума субъекта РФ) свидетельствует о его недооценке в срединных регионах. Например, среднемесячная заработная плата в Кабардино-Балкарской Республике

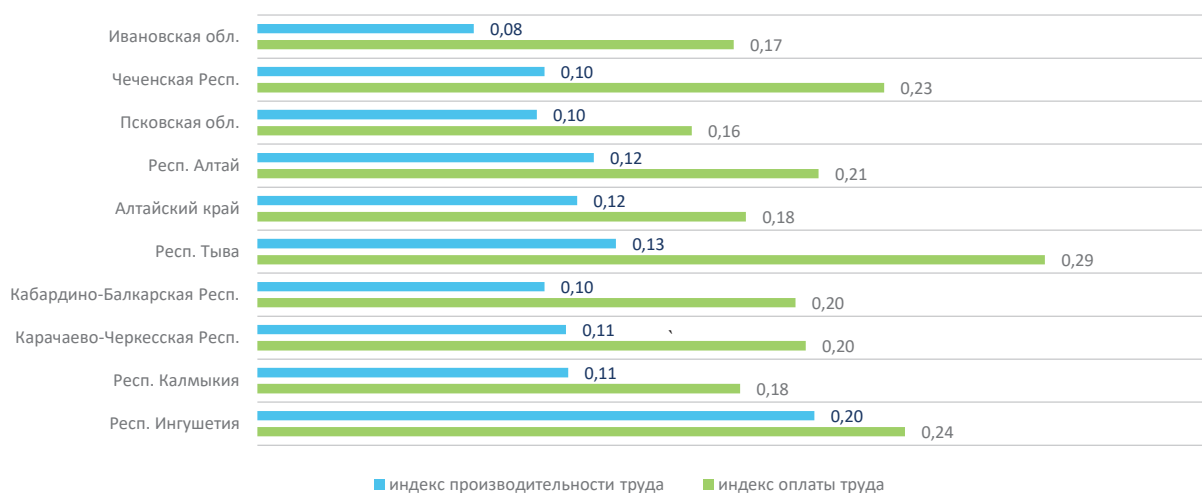


Рис. 10. Индексы производительности и оплаты труда в регионах-аутсайдерах, 2014 год

Источник: расчеты авторов.

(78 место по производительности труда) в 2014 году составила 355% от величины прожиточного минимума (28 место), в Республике Тыва (65 место по производительности труда) – 360% (23 место), в то время как в Белгородской, Липецкой и Курской областях, Республике Башкортостан и других развитых регионах она оказалась меньше.

Показатели эффективности использования трудового потенциала в остальных регионах России находятся между крайними лидирующими и отстающими группами, имеют более плотное распределение и поэтому сложно поддаются классификации и раздельному анализу. В связи с этим, наиболее удобным способом анализа, на наш взгляд, является метод многоуровневой классификации, представленный в табл. 5.

Как показал анализ, наибольший вклад в индекс эффективности реализации трудового потенциала вносит показатель производительности труда. По существу он является и результирующим показателем, отражающим экономический аспект реализации трудового потенциала в регионе, поэтому распределение субъектов РФ в классификационной таблице начинается с показателя производительности труда. Важнейшим результирующим

показателем для работающего населения является оплата труда, поэтому показатель соотношения среднемесячной заработной платы с прожиточным минимумом (который отражает покупательную способность заработной платы) расположен нами во втором столбце. Уровень безработицы, отражающий доступ к занятости и являющийся ключевым индикатором состояния социально-трудовой среды, оказался наиболее «автономным» показателем: высокий уровень безработицы встречается и в высокопроизводительных, и в среднепроизводительных, и в малопродуктивных регионах, и наоборот (например, низкий уровень безработицы в Ивановской и Псковской областях). Уровень безработицы, таким образом, корректирует интегральный индекс в соответствии с возможностями для занятости.

Большая концентрация регионов в нижней части таблицы 5 свидетельствует о преимущественно неэффективном использовании трудового потенциала России. При этом, согласно данным 2014 года, по сравнению с 2010 годом в 21 субъекте РФ (из 60 приведенных в таблице 5) индексы реализации трудового потенциала ухудшились. Этому способствовал кризис, который начался в конце 2013 года и

Таблица 5. Распределение срединных регионов по значениям компонентов ИЭРТП в 2014 году

