

DOI: 10.15838/ptd.2023.2.124.9

УДК 331 | ББК 65.24

© Проворова А.А.

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНА: АНАЛИЗ МЕТОДИЧЕСКОГО ИНСТРУМЕНТАРИЯ



АННА АНДРЕЕВНА ПРОВОРОВА

Федеральный исследовательский центр комплексного изучения Арктики
имени академика Н.П. Лаверова Уральского отделения РАН

Архангельск, Российская Федерация

e-mail: aashirikova@mail.ru

ORCID: [0000-0002-4573-2761](https://orcid.org/0000-0002-4573-2761)

Статья посвящена поиску оптимального инструментария для оценки эффективности реализации трудового потенциала. Накопленный трудовой потенциал населения является одним из ключевых факторов экономического роста, инновационного развития и социального благополучия общества. Проблема ресурсосбережения и повышения эффективности реализации трудового потенциала в настоящее время обусловлена рядом происходящих демографических, экономических, технологических изменений. Усиление роли личности человека в трудовом процессе, изменение форм организации труда, увеличение значимости отдельных трудовых качеств и навыков в совокупности определяют эффективность реализации трудового потенциала, а значит и параметры экономического роста. Цель исследования заключается в анализе и систематизации существующих методических подходов к оценке эффективности реализации трудового потенциала региона и выявлении направлений совершенствования методического инструментария с учетом современных вызовов и проблем. Применялись общетеоретические методы анализа и обобщения. В качестве теоретической базы послужили работы отечественных и зарубежных ученых, а также нормативно-правовые документы, определяющие политику государства в социально-трудовой сфере. В ходе исследования выделены интегральный, стоимостной, резервный, социологический и программный подходы. Новизна исследования заключается в систематизации методических подходов к оценке реализации трудового потенциала в контексте эффективности данного процесса с расширенным представлением характеристики, достоинств и недостатков методов оценки. Результаты работы могут быть полезны при изучении фундаментальных и прикладных проблем в сфере формирования и реализации трудового

Для цитирования: Проворова А.А. (2023). Оценка эффективности реализации трудового потенциала региона: анализ методического инструментария // Проблемы развития территории. Т. 27. № 2. С. 129–144. DOI: 10.15838/ptd.2023.2.124.9

For citation: Provorova A.A. Assessing the effectiveness of the implementation of the labor potential of the region: Methodological tools analysis. *Problems of Territory's Development*, 27 (2), 129–144. DOI: 10.15838/ptd.2023.2.124.9

потенциала населения в условиях трансформации территориальных экономических систем, совершенствовании мониторинга социально-трудовой сферы региона, корректировке региональных и отраслевых стратегий и программ, направленных на повышение эффективности реализации трудового потенциала населения.

Трудовой потенциал, эффективность, реализация, методический инструментарий.

БЛАГОДАРНОСТЬ

Статья подготовлена в рамках НИР № 122011800415-9 «Сбалансированное развитие арктических социо-эколого-экономических систем в условиях трансформации природно-климатической и социально-экономической среды».

Введение

Экономический рост страны и ее регионов во многом определяется количественными и качественными характеристиками людских ресурсов, участвующих в общественном производстве. Продуктивные качества людей, такие как квалификация, знания и умения, профессиональные навыки, инициативность и предприимчивость в совокупности с физической и психологической дееспособностью обеспечивают достижение высокого уровня технологического прогресса, рост благосостояния и качества жизни населения. Весь комплекс способностей к труду в количественном и качественном выражении, который определяет возможности человека участвовать в трудовой деятельности, в российском научном сообществе нашел отражение в понятии «трудовой потенциал». Возникновение данной категории в 80-х гг. XX века было обусловлено поиском решения проблемы совершенствования всей системы формирования, развития и реализации совокупной способности людей к труду, а также необходимостью анализа скрытых резервов человека как субъекта производства и общественной жизни (Косаев, 1988).

Подходы к сущности и содержанию трудового потенциала так или иначе сводятся к выделению его количественной и качественной стороны. Трудовой потенциал с количественной точки зрения определяется численностью трудовых ресурсов, половозрастным составом, количеством отработанного рабочего времени. Качество трудового потенциала характеризуется через состояние

здоровья, уровень образования и профессиональных знаний, культурно-нравственные ценности и интересы, организованность и иные потенции, обуславливающие способность к труду.

Современные демографические тенденции, которые проявляются в сокращении численности рабочей силы, старении населения, высоком уровне преждевременной смертности, обуславливают необходимость поиска новых резервов роста производительности труда. Особые требования к качеству трудового потенциала в настоящее время формируются вследствие цифровой трансформации экономики, требующей определенных навыков и компетенций для обеспечения конкурентоспособности на рынке труда. Поэтому изучение механизмов и путей реализации потенциалов, заложенных в человеке, определяющих его способность к продуктивному труду, выявление причин их неполной реализации в современных условиях, а также разработка направлений и технологий оптимизации становятся ключевыми научными задачами.

Цель нашего исследования состоит в изучении и систематизации методических подходов, позволяющих осуществить оценку эффективности реализации трудового потенциала на региональном уровне. В связи с этим важно определить, что мы понимаем под эффективностью реализации трудового потенциала региона. Решение этого вопроса неоднозначно и определяется прежде всего многоаспектностью понятия «эффективность» (лат. «effectivus»), которое трактуется и как производительность,

и как успешность, и как результативность¹. Наиболее распространенной интерпретацией указанной экономической категории является сопоставление полученных результатов со вложенными ресурсами и затратами, направленными на их получение. Согласно данному подходу, чем меньше ресурсов затрачено на достижение запланированных результатов, тем выше эффект (Ridley, Simon, 1938; Pitelis, 1998). В рамках другого подхода эффективность понимается как степень приближения к цели – чем ближе к цели, тем эффективнее. Схожей категорией выступает категория действенности, которая отражает степень достижения системой поставленных целей по трем критериям: качество, количество, своевременность (Синк, 1989). Согласно третьему подходу, эффективность трактуется как оптимальность, т. е. состояние дел, некоторый оптимум, возможный при имеющихся ограничениях. Проблема определения эффективности заключается в поиске наиболее рационального способа достижения цели и баланса интересов субъектов, входящих в систему (Растворцева и др., 2011).

