

*А. А. Воробьев
старший преподаватель кафедры государственного и муниципального управления,
Институт управления, экономики и финансов,
Казанский (Приволжский) федеральный университет*

*A. A. Vorobiev
Senior Lecturer, Department of State and Municipal Administration,
Institute of Management, Economics and Finance,
Kazan (Volga Region) Federal University*

*А. В. Непогожева
студентка 4 курса, Институт управления, экономики и финансов,
Казанский (Приволжский) федеральный университет, Республика Татарстан, г. Казань*

*A. V. Nepogozheva
4th year student, Institute of Management, Economics and Finance,
Kazan (Volga Region) Federal University, Kazan*

АНАЛИЗ ИЗМЕНЕНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНОВ ПРИВОЛЖСКОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА ЗА 2005-2016 ГОДА

Аннотация: В статье проанализирован трудовой потенциал регионов Приволжского Федерального округа в динамике за 2005-2016 года. Методика оценки учитывает как количественные, так и качественные стороны изучаемого процесса. В качестве количественных переменных были взяты численность трудоспособного населения, численность пенсионеров и подростков, размер валового регионального продукта на душу населения, качественные переменные – коэффициенты смертности и рождаемости, сальдо миграции, расходы на образование и здравоохранение в расчете на душу населения и инвестиции в основной капитал. По итогам анализа регионы ПФО были разделены на три группы – регионы-лидеры, регионы со средним значением коэффициента трудового потенциала и регионы-аутсайдеры. Каждой группе были даны рекомендации по улучшению экономического состояния в целом, которые могут быть использованы профильными органами государственной власти.

Annotation: In the article, the labor potential of the regions of the Volga Region District are analyzed in the dynamics for 2005-2016. The assessment methodology takes into account both quantitative and qualitative aspects of the process under study. The quantitative variables were taken as the number of working-age population, the number of pensioners and youngsters, the size of the gross regional product per capita, the qualitative variables - mortality and fertility rates, migration balance, expenditures on education and health per capita and investment in fixed capital. According to the results of the analysis, the regions of the Volga Federal District were divided into three groups - the leading regions, the regions with the average value of the labor potential ratio, and the outsider regions. Based on the results of the analysis, recommendations are given to the VRD regions for improving the economic state, which can be used by the government.

Ключевые слова: трудовой потенциал, Приволжский Федеральный округ, трудовые ресурсы, коэффициент трудового потенциала.

Keywords: labor potential, Volga Region District, labor resources, coefficient of labor potential.

Трудовые ресурсы являются основополагающим фактором в развитии любого региона. Потенциал общества зависит от качественных характеристик совокупной рабочей силы, определяющих уровень развития способностей к труду (профессионального мастерства, интеллекта, творческой активности, мобильности) и специфику важнейших социально формирующих черт членов общества (ответственности, исполнительности, дисциплинированности, инициативности, организаторских способностей и др.).

Можно говорить о трудовом потенциале отдельного человека, предприятия, города, области, всего общества, поскольку он представляет собой совокупность всех способностей человека трудиться.

Трудовой потенциал – это максимально возможное использование труда работников в производстве с учетом из психофизиологических особенностей, уровня профессионализма, квалификации и опыта при наиболее благоприятных организационно-технических условиях труда. Следовательно, трудовой потенциал региона можно определить как совокупность имеющихся и скрытых способностей трудоспособного населения региона.

Оценивать трудовой потенциал региона важно, прежде всего, для того, чтобы выявить проблемы и перспективы развития основных социально-экономических показателей. Если субъект показывает высокий уровень трудового потенциала, это свидетельствует о том, что власти данного региона проводят правильную региональную экономическую политику, а регионам с низким уровнем необходимо перенимать такой опыт.

Изучением трудового потенциала занимаются множество авторов. Абдурхманов Х. А. освещал экономический, органический и гуманистический подходы к управлению трудовым потенциалом. Все подходы, по мнению авторов, имеют как достоинства, так и недостатки. [1;117]

По мнению Иванова С. А., основным сдерживающим фактором развития экономики российских регионов является относительно низкое качество располагаемого ими трудового потенциала. Иванов считает, что для восстановления баланса трудовых ресурсов региона необходимо модернизировать систему профессионального образования. [5;67]

Васильев П. П. и Кармизов А. Е. рассматривали вопросы развития трудового потенциала в условиях преодоления последствий экономического кризиса. Переход к инновационной стадии развития и догоняющий рост российской экономики в условиях преодоления последствий экономического кризиса, по мнению ученых, требуют совершенствования всех качеств трудового потенциала. [3;25]

Основной целью исследования данной статьи является анализ и оценка трудового потенциала регионов Приволжского федерального округа. Ключевым поводом при постановке данной цели была проверка гипотезы о наличии в ряде регионов ПФО существенных структурных диспропорций в рамках такой экономической категории как трудовой потенциал. Помимо этого, был проведен анализ факторов, оказывающих влияние на изменение величины трудового потенциала регионов в динамике с 2005 по 2016 год.