Производительность труда	Покупательная способность заработной платы	Уровень безработицы	Субъект РФ	Количество субъектов
Высокая (7)	Высокая (7)	низкий	Белгородская область	1
		средний	Красноярский край	1
		выше среднего	Республика Коми, Архангельская область, Томская область, Свердловская область	4
		высокий	Иркутская область	1
Выше среднего (9)	Высокая (4)	средний	Республика Башкортостан	1
		выше среднего	Камчатский край, Мурманская область, Республика Хакасия	3
	Средняя (4)	низкий	Самарская область, Липецкая область	2
		средний	Пермский край, Хабаровский край	2
	Низкая (1)	средний	Краснодарский край	1
Средняя (14)	Высокая (3)	низкий	Оренбургская область, Калужская область	2
		средний	Новосибирская область	1
	Средняя (8)	низкий	Новгородская область, Ярославская область, Рязанская область	3
		средний	Калининградская область, Воронежская область, Вологодская область	3
		выше среднего	Приморский край, Омская область	2
	Низкая (3)	низкий	Нижегородская область	1
		выше среднего	Астраханская область	1
		высокий	Республика Карелия	1
Ниже среднего (13)	Высокая (2)	выше среднего	Челябинская область, Кемеровская область	2
	Средняя (9)	низкий	Тамбовская область, Тульская область, Курская область	3
		средний	Удмуртская Республика, Ростовская область, Амурская область, Тверская область	4
		выше среднего	Волгоградская область	1
	высокий	Республика Адыгея	1	
Низкая (2)	высокий	Республика Дагестан, Еврейская автономная область	2	
Низкая (17)	Высокая (1)	высокий	Республика Бурятия	1
	Средняя (5)	средний	Саратовская область, Пензенская область, Чувашская Республика, Кировская область	4
		высокий	Забайкальский край	1
	Низкая (11)	низкий	Костромская область, Владимирская область, Республика Мордовия	3
		средний	Смоленская область, Ульяновская область, Республика Марий Эл, Орловская область, Брянская область, Ставропольский край	6
		выше среднего	Курганская область	1
		высокий	Республика Северная Осетия – Алания	1

Источник: составлено авторами на основе данных Росстата.

повлек за собой снижение производства и рост безработицы.

Необходимо отметить, что уровень безработицы в большинстве регионов медленно сокращался благодаря расширению возможностей для занятости в сфере малого и среднего предпринимательства. С этой точки зрения может вызвать тревогу рост безработицы в Архангельской и Вологодской областях. Эти

регионы в последние годы имеют негативную тенденцию к ухудшению эффективности использования трудового потенциала.

Преимуществом данной методики является возможность сопоставления показателей качества трудового потенциала и эффективности его использования и дальнейшей выработки целенаправленных управленческих решений.

Таблица 6. Примеры более эффективного использования
трудового потенциала при относительно невысоких показателях его качества

	ОПЖ	Занятые с высшим уровнем образования	Производительность труда	ИЭРТП
РФ	70,93	32,2	866,3	0,517
Пермский край	69,04	23,2	766,9	0,482
Республика Башкортостан	69,76	25,5	708,8	0,481
Оренбургская область	68,73	26	698,1	0,476
Нижегородская область	69,53	29,9	607	0,476

Источники: данные Росстата; расчеты авторов.

Так, например, согласно данным обследований рабочей силы Росстата, Республика Северная Осетия – Алания находится на втором месте после г. Москвы по численности занятых с высшим уровнем образования. Вместе с тем наши расчеты показывают, что эффективность реализации трудового потенциала у этого региона очень низкая (70 место среди 80 субъектов РФ в 2014 году). Республика является дотационным регионом с относительно высоким уровнем безработицы (8,6%) и среднемесячной заработной платой, равной 2,8ПМ (по методологии Всероссийского центра уровня жизни, он обеспечивает воспроизводство только физического трудового потенциала, т. е. на самом базовом уровне). Примерно в таком же положении находятся Республика Калмыкия и Карачаево-Черкесская Республика, которые, несмотря на довольно высокие показатели уровня образования занятого населения, находятся в числе аутсайдеров по ИЭРТП.

Обратный пример «несоответствия» качества и эффективности использования трудового потенциала наблюдается в Чукотском автономном округе. Этот регион, лидируя по качеству трудовой среды, существенно уступает по качественным характеристикам занятого населения. Средняя ожидаемая продолжительность жизни (ОПЖ) здесь составила в 2014 году лишь 62,32 года (в РФ – 70,93 года); доля занятых с высшим образова-

нием – 28,8% (в РФ – 32,2%). Очевидно, важнейшую роль здесь играет специализация региона. Подобная ситуация отмечается и в Сахалинской области, Ненецком автономном округе, Республике Саха (Якутия). Из нефтегазовых регионов России наиболее сбалансированным регионом с этой точки зрения является Тюменская область. В Магаданской области проблемным элементом качества трудового потенциала является здоровье.

Примером более эффективного использования трудового потенциала, несмотря на относительно невысокие показатели качества, являются Пермский край, Республика Башкортостан, Оренбургская область и др. (табл. 6).