Трактовка понятия «эффективность реализации трудового потенциала» также неоднозначна и обусловлена рядом специфических свойств, присущих трудовому потенциалу. Прежде всего это системный характер, который нельзя свести исключительно к сумме знаний, умений, навыков и компетенций. Эмерджентное свойство трудового потенциала позволяет говорить о том, что трудовой потенциал работника как система выше суммы слагающих его элементов. Созидательные качества человека дополняются способностью объединять все факторы производства в процесс труда. Во-вторых, это наличие скрытых свойств, которые могут быть реализованы при определенных условиях и которые нельзя измерить напрямую. Имея свои пределы, трудовой потенциал определяется способностями и наклонностями человека (умственными, физическими, психическими), его качествами

(моральными, интеллектуальными) и иными личностными характеристиками, порождающими склонность и возможность человека профессионально расти и творчески развиваться (Шаталова, 2018). В-третьих, это внешняя обусловленность, то есть зависимость формирования и реализации трудового потенциала от внешних факторов и условий.

Реализация трудового потенциала представляет собой третью фазу воспроизводственного цикла и понимается как процесс его использования в производстве материальных и нематериальных благ. Формой реализации трудового потенциала служит трудовая активность его носителя. Синонимами этого понятия служат «использование», «функционирование», «потребление трудового потенциала». Широко применяется понятие нереализованного трудового потенциала, то есть незадействованного, недоиспользуемого в экономике. Как правило, он включает ту часть трудового потенциала, которая по каким-либо причинам не реализуется (безработица, состояние здоровья, несоответствие навыков и компетенций потребностям экономики, отсутствие у человека мотивации к ведению трудовой деятельности), что снижает объем трудового потенциала и может свидетельствовать о проблеме неэффективной его реализации.

Методическая сложность оценки эффективности реализации трудового потенциала проявляется в анализе степени реализации количественной и качественной составляющих трудового потенциала, в обосновании критериев и показателей эффективности его реализации на уровне отдельных субъектов (работник, предприятие, общество), в анализе влияющих на него внутренних и внешних факторов, барьеров и возможностей.

Результаты и обсуждение

Всю совокупность методических подходов к оценке эффективности реализации трудового потенциала региона условно можно разделить следующим образом (*табл.*).

¹ Надель-Червинская М.А., Червинский П.П. (1995). Толковый словарь иностранных слов. Общеупотребительная лексика. Ростов-на-Дону: Феникс. 608 с.

Таблица. Методические подходы к оценке эффективности реализации трудового потенциала региона

Подход	Сущность	Содержание	Достоинства/недостатки
Интегральный	Эффективность как количественная мера достижения определенного результата	Индекс качества занятости	Достоинства: доступность и измеримость показателей, возможность проведения ретроспективного и сравнительного анализа между субъектами РФ Недостатки: невозможность проведения оценки на локальном уровне
		Индекс развития трудового потенциала	
		Индекс эффективности реализации трудового потенциала	
		Индекс качества трудового потенциала	
Стоимостной	Эффективность как соотношение полученных результатов к затратам	Коэффициент эффективности трудового потенциала	Достоинства: простота использования, сопоставимость показателей Недостатки: сложность выделения значимости отдельных компонентов, определяющих эффективность реализации трудового потенциала
		Эффективность механизмов реализации трудового потенциала	
Резервный	Эффективность как мера отдачи от использования отдельных компонентов трудового потенциала	Безработица	Достоинства: доступность показателей, возможность проведения сравнительного межрегионального анализа, возможность выделения причин недоиспользования трудового потенциала в возрастном и гендерном аспектах Недостатки: сложность проведения оценки ввиду большого массива данных
		Неполная занятость	
		Потенциальная рабочая сила	
		Неформальная занятость	
		Временная нетрудоспособность и инвалидизация	
		Преждевременная смертность	
Ожидаемая продолжительность трудовой жизни			
Социологический	Эффективность реализации трудового потенциала определяется через личное восприятие	Социологическое измерение реализации трудового потенциала через самооценку реально осуществляемого в процессе трудовой деятельности действия с учетом использования максимальных возможностей	Достоинства: возможность оценить реализацию качественной составляющей трудового потенциала Недостатки: сложность, затратность проведения оценки и осуществления межрегиональных сопоставлений
Программный	Эффективность как комплексное понятие, сочетающее степень достижения целей и задач и соотношение полученных результатов затрат	Оценка эффективности деятельности высших должностных лиц (руководителей высших исполнительных органов государственной власти) субъектов Российской Федерации и деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации	Достоинства: возможность комплексной оценки эффективности как с точки зрения получения результата, так и с позиции расходования средств Недостатки: сложность обоснования плановых критериев эффективности, целевого значения общественно значимого результата; отсутствие учета региональной специфики
		Мониторинг и аудит национальных целей и национальных проектов	
		Оценка эффективности государственных программ	
Источник: составлено автором.			

Согласно интегральному подходу, эффективность понимается как результат достижения какой-либо меры, отражающей реализацию трудового потенциала. С методической точки зрения он представляет собой прове-

дение оценки на основе расчета интегрального индекса и последующего построения рейтинга регионов. Место в данном рейтинге будет определять степень эффективности реализации трудового потенциала в том или

ином регионе. Достоинствами подхода выступают доступность и количественная измеримость используемых показателей, что позволяет провести оценку как в ретроспективе, так и в сравнении с другими территориями.

Использование данного метода является достаточно популярным, что обуславливается наличием множества подходов к пониманию ключевых показателей для анализа эффективности реализации трудового потенциала. К примеру, О.А. Козлова в качестве показателя эффективности реализации трудового потенциала предложила использовать индекс качества занятости населения, который представляет собой отношение численности занятых в неблагоприятных условиях, в неформальной экономике и общего числа безработных к величине экономически активного населения (Козлова и др., 2012). Эффективность реализации трудового потенциала определяется величиной данного индекса: чем он выше (приближен к 1), тем трудовой потенциал используется эффективнее. Г.В. Якшибаева предлагает индекс развития трудового потенциала, раскрывающий базисные условия обеспечения эффективности трудовой деятельности человека. В качестве ключевых показателей были выбраны продолжительность трудоспособного периода жизни как проявление физического состояния человека в качестве работника; уровень образования, а также периодичность переподготовки работника, способствующие повышению дееспособности работника; условия и вооруженность труда; занятость как показатель возможности реализации трудоспособности человека; уровень дохода как источник воспроизводства и развития трудового потенциала (Якшибаева, 2018). Данный подход был использован, несколько усовершенствован и применен для оценки развития трудового потенциала северных регионов РФ (Попова, Терентьева, 2014). Согласно другому исследованию, индекс эффективности использования трудового потенциала включает такие показатели, как уровень безработицы, производительность труда и покупательная способность за-

работной платы (Баймурзина, Мирзабалаева, 2017). Как показал анализ, эффективность реализации трудового потенциала в большей степени определяется производительностью труда.