Для расчета показателя трудового потенциала была выбрана методика, разработанная А. А. Воробьевым, которая учитывает как количественную, так и качественную сторону исследуемого явления. [4;411]

Для расчета агрегированного показателя коэффициента трудового потенциала региона важным этапом являлось распределение коэффициентов влияния шести качественных параметров, которые представлены в таблице 2:

Таблица 1 - Распределение коэффициентов влияния параметров

	Рождаемость	Смертность	Миграция	Образование	Здравоохранение	Инвестиции
Значение	0.10	0.05	0.10	0.25	0.35	0.15

Только здоровый человек имеет возможность в полной мере активно осуществлять трудовую, общественную и личную деятельность, поэтому здравоохранению отведен наибольший коэффициент.

От качества образования зависит квалификация рабочей силы. Нельзя недооценивать значимость образования для человека. Н.Ю Андреева и З.Ф. Гарипова в своей статье «Роль образования в формировании трудового потенциала» пишут, что «сфера профессионального образования, преследуя основную цель – удовлетворение потребностей людей в образовании, в то же время формирует квалифицированную рабочую силу. Образование само по себе является духовной, социальной ценностью как отдельного индивида, так и общества в целом. Квалифицированная рабочая сила находит применение своих способностей к труду в различных отраслях экономики и непосредственно участвует в создании национального дохода»[1]. Относительно этого можно констатировать факт, что более квалифицированная рабочая сила оказывает существенное влияние на уровень производительности труда и как следствие на итоговый показатель трудового потенциала региона.

Третьим по значимости параметром являются инвестиции в основной капитал на душу населения. Инвестиции в основной капитал - совокупность затрат, направленных на строительство, реконструкцию (включая расширение и модернизацию) объектов, которые приводят к увеличению их первоначальной стоимости, приобретение машин, оборудования, транспортных средств, производственного и хозяйственного инвентаря, на формирование рабочего, продуктивного и племенного стада, насаждение и выращивание многолетних культур.

Начиная с 2013г. в инвестиции в основной капитал включаются инвестиции в объекты интеллектуальной собственности: произведения науки, литературы и искусства; программное обеспечение и базы данных для ЭВМ, изобретения, полезные модели, промышленные образцы, селекционные достижения, произведенные нематериальные поисковые затраты, затраты на научно-исследовательские, опытно-конструкторские и технологические работы и т.д. [6;1]

От уровня рождаемости зависит, сколько человек по достижении определенного возраста будут участвовать в производстве, а значит и учитываться при расчете трудового потенциала. Уровень смертности влияет на текущее количество людей, участвующих в трудовой деятельности

После определения значимости коэффициентов влияния, был рассчитан коэффициент трудового потенциала каждого из 14 регионов Приволжского федерального округа. Полученные результаты представлены в таблице 2.

Проанализируем каждую группу по отдельности. У Республики Башкортостан большее значение КТП приходилось на 2006 год (1.97), затем был резкий спад на 0.21 пункт. В 2016 году было самое низкое значение КТП (1.17), возможно, это связано с сокращением финансирования сферы здравоохранения практически при неизменной численности населения.

Республика Татарстан показывает на протяжении 11 лет стабильно высокое значение КТП, он постоянно рос. Наименьшее значение приходится на 2008 год (1.82), однако это наибольшее значение среди всех регионов ПФО за этот год. В 2008 году в РТ также наблюдается недофинансирование здравоохранения. Пик был в 2016 году (2.84). Республика Татарстан является регионом-лидером по размерам инвестиций в основной капитал на душу населения. За 2005-2016 гг. наблюдается постоянный прирост населения за счет механического движения населения, а с 2010 года еще и за счет естественного.

Самарская область показывает максимальный за период КТП в 2006 году (2.09). Численность населения за 11 лет осталась практически неизменной. К 2009 году КТП упал до 1.29. Возможно, это связано с сокращением финансирования сферы здравоохранения, которое лишь к 2011 году по сравнению с 2010 было увеличено в 1.94 раза. С 2014 года стали сокращаться расходы на здравоохранения и коэффициент механического движения населения, все эти факторы сказались на том, что в 2016 году КТП Самарской области составил 1.58.