Таким образом, ни в коем случае не отрицая предопределяющее влияние качественных характеристик трудового потенциала на уровень социально-экономического развития региона, мы полагаем, что качество социально-трудовой среды играет значимую роль в полноте его реализации. Предложенный в данной статье индекс эффективности реализации трудового потенциала позволил выявить расхождения между качественными характеристиками трудового потенциала, которыми обладают регионы, и экономическими результатами его использования. Анализ этих расхождений доказал, что наравне с вложениями в развитие трудового потенциала (рождаемость, здоровье, образование, повышение квалификации, творческая/инновационная активность и т. д.) абсолютно необходимым

³ Тюменская и Архангельская области рассматриваются укрупненно вместе с автономными округами.

является и формирование качественной социально-трудовой среды, способствующей оптимальному использованию человеческого капитала.

Преимуществами ИЭРТП являются не только его простота и понятность, позволяющие в мониторинговом режиме отслеживать динамику эффективности использования трудового потенциала в

российских регионах, но и то, что, несмотря на малое число показателей, он достаточно точно отражает реальную картину, не усредняя при этом «температуру по больнице». Сопоставление ИЭРТП с показателями качества трудового потенциала позволяет выработать конкретные управленческие решения, прогнозировать дальнейшее развитие региона.

ЛИТЕРАТУРА

1. Баймурзина, Г. Р. Реализация принципов концепции достойного труда в России : региональный аспект (на примере Республики Башкортостан) [Текст] : монография / Г. Р. Баймурзина, Р. М. Валиахметов, Р. П. Колосова. – Уфа : Гилем, 2012. – 216 с.
2. Валиахметов Р. М. Республика Башкортостан. Демографический доклад [Текст] / Р. М. Валиахметов, Г. Ф. Хилажева. – Уфа : Восточная печать, 2014. – Вып. 1. – 196 с.
3. Качество трудового потенциала в регионах России [Текст] / Н. М. Римашевская, В. К. Бочкарева, Г. Н. Волкова, Л. А. Мигранова // Народонаселение. – 2012. – № 3. – С. 111–138.
4. Леонидова, Г. В. Трудовой потенциал: территориальные аспекты качественного состояния [Текст] / Г. В. Леонидова, А. М. Панов // Проблемы развития территории. – 2013. – № 3 (65). – С. 60–70.
5. Попова, Л. А. Сравнительная оценка трудового потенциала северных регионов России [Текст] / Л. А. Попова, М. А. Терентьева // Регион: экономика и социология. – 2014. – № 1 (81). – С. 29–45.
6. Проблемы эффективности государственного управления. Человеческий капитал территорий: проблемы формирования и использования [Текст] : монография / Г. В. Леонидова, К. А. Устинова, А. В. Попов, А. М. Панов, М. А. Головчин, Т. С. Соловьева, Е. А. Чекмарева; под общ. ред. А. А. Шабунновой. – Вологда : Институт социально-экономического развития территорий РАН, 2013. – 184 с.
7. Салахова, Г. Р. Выявление взаимосвязи между уровнем образования и производительностью труда на примере экономики России и республики Татарстан [Электронный ресурс] / Г. Р. Салахова // ЭГО: Экономика. Государство. Общество: электронный научный журнал. – 2013. – № 1 (12). – Режим доступа : <http://ego.uapa.ru/ru/issue/2013/01/02>
8. Санкова, Л. В. Достойный труд как новое измерение качества трудовой жизни: региональный аспект [Текст] / Л. В. Санкова, Е. А. Павлова, А. С. Есипов // Каспийский регион: политика, экономика, культура. – 2012. – № 1. – С. 105–110.
9. Санкова, Л. В. Эффективность труда и достойный труд в современной России [Текст] / Л. В. Санкова // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2014. – № 5 (54). – С. 35–40.
10. Социально-экономическое положение регионов в 2015 г. [Электронный ресурс]. – М. : Независимый институт социальной политики, 2015. – Режим доступа : http://www.socpol.ru/atlas/overviews/social_sphere/kris.shtml#no35
11. Социальный атлас российских регионов: портреты регионов [Электронный ресурс]. – М. : Независимый институт социальной политики. – Режим доступа : <http://atlas.socpol.ru/portraits/index.shtml>
12. Шаймарданов, Н. З. Достойный труд на карте регионов России [Текст] / Н. З. Шаймарданов, Т. В. Полкова // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Социально-гуманитарные науки. – 2011. – № 8. – С. 25–32.
13. Якшибаева, Г. В. Трудовой потенциал: эффективность функционирования [Текст] : автореф. дис. на соиск. уч. степ. канд. экон. наук : 08.00.01 / Г. В. Якшибаева. – Уфа : Башкирский государственный университет, 2001. – 22 с.
14. Aleksynska, M. Comparing indicators of labour market regulations across databases: a post scriptum to the employing workers debate [Electronic source] / M. Aleksynska, C. Sandrine // Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. – Geneva : International Labour Office,