Заслуживает внимания подход Е.А. Корчак к разработке индекса качества трудового потенциала (Корчак, 2017). Автор группирует индикаторы, характеризующие качество трудового потенциала в рамках структурных компонентов, отражающих формирование трудового потенциала, его текущее состояние и использование. В качестве индикаторов, характеризующих использование трудового потенциала, применяет соотношение среднемесячной заработной платы с величиной прожиточного минимума трудоспособного населения, уровень безработицы, напряженность на рынке труда, уровень квалификации безработных граждан.

Стоимостной подход позволяет рассматривать эффективность реализации трудового потенциала с позиции классического понимания эффективности, трактуя ее как характеристику, основанную на сопоставлении общих результатов деятельности изучаемой системы с затратами, направленными на их достижение. В качестве примера следует отметить работу С.В. Шевченко, в которой автор предлагает использовать коэффициент эффективности трудового потенциала, представляющий собой отношение величины результата (валовая добавленная стоимость) к объему инвестиций в трудовой потенциал (средства, выделяемые работодателем на формирование, поддержание и развитие рабочей силы). Соответственно, чем выше валовая добавленная стоимость, тем эффективнее используется трудовой потенциал (Шевченко, 2014).

Руководствуясь этим подходом, Е.А. Чекмарева предложила метод оценки эффективности механизмов государственной политики, направленной на управление реализацией количественных и качественных сторон трудового потенциала региона. В данном случае механизмы поддержки занятости населения являются формой реализации количественной составляющей трудового потенциала,

профессиональное обучение, переобучение и повышение квалификации – формами развития качества трудового потенциала. Наиболее эффективны те механизмы, в которых отношение затрат (кассовых расходов федерального и регионального бюджета) к результату (численности участников программы) было наименьшим (Чекмарева, 2011).

Согласно резервному подходу, эффективность определяется степенью отдачи отдельных компонентов трудового потенциала в процессе трудовой деятельности. Иными словами, чем полнее используется трудовой потенциал (здоровье, образование, ресурсы рабочего времени), тем эффективнее его реализация. Одной из особенностей современной экономики становится недоиспользование трудового потенциала, обусловленное социально-экономическими, медико-демографическими и иными условиями. Недоиспользование трудового потенциала в связи с этим можно рассматривать как резерв (запас), который может быть использован в случае нивелирования влияния негативных факторов социально-трудовой среды.

Масштаб недоиспользования трудового потенциала, согласно этому подходу, определяется уровнем безработицы, неполной и неформальной занятостью, потерями, вызванными преждевременной смертностью населения, высокой заболеваемостью и инвалидизацией.

Уровень безработицы позволяет оценить степень недоиспользования трудового потенциала на открытом рынке труда и характеризуется долей безработных в составе рабочей силы. Гораздо сложнее оценить масштабы неполной занятости, вызванные не только экономическими причинами. Специалисты различают две формы проявления неполной занятости: видимая и невидимая (Облаухова, Казначеева, 2016). Видимая неполная занятость характеризуется недостаточным объемом занятости в форме неполного рабочего времени. Видимая неполная занятость может быть вызвана как экономическими причинами (сокращение производства), так и личными (состояние здоровья, семейное положение, получение

образования). С точки зрения эффективности реализации трудового потенциала ключевое значение имеет разделение на неполную занятость как изначальную форму найма и как результат принудительного сокращения рабочего времени работников (Облаухова, 2014). Если в случае вынужденного сокращения полного рабочего дня можно говорить о недоиспользовании трудового потенциала работника, то в случае, когда неполная занятость оговаривается трудовым договором, такая форма может являться способом реализации трудовых навыков и получения дохода, когда традиционная форма занятости невозможна (по причине ухода за родственниками, получения образования, совмещения работы и рождения детей). Показателями видимой неполной занятости выступают категории лиц, находящиеся в состоянии неполной занятости с точки зрения продолжительности рабочего времени.

Понятие невидимой неполной занятости стало следствием анализа проблемы неэффективной реализации трудового потенциала населения, занятого на условиях полного рабочего дня. Признаками этого могут быть низкие доходы, неполное использование квалификационных возможностей, неудовлетворенность режимом труда и отдыха, работа не по специальности (Облаухова, 2014). Общепринятых комплексных методик оценки масштабов невидимой неполной занятости нет. Косвенным показателем оценки уровня неудовлетворенности своим рабочим местом может быть наличие или активный поиск дополнительной работы.

Одной из особенностей российской модели занятости является значительная доля занятых в неформальном секторе. Ряд исследований показывает, что в неформальном секторе России занято от 20 до 30% всех работников (Плюснина, 2005). Неформальная занятость сопряжена с неудовлетворительными условиями труда, его нестабильной оплатой, низкой социальной защищенностью работников, что не способствует всесторонней реализации трудового потенциала.

Основным показателем, позволяющим оценить степень развития неформальной занятости, является рассчитываемая Росстатом доля занятых в неформальном секторе от общей численности занятого населения².

Особый резерв представляет потенциальная рабочая сила – незанятые лица, выражающие заинтересованность в трудовой деятельности, готовность приступить к работе которых ограничивается несколькими условиями. Данное понятие было закреплено в «Резолюции о статистике трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы», принятой в рамках 19-й Международной конференции статистиков труда в 2013 году³. К категории потенциальной рабочей силы относится население, чье желание трудиться сдерживается рядом экономических и неэкономических факторов: невозможностью найти работу по специальности в данной местности, отсутствием инфраструктуры, другими источниками дохода, семейными обстоятельствами, отсутствием опыта и соответствующей квалификации, трудовой дискриминацией по полу или возрасту. Основу потенциальной рабочей силы составляют студенты дневной формы обучения, пенсионеры по возрасту и по инвалидности, лица, ведущие домохозяйство (Черных, 2019).

