

СЕКЦИЯ «СОЦИАЛЬНОЕ НЕРАВЕНСТВО, СОЦИАЛЬНАЯ СПРАВЕДЛИВОСТЬ, СОЦИАЛЬНАЯ ЭКСКЛЮЗИЯ И ИНКЛЮЗИЯ В РАЗВИТИИ ГОРОДОВ И РЕГИОНОВ ЕВРАЗИИ»

АНАЛИЗ И ОЦЕНКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНОВ СЕВЕРО-ЗАПАДНОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА

Воробьев А.А., Воробьева Э.Р.
*Казанский федеральный университет,
Россия, г. Казань*

**Работа выполнена при финансовой поддержке
Казанского (Приволжского) федерального университета**

Аннотация. В статье проводится анализ и оценка трудового потенциала регионов Северо-Западного федерального округа. Рассматриваются различные подходы к трактовке понятия «трудоустройство» и предлагается авторская методика оценки. На основе проведенного анализа разработаны рекомендации по повышению трудового потенциала регионов СЗФО.

Ключевые слова: социально-экономическое развитие, трудовой потенциал, производительность труда, трудоспособное население, фонд индивидуального рабочего времени.

Фундаментальное понимание такой категории как трудовой потенциал необходимо в условиях развития экономики и стремительном изменении облика жизни, вызванным улучшением технологий, поскольку при оценке трудового потенциала не должны возникать разногласия в понимании его сущности. Однако зачастую нет, не только комплексного подхода в понимании категории, но и происходит и ошибочная замена этого понятия понятием человеческий капитал, трудовые ресурсы, рабочая сила, человеческий потенциал и др. И.С. Маслова[3], М.С. Токсанбаева[5] и М.М. Магомедов[2] рассматривают эту категорию как сложную социально-экономическую категорию, которая обобщает количественный и качественные совокупности способностей трудоспособного населения в общественно полезной деятельности. Согласно этому подходу трудовым потенциалом является максимально возможное использование труда работника в производстве с учетом их психофизиологических способностей, уровня профессионализма, квалификации, производственного опыта при наиболее благоприятных организационно-технологических условиях.

Таким образом, можно сказать, что под трудовым потенциалом необходимо понимать как качественные, так и количественные способности и возможности экономически активного населения, которые можно раскрыть при наличии соответственно высокого уровня условий трудовой деятельности. Оценка трудового потенциала воспринимают как процесс диагностики и анализа его показателей или определение степени развития и выявления трудового потенциала, так же возможен анализ причин его недостаточной эффективности или возможностей развития для обеспечения достижения целей и задач организации или иного субъекта оценки [4].

Суть методики расчета трудового потенциала заложена в несколько этапов. Первый шаг заключается в вычислении валового регионального продукта без учета вида экономической деятельности добычи полезных ископаемых. Второй шаг включает в себя вычисления фонда рабочего времени, который отражает количество часов, в течение которого все трудоспособное население будет занято трудовой деятельностью.

Третий шаг предполагает расчет реальной производительности труда, т.е. объема произведенной продукции одним человеком в расчете на 1 час в денежном эквиваленте.

На основе полученных данных по реальной производительности труда максимально возможный валовый региональный продукт и впоследствии проводится его индексирование. Последним этапом при расчете показателя трудового потенциала региона является корректировка количественной оценки на величину комплексного показателя, который включает в себя ряд качественных показателей, таких как рождаемость, смертность, миграция, уровень развития здравоохранения, образования и объем инвестиций в основной капитал. Эти факторы оказывают существенное влияние на формирование и раскрытие интегрального индекса трудового потенциала региона [1].

По итогам вышеописанной методики были произведены расчеты в рамках регионов Северо-Западного федерального округа. Динамика изменения индекса трудового потенциала региона представлена на табл. 1.

Таблица 1

Значение трудового потенциала регионов СЗФО

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Субъект СЗФО	Значение трудового потенциала (т.п.р.)											
Республика Карелия	0,57	0,51	0,52	0,48	0,49	0,47	0,51	0,48	0,51	0,52	0,52	0,52
Республика Коми	1,40	1,45	1,33	1,34	1,12	1,40	1,43	1,41	1,36	1,30	1,20	1,16
Архангельская область	1,34	1,41	1,46	1,33	1,15	1,45	1,41	1,36	1,36	1,39	1,36	1,46
Вологодская область	1,46	1,27	1,28	1,31	1,09	1,01	1,05	1,05	0,98	1,03	1,08	1,03
Калининградская область	0,65	0,66	0,76	0,80	0,83	0,77	0,79	0,79	0,78	0,85	0,78	0,83
Ленинградская область	1,74	1,90	1,85	1,97	2,46	2,19	2,18	2,32	2,23	2,22	2,35	2,08
Мурманская область	1,04	0,99	1,00	0,93	0,89	0,90	0,84	0,81	0,83	0,85	0,88	0,92
Новгородская область	0,48	0,48	0,49	0,50	0,58	0,48	0,47	0,47	0,47	0,52	0,52	0,53
Псковская область	0,31	0,33	0,31	0,33	0,39	0,34	0,32	0,30	0,48	0,32	0,29	0,48