КТП Пермского края в 2005 году составлял 1.59. Не смотря на значительный рост в 2008 году (1.70), с

2009 года регион сдает свои позиции, однако в 2016 году КТП составил 1. Одной из причин роста может быть сокращение естественной убыли населения, то есть разницы между коэффициентами рождаемости и смертности. В 2011 году можно заметить существенное увеличение финансирования здравоохранения (почти в два раза по сравнению с 2010 годом), однако с 2014 года эта статья расходов вновь начала сокращаться.

Таблица 2 - Коэффициент трудового потенциала регионов Приволжского федерального округа за 2005-2016 гг.

Год	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Субъект ПФО	Коэффициент трудового потенциала											
Республика Башкортостан	1.87	1.97	1.76	1.61	1.59	1.63	1.77	1.96	1.89	1.86	1.89	1,17
Республика Марий Эл	0.13	0.15	0.15	0.14	0.13	0.16	0.15	0.16	0.17	0.17	0.18	0,09
Республика Мордовия	0.20	0.20	0.23	0.25	0.28	0.31	0.25	0.23	0.23	0.23	0.25	0,19
Республика Татарстан	2.59	1.94	1.84	1.82	2.42	2.41	2.46	2.44	2.52	2.68	2.76	2,84
Удмуртская Республика	0.53	0.54	0.50	0.41	0.41	0.44	0.46	0.50	0.51	0.54	0.52	0,94
Чувашская Республика	0.28	0.34	0.38	0.37	0.37	0.30	0.29	0.33	0.30	0.30	0.28	0,20
Пермский край	1.52	1.48	1.60	1.70	1.51	1.40	1.46	1.26	1.36	1.30	1.28	1,78
Кировская область	0.35	0.32	0.29	0.31	0.36	0.35	0.30	0.29	0.28	0.28	0.29	0,22
Нижегородская область	1.19	1.20	1.31	1.43	1.40	1.41	1.40	1.47	1.36	1.41	1.33	1,59
Оренбургская область	0.67	0.71	0.75	0.72	0.77	0.75	0.72	0.64	0.64	0.66	0.65	0,47
Пензенская область	0.24	0.28	0.33	0.32	0.30	0.28	0.35	0.32	0.35	0.35	0.35	0,25
Самарская область	1.84	2.09	1.88	1.74	1.29	1.37	1.42	1.43	1.53	1.50	1.43	1,58
Саратовская область	0.61	0.58	0.53	0.63	0.69	0.69	0.62	0.59	0.59	0.61	0.63	1,06
Ульяновская область	0.30	0.31	0.30	0.34	0.36	0.34	0.34	0.35	0.35	0.31	0.35	0,25

Отобразим динамику изменения коэффициента трудового потенциала регионов Приволжского федерального округа на графике (рисунок 1).

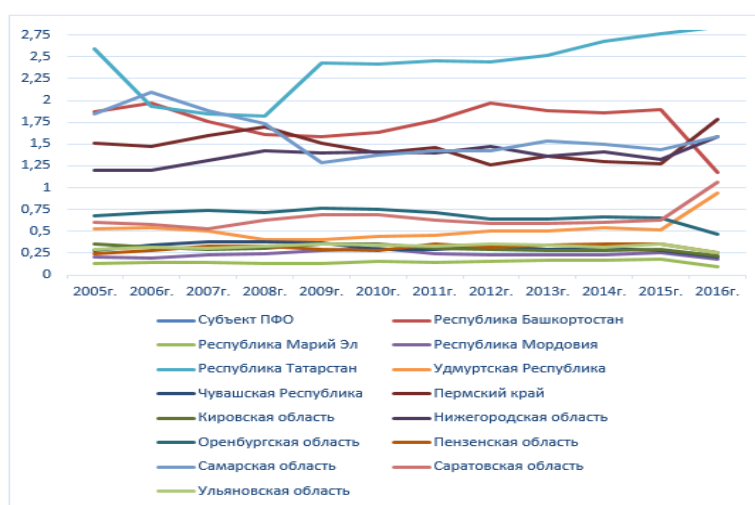


Рисунок 1 – Динамика изменения трудового потенциала регионов ПФО за 2005-2016 гг

С 2007 года большая часть населения ПФО проживает не в административном центре ПФО, Нижегородской области, а в Республике Татарстан. В Нижегородской области численность проживающих и вовсе сокращается. С 2005 по 2012 год существенно увеличивались расходы на образование и здравоохранение, а также инвестиции в основной капитал, все это позволило коэффициенту трудового потенциала вырасти с 1.19 до 1.47. Однако в 2015 году КТП достиг своего максимального значения за анализируемый период (1.59). Это может быть связано с уменьшением прироста населения за счет механического движения. Нельзя также не отметить, что Нижегородской области удалось сократить естественную убыль населения. Так, например, в 2007 году разница между коэффициентами рождаемости и смертности составляла 1.85 раз.