Подобный подход к оценке недоиспользования рабочей силы в американском и австралийском статистическом учете нашел отражение в концепции «косвенного отношения к рабочей силе» (*marginal labour force attachment, marginally attached workers*). К этой категории относится население, которое не работает и не ищет работу, но имеет высокую вероятность присоединения к рабочей силе в ближайшем будущем: лица, временно уволенные или отчаявшиеся най-

ти работу; категории населения, встречающие различные социально-экономические барьеры на пути к трудоустройству (возраст, отсутствие необходимого образования, этническое происхождение)⁴.

Значительные масштабы потерь трудового потенциала вызваны также ухудшением состояния здоровья трудоспособного населения. Заболеваемость занятого населения, следствием чего является временная нетрудоспособность и инвалидизация, преждевременная смертность выступают причинами недоиспользования трудового потенциала, следовательно, наносят значительный демографический, экономический и социальный ущерб.

Оценка потерь трудового потенциала вследствие временной нетрудоспособности, согласно одному из наиболее распространенных в России подходов, сводится к расчету человеко-лет несостоявшейся трудовой деятельности в результате заболеваемости путем деления числа дней нетрудоспособности на количество календарных дней в году. Потери трудового потенциала в данном случае отождествляются с потерями рабочего времени и могут быть рассчитаны в отношении причин нетрудоспособности, а также дифференцированы среди мужского и женского населения. Потери трудового потенциала вследствие инвалидности оцениваются как число человеко-лет несостоявшейся трудовой деятельности в связи с инвалидностью. Они рассчитываются как произведение числа инвалидов в определенной возрастной группе и ожидаемой продолжительности трудовой жизни в данном возрасте и последующее суммирование по всем возрастным группам. Масштабы потерь трудового потенциала, согласно этой методике, также можно дифференцировать в зависимости от пола, возраста и при-

² Итоги выборочного обследования рабочей силы. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265> (дата обращения 01.10.2022).

³ Резолюция о статистике трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы. URL: <https://www.gks.ru/metod/resol.pdf> (дата обращения 01.01.2022).

⁴ Alternative Measures of Labor Underutilization for States (US Department of Labor). URL: <https://www.bls.gov> (accessed 01.02.2022); Labour Underutilisation: More than Unemployment (Australian Labour Market Statistics). URL: <http://www.abs.gov.au/ausstats/abs@.nsf/0/55> (accessed 01.02.2022).

чин инвалидности⁵. Исследование снижения трудоспособности и производительности труда вследствие хронических заболеваний на основе субъективных оценок широко применяется за рубежом. С этой целью разрабатывают специальные опросники (например, анкета здоровья и труда HLQ, опросник производительности труда и нарушений активности WPAI), которые позволяют количественно оценить не только потери рабочего времени из-за полного (абсентеизм) или частичного (презентеизм) отсутствия на рабочем месте по причине болезни, но и снижение общей производительности наемного труда и повседневной активности (Reilly et al., 1993; Van Roijen et al., 1996).

Значительное место занимают исследования, посвященные оценке социально-экономического ущерба, вызванного смертностью населения в трудоспособном возрасте. Потери трудового потенциала выражаются показателем утраченной трудоспособности, т. е. количеством лет, не дожитых умершим индивидом от 16 лет до конца трудоспособного периода. Другая вариация оценки утраты трудового потенциала вследствие преждевременной смертности – число недожитых до окончания трудоспособного периода лет в среднем на 1 случай смерти; рассчитывается путем деления всех потенциальных человеко-лет жизни на число случаев смерти и позволяет увидеть, сколько лет потенциальной жизни уносит одна смерть. Кроме того, можно оценить, какой период трудоспособности не доработал человек из-за преждевременной смертности. Утраченная доля периода трудоспособности рассчитывается как отношение числа недожитых до пенсионного возраста лет к длительности периода трудоспособности⁶.

Для оценки масштабов социально-демографических потерь вследствие утраты здоровья в настоящее время за рубежом используется понятие глобального бремени болезни. В частности, индикатор DALY (disability

adjusted life years) отражает потерянные годы жизни, утраченные из-за преждевременной смертности, а также потерянные годы здоровой жизни вследствие нарушения здоровья, не приводящего к смертельному исходу (Murray, 1994). Под потерями трудового потенциала в данном случае понимается количество лет, которое мог бы дополнительно отработать среднестатистический занятый при отсутствии преждевременной смертности (Najafi et al., 2016; Oliva-Moreno et al., 2019).

Интегральным показателем, позволяющим оценить количественные потери трудового потенциала в результате взаимодействия экономических и демографических факторов, а также проанализировать их влияние на величину и динамику пребывания человека на рынке труда, выступает ожидаемая продолжительность трудовой жизни. Рассчитываемый методом Салливана на основе показателей повозрастной смертности и периодов экономической активности, данный индикатор позволяет оценить длительность периода труда в жизни человека и экономической неактивности в возрастном и гендерном разрезе (Sullivan, 1971). Эти расчеты могут быть использованы для оценки недополученных индивидуальных и совокупных доходов, включая заработную плату, а также объема налоговых и страховых сборов. В отличие от стран Западной Европы и Северной Америки в Российской Федерации фиксируются более низкая продолжительность экономической активной жизни населения и самый непродолжительный период экономической неактивности. При этом потенциал роста продолжительности экономической активной жизни в России связывают прежде всего со снижением смертности населения в трудоспособном возрасте (Денисенко, Варшавская, 2017).

Опираясь на таблицы повозрастной смертности, но используя показатели не экономической активности, а повозрастной

⁵ Методика расчета медико-социальной и экономической эффективности реализации программ, направленных на улучшение здоровья населения (на примере болезней системы кровообращения): утв. Минздравсоцразвития РФ 14.03.2005. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 15.06.2022).

⁶ Лещенко Я.А., Лисовцев А.А. (2011). Оценка ущерба, наносимого смертностью населения трудоспособного возраста: методические рекомендации. Ангарск: АГТА. 28 с.

занятости, О.А. Козлова и М.Н. Макарова предложили методический подход к оценке предстоящей трудовой жизни населения региона и потерь трудового потенциала. Для оценки запасов трудовых лет для экономически активного населения региона авторами предлагаются показатели средней ожидаемой продолжительности предстоящей трудовой жизни (запас трудовых лет при сложившемся уровне преждевременной смертности), предположительной продолжительности трудовой жизни (запас трудовых лет при отсутствии преждевременной смертности населения в этом возрасте), потенциальной продолжительности предстоящей трудовой жизни (запас лет в случае 100% занятости населения). Уровень вовлеченности трудового потенциала предлагается оценивать путем соотношения средней и предстоящей продолжительности трудовой жизни. Например, согласно расчетам, уровень вовлеченности трудового потенциала в Ямало-Ненецком автономном округе составляет 57,3%, в Свердловской области – 54,1% (Козлова, Макарова, 2022). Такой подход позволяет анализировать запасы, уровень использования и потери трудового потенциала.