В данном федеральном округе из 9 регионов только 4 находятся выше среднего значения индекса – Вологодская область, Республика Коми, Архангельская область и Ленинградская область, с индексом в 2 раза выше среднего значения. Среди всех регионов видно, что только в Ленинградской и Калининградской областях значение трудового потенциала растет. В регионах, находящихся в промежутке от 1 до 1,5 – Архангельская, Вологодская области и Республика Коми, происходит снижение показателя трудового потенциала. Помимо этого можно заметить, что в 2009 году в этих же регионах было резкий спад показателя. В то время как в Ленинградской, Калининградской, Новгородской и Псковской областях наблюдался рост показателя. В Ленинградской области резкий рост на 0,5 значения показателя, в остальных регионах – от 0,06 до 0,09.

С 2005 года лидером является Ленинградская область (1,74), с каждым годом лидирующая позиция сохраняется. Показатель трудового потенциала растет до 2009 года (2,46), начиная с 2010 года показатель имеет некоторую волатильность, но к 2016 году Ленинградская область сохраняет лидирующую позицию (2,08).

Стоит также акцентировать свое внимание на регионах со средними показателями. Так, с 2005 по 2010 год позицию со средним показателем занимает Калининградская и Мурманская области. С 2010 по 2016 года эту позицию занимает также Мурманская область и Вологодская область. Если рассматривать каждый регион со средним показателем по отдельности, то в 2005 году показатель Калининградской области составляет (0,65), с каждым годом показатель растет и уже к 2016 году будет составлять (0,83), а это значит,

что он вырос на 22%. В Мурманской области мы можем наблюдать в 2005 году самый высокий показатель (1,04), а в 2016 году показатель упал до (0,92), то есть он сократился на 12%. В Вологодской области средней показатель стал появляться лишь в 2010 году (1,01), как в 2016 году он уже составил (1,03), медленно, но возрастает. Динамика спада показателя в Вологодской области с 2005 по 2010 год произошла почти на 31%, а с 2010 по 2016 год выросла лишь на 2%.

Также были проанализированы отстающие регионы или регионы аутсайдеры. Самым отстающим регионам по показателю трудового потенциала в 2005 году является Псковская область. В период с 2005 по 2016 год изменений по этой позиции, из рассмотренных субъектов, нет. В Псковской области мы можем наблюдать подъем в 2009 году (0,39), в 2013 году (0,48) и в 2016 году (0,48). Если рассматривать показатель трудового потенциала в разрезе, то в первую очередь, важно обратить внимание на уровень реальной производительности труда (рис. 1).