2014. – Available at : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_245349.pdf
15. Bescond, D. Seven indicators to measure decent work: An international Comparison [Text] / D. Bescond, A. Chataignier, F. Mehran // International Labour Review. – 2003. – Vol. 142. – № 2. – P. 179–211.
 16. Bonnet, F. A family of decent work indexes [Text] / F. Bonnet, J. Figueiredo, G. Standing // International Labour Review. – 2003. – Vol. 142. – № 2. – P. 213–218.
 17. Davoine, L. Monitoring Employment Quality in Europe: European Employment Strategy Indicators and Beyond [Electronic source] / L. Davoine, C. Ernel ; Centre d'études de l'emploi. Paris : University Paris 1 et CNRS, 2006. – Available at : <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00272015/document>
 18. Ghai, D. Decent work: Concept and indicators [Text] / D. Ghai // International Labor Review. – 2003. – Vol. 142. – № 2. – P. 113–145.
 19. Handbook on Measuring Quality of Employment: A Statistical Framework [Text]. – N. Y., Geneva : United Nations, 2015.
 20. Measuring decent work with statistical indicators [Text] / R. Anker, I. Chernyshev, P. Egger, F. Mehran, J. A. Ritter // International Labour Review. – 2003. – Vol. 142. – № 2. – P. 147–178.
 21. The Real Wealth of Nations: Pathways to Human Development: Human Development Report [Electronic source]. – N. Y. : United Nations Development Programme, 2010. – 238 p. – Available at : <http://hdr.undp.org/en/content/human-development-report-2010>

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Баймурзина Гузель Римовна – кандидат экономических наук, старший научный сотрудник. Башкирский филиал Института социологии Российской академии наук. Россия, 450008, г. Уфа, ул. Кирова, д. 15. E-mail: guzrim@mail.ru. Тел.: +7(347) 246-45-94.

Мирзабалаева Фарида Исламудиновна – кандидат экономических наук, доцент кафедры управления человеческими ресурсами. Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова. Россия, 117997, г. Москва, Стремянный пер., д. 36. E-mail: faridamir@yandex.ru. Тел.: +7(495) 958-20-74.

Baimurzina G.R., Mirzabalaeva F.I.

LABOR POTENTIAL IMPLEMENTATION EFFICIENCY INDEX AS AN INDICATOR OF THE QUALITY OF THE SOCIAL AND LABOR ENVIRONMENT (REGIONAL ASPECT)

The main idea of the article is that the assessment of qualitative and quantitative characteristics of labor potential should be supplemented by analyzing the effectiveness of labor potential implementation. The authors proceed from the observations that indicate that high quality employment potential can be implemented inefficiently. The main reason is the inadequate state of the social and labor environment. The article shows that the Russian scientific community has developed and now widely uses integral indicators of labor potential quality. At the same time the world practice developed integrated indicators of the quality of employment and decent labor. In Russia there are some studies in which the indices of decent labor are calculated. However, they do not answer the key question of this article: do the results of the use of labor potential correspond to its quality? To solve this problem, the authors developed and calculated the labor potential implementation efficiency index for Russian regions for 2005, 2010–2014 and compared it with the indicators of labor potential quality (health, education etc.). The authors found significant discrepancies between the qualitative characteristics of labor potential in the regions and the economic outcomes of its use. Of particular attention are the regions with a high proportion of the

population with higher education whose levels of productivity are low. The calculations also show that the majority of Russian regions are concentrated in a segment characterized by a low effectiveness of the socio-labor environment. Thus, the results of the study led the authors to two key insights: the need for purposeful development of high-quality (worthy) social and labor environment conducive to the full realization of human capital; the possibility of the future application of the proposed index as a useful tool for initial classification and ranking of constituent entities of the Russian Federation, for the monitoring and analysis of the regional social-labor environment.

Labor potential, employment, social and labor environment, efficiency, quality, region.

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Baimurzina Guzel' Rimovna – Senior Research Associate, Bashkir Branch of the Institute of Sociology of the Russian Academy of Sciences. 15, Kirov Street, Ufa, 450008, Russian Federation. E-mail: guzrim@mail.ru. Phone: +7(347) 246-45-94.

Mirzabalaeva Farida Islamudinovna – Ph.D. in Economics, Associate Professor at the Department of Human Resources Management. Plekhanov Russian University of Economics. 36, Stremyanny lane, Moscow, 117997, Russian Federation. E-mail: faridamir@yandex.ru. Phone: +7(495) 958-20-74.