Следует отметить, что большинство методических подходов дает возможность проанализировать эффективность реализации количественной составляющей трудового потенциала. Гораздо сложнее оценить его качественную сторону. Значительный опыт по оценке уровня реализации качества трудового потенциала на основе социологических методов исследования накоплен в Вологодском научном центре РАН. Разработанная его сотрудниками методика на основе оценки личного восприятия позволяет выявить качественные характеристики занятого населения трудоспособного возраста, которые в наибольшей степени оказываются нереализованными в трудовой деятельности в настоящее время. Базовыми качественными характеристиками трудового потенциала выступают физическое и психическое здоровье, когнитивный и творческий потенциал, коммуни-

кабельность, культурный и нравственный уровень, потребность в достижении целей. Исследование показало, что наряду с недоиспользованием трудового потенциала ввиду неполной занятости и безработицы неполностью реализуется качество трудового потенциала. Например, доля нереализованных творческих способностей составляла 51%, а установки на достижение успеха были не реализованы на 49% (Чекмарева, 2018). Рассматривая динамику уровня реализации трудового потенциала, исследователи отмечают повышение уровня реализации в области когнитивных и творческих усилий, а также в части социальных притязаний, что свидетельствует о росте творческой и знамиевой составляющей в экономике России (Леонидова, 2022). Безусловное достоинство данного методического подхода заключается в возможности выявления нереализуемых не менее важных качественных характеристик трудового потенциала. Сложность его применения связана с достаточно высокими финансовыми и трудовыми затратами на проведение социологических исследований на обширной территории и последующим сопоставлением полученных результатов, что делает подход менее универсальным.

Важно отметить, что с помощью большинства приведенных выше научных подходов раскрывается преимущественно полнота или количественный результат реализации трудового потенциала. В данном случае эффективность реализации трудового потенциала понимается скорее как результативность его реализации. К отдельной группе следует отнести методики в рамках программного подхода, которые используются в области государственного регулирования социально-трудовой сферы. Диагностика эффективности управления сферой реализации трудового потенциала осуществляется в рамках следующих оценочных инструментов: оценка деятельности высших должностных лиц и органов исполнительной власти, оценка эффективности реализации государственных программ и мониторинг национальных проектов. Эффективность, согласно этому подходу, представляет собой

комплексное понятие, охватывающее и степень достижения целей, и соотношение полученных результатов к затратам.

Методика оценки эффективности деятельности высших должностных лиц субъектов РФ и деятельности органов исполнительной власти субъектов РФ⁷ включает показатель ожидаемой продолжительности жизни, отражающий потенциал продолжительности периода экономической активности; уровень бедности и темп роста реальных денежных доходов, характеризующие результат воспроизводства трудового потенциала; уровень образования, определяющий качество рабочей силы; численность занятых в сфере малого и среднего предпринимательства, которая характеризует предпринимательскую активность населения. Эффективность в данном случае понимается как степень достижения целевого показателя в отчетном году относительно его установленного значения на этот период: чем выше степень достижения в отчетном периоде в сравнении с другими субъектами РФ, тем выше эффективность деятельности региональных органов исполнительной власти⁸.

Сфера реализации трудового потенциала затронута в основных национальных проектах: «Демография», «Здравоохранение», «Производительность труда», «Наука и университеты», «Малое и среднее предпринимательство»⁹. Законодательство в области национальной проектной деятельности, регулирующее реализацию национальных проектов, предусматривает следующие ас-

пекты оценки: оценка эффективности деятельности участников национальных и федеральных проектов, в т. ч. руководителей проектов; оценка эффективности реализации национального проекта в части достижения общественно значимых результатов, выполнения задач, показателей, результатов соответствующих проектов; эффективность использования средств бюджетной системы Российской Федерации, направленных на реализацию национального проекта; оценка эффективности проектной деятельности в федеральных органах исполнительной власти, органах исполнительной власти субъектов Российской Федерации и Аппарате Правительства Российской Федерации¹⁰. При этом уровень достижения целей национальных проектов (программ) и федеральных проектов определяется посредством анализа плановых и фактических количественных показателей, отражающих общественно значимый результат или задачу национального проекта. Также выполняется оценка кассового исполнения мероприятий проекта и уровня удовлетворенности населения полученными результатами по итогам реализации проекта¹¹. Мониторингом достижения национальных целей и национальных проектов с точки зрения эффективности расходования бюджета занимается счетная палата. Эффективность в данном случае показывает, обосновано ли использование федеральных и иных ресурсов полученными результатами. Она отражает степень, в которой та или иная мера дает или могла бы дать результат

⁷ Об утверждении методик расчета показателей для оценки эффективности деятельности высших должностных лиц (руководителей высших исполнительных органов государственной власти) субъектов Российской Федерации и деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, а также о признании утратившими силу отдельных положений постановления Правительства Российской Федерации от 17 июля 2019 г. № 915: Постановление РФ от 3 апреля 2021 г. № 542. URL: <http://static.government.ru> (дата обращения 01.09.2022).

⁸ Об оценке эффективности деятельности высших должностных лиц (руководителей высших исполнительных органов государственной власти) субъектов Российской Федерации и деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации: Указ Президента РФ от 4 февраля 2021 г. № 68. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/400181504> (дата обращения 01.09.2022).

⁹ Национальные проекты России. URL: <https://национальныепроекты.рф/projects> (дата обращения 01.09.2022).

¹⁰ Об организации проектной деятельности в Правительстве Российской Федерации (с изменениями и дополнениями от 09.04.2022): Постановление Правительства РФ от 31 октября 2018 г. № 1288. URL: <https://base.garant.ru/72093040/#friends> (дата обращения 25.08.2022).

¹¹ Методические рекомендации по определению уровня достижения национальных проектов (программ) и федеральных проектов: Письмо Аппарата Правительства Российской Федерации от 16 февраля 2022 г. № П6-10797. URL: <https://pm.center/bazaznaniy/document/metodicheskie-rekomendatsii-po-opredeleniyu-urovnya-dostizheniya> (дата обращения 25.08.2022).