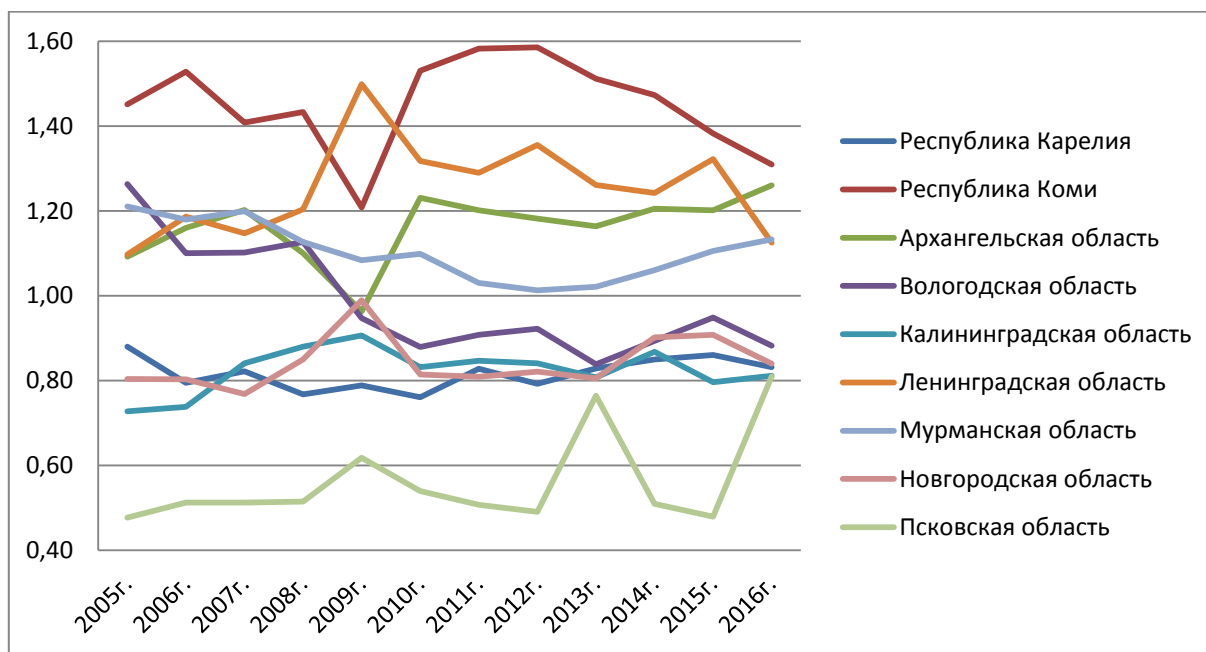


Рис. 1. Динамика значения реальной производительности труда регионов СЗФО

Как видно из рисунка, кризис 2008–2009 годов сильно повлиял на значения реальной производительности труда почти во всех регионах. И можно сразу отметить, что есть регионы, в которых произошел его резкий рост – Ленинградская область, Новгородская область и Псковская область. Но в 4 регионах произошел резкий спад. Если в 2008 в Вологодской области значение реальной производительности труда составлял 1,13, то к 2010 году он снизился до 0,88. резкий спад также произошел в Архангельской области и в Республике Коми. Не столь большой, но стабильный спад до 2013 года был в Мурманской области. Стоит отметить также, что в 2013 и 2016 года в Псковской области были резкие скачки увеличения производительности, что дает основание полагать о наличии положительной динамике в регионе с самыми низкими показателями производительности среди всех регионов федерального округа.

Также важным моментом анализа является оценка состояния численности трудоспособного населения регионов. Например, в 2016 году, на основе полученных данных была произведена разбивка регионов на 2 группы: значение выше среднего и ниже среднего. К числу первых вошли Ленинградская область с очень высоким показателем – 20%, и Республика Карелия, Калининградская область и Мурманская область с показателями чуть вы-

ше среднего. Среди оставшихся регионов можно выделить Псковскую область, где количество незанятого трудоспособного населения меньше всего – 11%. (рис. 2)

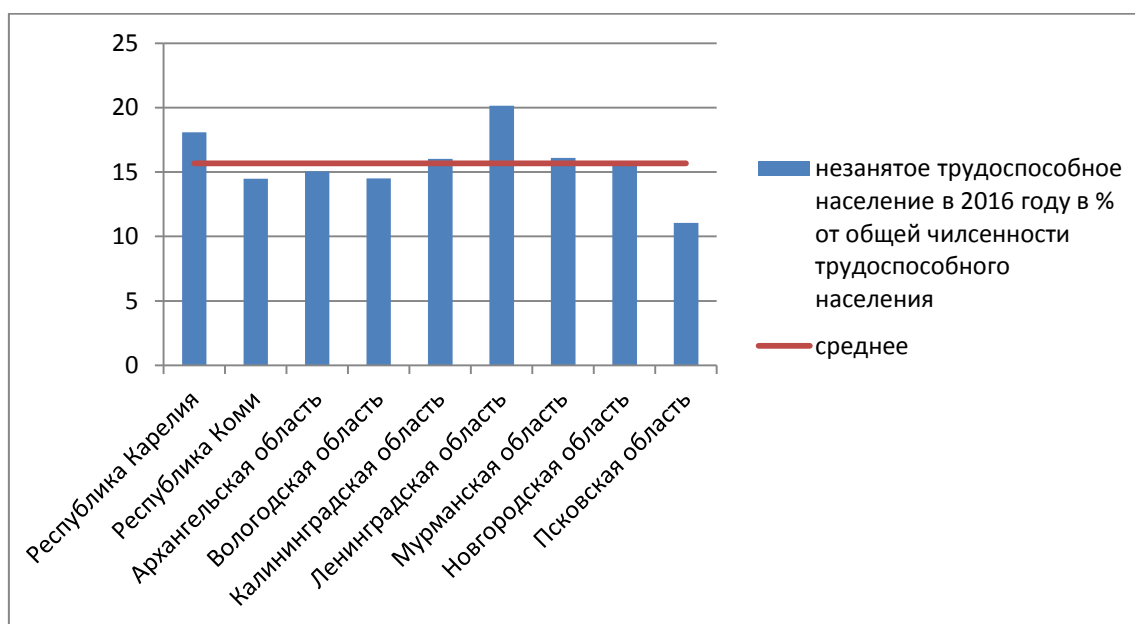


Рис. 2. Сравнительный анализ незанятого трудоспособного населения регионов СЗФО в 2016 году

Сопоставляя полученные результаты по уровню реальной производительности труда региона и численности занятого населения, был рассчитан максимально возможный показатель валового регионального продукта. Данный показатель отражает максимальный уровень объема производства товаров и услуг в условиях полной занятости трудоспособного населения с текущим уровнем производительности труда. Подобного рода показатель является определенным ориентиром для любого региона в имеющихся институциональных условиях.