Оставшиеся регионы можно анализировать все вместе, так как их значение коэффициента трудового потенциала остается почти неизменным на протяжении всего исследуемого периода. Отдельно можно выделить Республику Марий Эл, которая является самым маленьким субъектом ПФО по большинству социально-экономическим показателям. Несмотря на это, а также убыль населения ее КТП понемногу рос до 2016 года. На увеличение значения КТП повлияли рост расходов на образование, здравоохранение, инвестиций в основной капитал на душу населения, а также сокращение разницы между коэффициентами рождаемости и смертности.

Во всех регионах Приволжского федерального округа медленно, но растет объем произведенной продукции одного человека в расчете на один час.

Остальные субъекты ПФО со стабильно низким значением КТП показывают попеременный незначительный рост или спад основных параметров, а, следовательно, и само значение КТП. Данные регионы не стремятся сокращать естественную и механическую убыль населения, а также привлекать инвестиции в основной капитал.

Низкие значения коэффициента трудового потенциала регионов свидетельствуют о неэффективности проводимой государственной политики. На КТП также сказывается демографический кризис конца прошлого столетия. Подавляющее большинство трудящихся приходится на людей в возрасте 30-45 лет.

Регионам ПФО необходимо пересмотреть политику в области здравоохранения, так как именно эта статья расходов подвергается постоянному сокращению.

Также наблюдается естественная и механическая убыль населения. Властям следует разработать программы по привлечению людей в свои регионы, например, путем создания новых рабочих мест или проектов по повышению доступности жилья.

Тем субъектам, где наблюдается низкий уровень расходов на образование и здравоохранения, нужно не только увеличивать финансирование данных сфер, но и создавать необходимую инфраструктуру, повышать квалификацию работающего персонала. Одним из путей решения проблемы в области образования может стать увеличение мест для приема обучающихся в средне-специальные и высшие учебные заведения на те специальности, где наблюдается дефицит рабочей силы.

Привлекать инвестиции в основной капитал возможно за счет создания особых экономических зон, где резиденты получили бы некоторые льготы и преференции от государства. На данный момент в ПФО их четыре: «Иннополис», «Алабуга», «Ульяновск» и «Тольятти». Очевидно, что в современном мире, когда инновационные технологии выходят на первый план и определяют вектор развития не только региона, но и всего государства, необходимо увеличивать количество таких зон.

Все перечисленные мероприятия необходимо проводить в комплексе, только в этом случае они могут положительно повлиять на трудовой потенциал региона. Процессами, влияющими на формирование трудового потенциала, необходимо непрерывно управлять и корректировать.

Таким образом, большинство регионов Приволжского федерального округа обладают низким уровнем трудового потенциала, а выявленные качественные пробелы подтверждают наличие диспропорций в факторах, влияющих на трудовой потенциал, что подтверждает гипотезу о неправильно проводимой региональной экономической политике.

Источники:

1. Абдурхманов Х. А. Современные парадигмы управления трудовым потенциалом / Вестник Саратовского государственного технического университета. 2008. Том 4. №1(36), с. 112-118.
2. Андреева Н. Ю. Роль образования в формировании трудового потенциала / Креативная экономика. 2012. Том 6. № 7, с. 106-112.
3. Васильев П. П., Кармизов А. Е. Управление трудовым потенциалом в условиях преодоления последствий экономического кризиса/ Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. 2015. №4, с.22-27
4. Воробьев А. А. Трудовой потенциал регионов Приволжского Федерального округа: анализ и возможности его повышения / Экономика и предпринимательство. 2015. 12-2(65), с. 410-413.
5. Иванов С. А. Направления создания инновационной системы управления трудовым потенциалом региона/ Экономика и управление. 2007. №6 (36), с. 66-70
6. Методологические пояснения Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]/ Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/business/invest/Met-nef.pdf (дата обращения: 20.09.2018).
7. Регионы России. Социально-экономические показатели – 2011 г. Статистический сборник/ Ред. колл.: М.А. Дианов, И.И. Болотов и др. – М.: Росстат, 2011. – 990 с. [Эл. ресурс]/URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/B11_14p/Main.htm (дата обращения: 10.09.2018).