за счет использования ресурсов. Основными направлениями аудита эффективности выступают достижение запланированных результатов, использование ресурсов в соответствии с планом; соотношение ресурсов и результатов (выявление упущенных возможностей и альтернативных источников ресурсов), достаточность ресурсов¹².

Оценка эффективности государственных программ имеет схожую методику и включает в себя анализ следующих данных: степень соответствия плановых и фактических целевых показателей государственных программ; выполнение расходных обязательств, связанных с реализацией государственных программ; оценка деятельности исполнителей, отвечающих за разработку и реализацию государственных программ. Общая оценка достижения плановых показателей государственной программы определяется через степень достижения показателя (соотношение достигнутого показателя к плановому), скорректированного на коэффициент значимости планового показателя в госпрограмме. Оценка кассового исполнения государственной программы осуществляется путем расчета соотношения объема кассовых расходов к объему запланированных бюджетных ассигнований на реализацию государственной программы. Общая оценка эффективности деятельности ответственного исполнителя государственной программы рассчитывается как соотношение фактических и плановых значений критериев соблюдения установленных требований по разработке и реализации государственных программ. Интегральная оценка эффективности реализации госпрограммы представляет собой сумму полученных индексов, скорректированных на коэффициент общей оценки достижения плановых значений¹³.

Среди основных государственных программ, направленных на реализацию трудового потенциала, следует выделить «Содействие занятости населения», «Развитие здравоохранения», «Экономическое развитие и инновационная экономика», «Развитие образования»¹⁴.

Безусловным достоинством данного подхода является возможность проведения оценки с точки зрения классического понимания экономической эффективности, т. е. привязки полученных результатов реализации программы или проекта к затратам. Однако следует отметить, что перечень существующих результирующих показателей является недостаточным для представления полной картины. Как правило, в перечень показателей входят уровень безработицы, численность пострадавших при несчастных случаях, коэффициент роста реальной заработной платы, численность занятых в малом и среднем бизнесе. Важным с точки зрения оценки продолжительности трудовой жизни, а значит длительности и полноты реализации трудового потенциала, является показатель ожидаемой продолжительности здоровой жизни, рассчитываемый в частности для оценки эффективности реализации национального проекта «Демография». Проводится значительная работа по предотвращению преждевременной смертности населения – значимого сдерживающего фактора для полного раскрытия трудового потенциала в России. Вместе с тем существующие государственные программы не учитывают такие аспекты, как недоиспользование трудового потенциала вследствие временной нетрудоспособности, неполной занятости и влияния неформальной экономики. Отсутствуют показатели, характеризующие изменение качества трудового по-

¹² Методические рекомендации по применению аудита эффективности: утв. Коллегией Счетной палаты Российской Федерации (протокол от 28 сентября 2021 г. № 63К (1506)). URL: <https://ach.gov.ru/upload/iblock/5d2/ykthc11mt2zom633f9hklb38f1vinhsw.pdf> (дата обращения 18.08.2022).

¹³ Об утверждении Правил формирования сводного годового доклада о ходе реализации и оценке эффективности государственных программ Российской Федерации, внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации и признании утратившими силу отдельных положений некоторых актов Правительства Российской Федерации: Постановление Правительства РФ от 17 июля 2019 г. № 903 (ред. от 02.11.2021) (дата обращения 10.10.2022).

¹⁴ Портал госпрограмм РФ. URL: <https://programs.gov.ru/Portal/programs/passport/02> (дата обращения 10.10.2022).

тенциала, например образования. Значения плановых показателей, особенно в отношении региональных проектов, реализуемых в рамках нацпроектов, не учитывают региональную специфику.

Заключение

Проведенный анализ позволил систематизировать существующие методические подходы к оценке реализации трудового потенциала с расширенным представлением характеристик, достоинств и недостатков методов оценки. Новизной исследования можно считать попытку интеграции методического инструментария, предлагаемого научным сообществом и принятого в сфере государственного управления социально-трудовой сферой, и разработку предложений по его совершенствованию. Также элементом научной новизны служит анализ методического инструментария с точки зрения различных подходов к понятию «эффективность». Важно заметить, что накопленный в России опыт дает возможность провести сравнительную оценку реализации трудового потенциала региона в территориальном, половозрастном аспекте, оценить успешность реализации количественных и качественных сторон трудового потенциала. Достаточно широк спектр методик, позволяющих объективно оценить недоиспользование трудового потенциала по причине влияния социально-экономических и медико-демографических факторов. Вместе с тем в рамках научных подходов эффективность рассматривается в основном с точки зрения получения (или недополучения) результата. В то же время методики, принятые в управленческом подходе, имеют привязку результатов к затратам, однако не обладают достаточным количеством показателей, позволяющих в

полной мере отразить эффективность реализации трудового потенциала.

Совершенствование методического инструментария, предназначенного для оценки эффективности реализации трудового потенциала, на наш взгляд, должно быть связано с анализом факторов, вызывающих трансформацию территориальных экономических систем и социально-трудовой сферы региона. Методического осмысления требует анализ роли трудового потенциала населения старших возрастов, значимость которого с учетом старения населения будет возрастать. Повышается также роль цифровых технологий, развитие и внедрение которых трансформирует сферу занятости как с позиции организации труда, так и с точки зрения востребованности знаний и навыков. Влияние данного фактора на реализацию трудового потенциала будет оцениваться через показатели безработицы, производительности и фондовооруженности труда. Методического осмысления с точки зрения реализации трудового потенциала требует и анализ последствий внедрения гибких (нестандартных) форм занятости как результата развития цифровых технологий. Немаловажным аспектом является учет региональных средовых факторов, например природно-климатических условий, характера размещения производительных сил, хозяйственной специализации.

Развитие методического инструментария, отвечающего современным вызовам и тенденциям, а также его интеграция в сферу государственного регулирования позволят усовершенствовать систему мониторинга социально-трудовой сферы региона, скорректировать стратегии и программы, направленные на повышение эффективности реализации трудового потенциала населения.