По результатам проведенного анализа был выработан ряд рекомендаций в рамках повышения производительности труда и уровня трудового потенциала регионов Северо-Западного федерального округа. Для разработки рекомендаций были выбраны регионы имеющие высокий уровень зависимости между показателями трудового потенциала и реальной производительности труда и миграцией. В Республике Коми, Вологодской области и Республике Карелия необходимо провести политику по перераспределению мигрантов, так как в данных регионах из-за притока мигрантов происходит сокращение затрат на оплату труда и снижается показатель реальной производительности труда. Подобная ситуация вполне может повлиять и на дестабилизацию социальной обстановки в регионах, в виду роста безработных из числа граждан региона. Обратная ситуация в Псковской области, где проводимая политика по привлечению мигрантов не дает положительных результатов. Одной из наиболее эффективных мер по привлечению мигрантов является повышение уровня их социальной поддержки и удовлетворения их потребностей в жилье, образовании, безопасности и т.д. За счет правильной политики по перераспределению населения в вышеописанных регионах можно добиться роста уровня производительности труда и показателя трудового потенциала региона.

Литература

1. Воробьев А.А. Трудовой потенциал регионов Приволжского федерального округа: анализ и возможности его повышения // Экономика и предпринимательство. 2015. № 12. Ч. 2. С. 410–413.

2. Магомедов М.М. Региональные особенности воспроизводства и использования трудового потенциала. М.: Институт экономики РАН, 2001. 208 с.
3. Маслова И.С. Трудовой потенциал советского общества. М.: Ротапринт ИЭ АН СССР, 1987. 125 с.
4. Судакова Е.А. Оценка трудового потенциала персонала: подходы, методы, методика // Интернет-журнал «Науковедение». URL: <http://naukovedenie.ru> (Дата обращения: 02.03.2020).
5. Токсанбаева М.С. Социальные интересы работников и использование трудового потенциала. М.: Наука, 2006. 259 с.

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ГОТОВНОСТИ КЛЮЧЕВЫХ СОЦИАЛЬНЫХ АКТОРОВ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН К МЕЖСУБЪЕКТНОМУ СОЦИАЛЬНОМУ ПАРТНЕРСТВУ

Горбунова Г.Д.

*АНО ДО ОЦ «Академия успеха»,
Россия, г. Уфа*

Аннотация. Статья посвящена реализации социологического подхода к феномену межсубъектного социального партнерства. Готовность к участию в социальном партнерстве анализировалась по результатам экспертного опроса представителей органов местного самоуправления, бизнес-сообщества и некоммерческих организаций.

Ключевые слова: межсубъектное социальное партнерство, готовность, социальные представления, конкретные социологические исследования.

Предметом нашего внимания является реализация социологического подхода к феномену социального партнерства. В отличие от социально-философских исследований, социологический подход, основанный на конкретных социологических исследованиях, предполагает, помимо уточнения терминологических границ ключевых понятий, описывающих изучаемое явление, более выраженную степень антропоцентризма. Это означает, что в ходе научной интерпретации явлений и процессов приоритетным является не столько моделирование идеальных типов в традиционном структурно-функциональном ключе, сколько учет в этих моделях социальных представлений целевых групп [1]. При этом субъективные данные определенным образом, через специальные исследовательские параметры, объективируются, что дает основания учитывать социальные представления в ходе принятия управленческих решений [2].

Ряд современных исследований посвящен готовности студентов вузов к социальному партнерству [3,4]. При этом наблюдается недостаток научных работ, в которых предметом исследования является социологический анализ готовности к социальному партнерству ключевых субъектов местного сообщества – власти, предпринимателей и некоммерческих организаций. Данную проблему мы поднимали в своем диссертационном исследовании [5].

Эмпирической базой нашего исследования является экспертный опрос по проблемам развития межсубъектного социального партнерства (N = 298), проведенный в 2015 и 2018 годах. В соответствии с принципами позиционного анализа, выборка исследования основывалась на приблизительно пропорциональном распределении респондентов по трем основным целевым группам субъектов социального партнерства: представителей муниципальных администраций, локального бизнеса и социально ориентированных некоммерческих организаций.

Общее число опрошенных составило 298 экспертов, включая 76 муниципальных служащих администраций нескольких городских округов Республики Башкортостан, занимающих должности заместителей руководителей, начальников и специалистов отделов;