ЛИТЕРАТУРА

- Баймурзина Г.Р., Мирзабалаева Ф.И. (2017). Индекс эффективности реализации трудового потенциала как показатель качества социально-трудовой среды (региональный аспект) // Проблемы развития территории. № 2 (88). С. 106–123.
- Денисенко М.Б., Варшавская Е.Я. (2017). Продолжительность трудовой жизни в России // Экономический журнал ВШЭ. Т. 21. № 4. С. 592–622.
- Козлова О.А., Кузьмин А.И., Шаймарданов Н.З. (2012). Социально-экономические механизмы реализации трудового потенциала региона // Экономика региона. № 2. С. 208–218.
- Козлова О.А., Макарова М.Н. (2022). Оценка демографических потерь трудового потенциала региона // Вестник ЮУрГУ. Сер.: Экономика и менеджмент. Т. 16. № 2. С. 64–72. DOI: 10.14529/em220206
- Корчак Е.А. (2017). Трудовой потенциал северных регионов в рамках реализации государственной политики Российской Федерации в Арктике. Апатиты: КНЦ РАН. 174 с.
- Косаев А.Г. (1988). Некоторые аспекты формирования и эффективного использования трудового потенциала. Москва: Ин-т экономики. 189 с.
- Леонидова Г.В. (2022). Социально-трудовая сфера РФ: тенденции и риски формирования качества трудовой жизни // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. Т. 15. № 6. С. 182–198. DOI: 10.15838/esc.2022.6.84.11
- Облаухова М.В. (2014) Количественная оценка масштабов неполной занятости: основные подходы и проблемы // Концепт. Т. 20. С. 2756–2760. URL: <http://e-koncept.ru/2014/54815.htm>
- Облаухова М.В., Казначеева Н.Л. (2016). Об эффективности использования трудовых ресурсов в современной российской экономике // Вестник Томского гос. ун-та. Экономика. № 1 (33). С. 54–66.
- Плюснина Л.К. (2005). Занятость населения: теория, методология, управление. Новосибирск: НГУЭУ. 388 с.
- Попова Л.А., Терентьева М.А. (2014). Трудовой потенциал российского севера // Арктика и Север. № 14. С. 51–69.
- Растворцева С.Н., Фаузер В.В., Задорожный В.Н., Залевский В.А. (2011). Социально-экономическая эффективность регионального развития. Москва: Экон-Информ. 131 с.
- Синк Д.С. (1989). Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение. Москва: Прогресс. 521 с.
- Чекмарева Е.А. (2011). Механизмы реализации трудового потенциала российских регионов // Проблемы развития территории. № 4 (56). С. 91–102.
- Чекмарева Е.А. (2018). Динамика и современные особенности уровня реализации качества трудового потенциала // Социальное пространство. № 3 (15). DOI: 10.15838/sa.20
- Черных Е.С. (2019). Недоиспользование рабочей силы: методологические подходы к измерению и статистический анализ // Уровень жизни населения регионов России. № 2. С. 52–62.
- Шаталова Н.И. (2018) Механизмы саморегуляции и саморазвития трудового потенциала работника // Вопросы управления. № 6 (36). С. 135–141.
- Шевченко С.В. (2014). Оценка эффективности использования трудового потенциала // Труды БГТУ. № 7. С. 25–29.
- Якшибаева Г.В. (2007). Трудовой потенциал республики: количественно-качественная характеристика // Экономика и управление. № 3. С. 57–65.
- Murray C.J.L. (1994) Quantifying the burden of disease: The technical basis for disability adjusted life years. *World Health Organization*, 72 (3), 429–445.
- Najafi F., Karami-Matin B., Rezaei S., Khosravi A., Soofi M. (2016). Productivity costs and years of potential life lost associated with five leading causes of death: Evidence from Iran (2006–2010). *Medical Journal of the Islamic Republic of Iran*, 30, 412.

- Oliva-Moreno J., Trapero-Bertran M., Maria Pena-Longobardo L. (2019). Gender differences in labour losses associated with smoking-related mortality. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16 (19), 3644. DOI: 10.3390/ijerph16193644
- Pitelis C. (1998). Productivity, competitiveness and convergence in the European economy: Supply-side consideration. *Contributions to Political Economy*, 17, 1–20.
- Ridley C., Simon H. (1938). *Measuring Municipal Activities*. ISMA: Chicago.
- Reilly M.C., Zbrozek A.S., Dukes E.M. (1993). The validity and reproducibility of a work productivity and activity impairment instrument. *Pharmacoeconomics*, 4 (5), 353–365.
- Sullivan D.F. (1971). A single index of mortality and morbidity. *HSMHA Health Report*, 86 (4), 347–354.
- Van Rooijen L., Essink-Bot M.L., Koopmanschap M.A. [et al.] (1996). Labor and health status in economic evaluation of health care. The health and labor questionnaire. *International Journal of Technology Assessment in Health Care*, 12 (3), 405–415. DOI: 10.1017/S0266462300009764

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Анна Андреевна Проворова – научный сотрудник, Федеральный исследовательский центр комплексного изучения Арктики имени академика Н.П. Лаврова Уральского отделения РАН (Российская Федерация, 163020, г. Архангельск, пр-т Никольский, д. 20; e-mail: aashirikova@mail.ru)

Provorova A.A.

ASSESSING THE EFFECTIVENESS OF THE IMPLEMENTATION OF THE LABOR POTENTIAL OF THE REGION: METHODOLOGICAL TOOLS ANALYSIS

The article is devoted to the search for optimal assessment tools for the effectiveness of labor potential realization. The accumulated labor potential of the population is one of the key factors promoting economic growth, innovative development and social well-being of society. The problem of saving resources and increasing the efficiency of the implementation of labor potential is currently caused by a number of ongoing demographic, economic and technological changes. Strengthening the role of the individual in the labor process, changing the forms of work organization, increasing the importance of individual labor qualities and skills in the aggregate determine the effectiveness of the labor potential implementation, and hence the parameters of economic growth. The purpose of the study is to analyze and systematize existing methodological approaches to assess the effectiveness of implementation of the regional labor potential and to identify areas to improve methodological tools, taking into account contemporary challenges and problems. General theoretical methods of analysis and generalization were used. The works of domestic and foreign scientists, and also the normative-legal documents defining the state policy in the social and labor sphere were used as the theoretical base. In the course of the study integral, cost, reserve, sociological and program approaches were highlighted. The novelty of the study lies in the systematization of methodological approaches to assessing the implementation of labor potential in the context of the effectiveness of this process with an expanded presentation of the characteristics, advantages and disadvantages of assessment methods. The results of the research can be useful in the study of fundamental and applied problems in the formation and implementation of the population's labor potential in terms of territorial economic systems transformation, improving the monitoring of social and labor sphere of the region, the adjustment of regional and sectoral strategies and programs aimed at improving the implementation of the population's labor potential.

Labor potential, efficiency, implementation, methodological tools.

REFERENCES

- Baimurzina G.R., Mirzabalaeva F.I. (2017). Labor potential implementation efficiency index as an indicator of the quality of the social and labor environment (regional aspect). *Problemy razvitiya territorii=Problems of Territory's Development*, 2(88), 106–123 (in Russian).
- Chekmareva E.A. (2011). Mechanisms of the Russian regions' labor potential implementation. *Problemy razvitiya territorii=Problems of Territory's Development*, 4(56), 91–102 (in Russian).
- Chekmareva E.A. (2018). Performance and modern features of labor potential quality development. *Sotsial'noe prostranstvo=Social Area*, 3(15). DOI: 10.15838/sa.20 (in Russian).
- Chernykh E.S. (2019). Underutilization of labor force: Methodological approaches to measurement and statistical analysis. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Living Standards of the Population in the Regions of Russia*, 2, 52–62 (in Russian).
- Denisenko M.B., Varshavskaya E.Ya. (2017). Working life expectancy in Russia. *Ekonomicheskii zhurnal VShE=The HSE Economic Journal*, 21(4), 592–622 (in Russian).
- Korchak E.A. (2017). *Trudovoi potentsial severnykh regionov v ramkakh realizatsii gosudarstvennoi politiki Rossiiskoi Federatsii v Arktike* [The Labour Potential of the Northern Regions within the Implementation of the State Policy of the Russian Federation in the Arctic]. Apatity: KSC RAS.
- Kosaev A.G. (1988). *Nekotorye aspekty formirovaniya i effektivnogo ispol'zovaniya trudovogo potentsiala* [Some Aspects of the Formation and Effective Use of Labor Potential]. Moscow: In-t ekonomiki.
- Kozlova O.A., Kuzmin A.I., Shaimardanov N.Z. (2012). Socio-economic mechanisms of implementation of a region's labor potential. *Ekonomika regiona=Economy of Region*, 2, 208–218 (in Russian).
- Kozlova O.A., Makarova M.N. (2022). Assessment of the demographic losses of labor potential in a region. *Vestnik YuUrGU. Ser.: Ekonomika i menedzhment= Bulletin of South Ural State University, Series Economics and Management*, 16(2), 64–72. DOI: 10.14529/em220206 (in Russian).
- Leonidova G.V. (2022). Social and labor sphere in the Russian Federation: Trends and risks in the formation of the quality of working life. *Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny: fakty, tendentsii, prognoz=Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, 15(6), 182–198. DOI: 10.15838/esc.2022.6.84.11 (in Russian).
- Murray C.J.L. (1994) Quantifying the burden of disease: The technical basis for disability adjusted life years. *World Health Organization*, 72(3), 429–445.
- Najafi F., Karami-Matin B., Rezaei S., Khosravi A., Soofi M. (2016). Productivity costs and years of potential life lost associated with five leading causes of death: Evidence from Iran (2006–2010). *Medical Journal of the Islamic Republic of Iran*, 30, 412.
- Oblaukhova M.V. (2014) Quantifying underemployment: Main approaches and problems. *Kontsept=Koncept*, 20, 2756–2760. Available at: <http://e-koncept.ru/2014/54815.htm> (in Russian).
- Oblaukhova M.V., Kaznacheeva N.L. (2016). The effectiveness of the use of labor resources in the modern Russian economy. *Vestnik Tomskogo gos. un-ta. Ekonomika=Tomsk State University Journal of Economics*, 1(33), 54–66 (in Russian).
- Oliva-Moreno J., Trapero-Bertran M., Maria Pena-Longobardo L. (2019). Gender differences in labor losses associated with smoking-related mortality. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(19), 3644. DOI: 10.3390/ijerph16193644
- Pitelis C. (1998). Productivity, competitiveness and convergence in the European economy: Supply-side consideration. *Contributions to Political Economy*, 17, 1–20.
- Plyusnina L.K. (2005). *Zanyatost' naseleniya: teoriya, metodologiya, upravlenie* [Employment: Theory, Methodology, and Management]. Novosibirsk: NSUEM.
- Popova L.A., Terenteva M.A. (2014). Employment potential of the Russian North. *Arktika i Sever=Arctic and North*, 14, 51–69 (in Russian).

- Rastvortseva S.N., Fauzer V.V., Zadorozhnyi V.N., Zalevskii V.A. (2011). *Sotsial'no-ekonomicheskaya effektivnost' regional'nogo razvitiya* [Socio-Economic Efficiency of Regional Development]. Moscow: Ekon-Inform.
- Reilly M.C., Zbrozek A.S., Dukes E.M. (1993). The validity and reproducibility of a work productivity and activity impairment instrument. *Pharmacoconomics*, 4(5), 353–365.
- Ridley C., Simon H. (1938). *Measuring Municipal Activities*. ISMA: Chicago.
- Shatalova N.I. (2018). Mechanisms of self-regulation and self-development of the employee's labor potential. *Voprosy upravleniya=Management Issues*, 6(36), 135–141 (in Russian).
- Shevchenko S.V. (2014). Evaluating the efficiency of labor potential utilization. *Trudy BGTU=Proceedings of BSTU*, 7, 25–29 (in Russian).
- Sink D.S. (1989). *Upravlenie proizvoditel'nost'yu: planirovanie, izmerenie i otsenka, kontrol' i povyshenie* [Productivity Management: Planning, Evaluation, Control, and Improvement]. Moscow: Progress.
- Sullivan D.F. (1971). A single index of mortality and morbidity. *HSMHA Health Report*, 86(4), 347–354.
- Van Roijen L., Essink-Bot M.L., Koopmanschap M.A. et al. (1996). Labor and health status in economic evaluation of health care. The health and labor questionnaire. *International Journal of Technology Assessment in Health Care*, 12(3), 405–415. DOI: 10.1017/S0266462300009764
- Yakshibaeva G.V. (2007). Labor potential of the republic: Quantitative and qualitative characteristics. *Ekonomika i upravleniye=Economics and Management*, 3, 57–65 (in Russian).

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Anna A. Provorova – Researcher, N. Laverov Federal Center for Integrated Arctic Research of the Ural Branch, Russian Academy of Sciences (20, Nikolskii Prospekt, Arkhangelsk, 163020, Russian Federation; e-mail: aashirikova@mail.ru)