

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет экономический
Кафедра экономической теории и государственного управления
Направление подготовки 38.04.04 – Государственное и муниципальное управление
Магистерская программа Система государственного и муниципального управления

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ
Зав. кафедрой
_____ М.В. Зинченко
« ____ » _____ 2018 г.

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

на тему: Управление воспроизводством трудового потенциала региона (на материалах Амурской области)

Исполнитель магистрант группы 573-озм _____	О.А. Косолапов
Руководитель доцент, канд. экон. наук _____	М.В. Зинченко
Руководитель магистер- ской программы _____	М.В. Зинченко
Нормоконтроль _____	Л.Н. Михайленко
Рецензент _____	Н.А. Бабкина

Благовещенск 2018

РЕФЕРАТ

Магистерская диссертация содержит 82 с., 27 рисунков, 22 таблицы, 78 источников.

ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ, ВОСПРОИЗВОДСТВО, УПРАВЛЕНИЕ, МЕХАНИЗМЫ, ВНУТРИРЕГИОНАЛЬНАЯ ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ, ИНДИКАТОРЫ, МОНИТОРИНГ, УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ РЕШЕНИЯ.

В магистерской диссертации рассматриваются теоретико-методические аспекты управления воспроизводством трудового потенциала в регионе.

На примере Амурской области проведен анализ современного состояния и тенденций воспроизводства трудового потенциала в регионе. Кроме этого проведен анализ в разрезе муниципальных образований области, который показал значительную степень дифференциации МО по уровню состояния ресурсной составляющей трудового потенциала.

На основании проведенного анализа используемых механизмов управления воспроизводством трудового потенциала, было определено, что в программных документах отсутствует конкретизация программных результатов, и соотнесение их со стратегическими целями регионального развития.

В рамках магистерской диссертации предложено использовать индикативно-целевой подход в управлении воспроизводством трудового потенциала. При этом речь идет не о пассивной фиксации количественных и качественных целевых показателей, а об активном управлении ключевыми направлениями воспроизводства трудового потенциала территории. Определена методика проведения мониторинга факторов и условий воспроизводства трудового потенциала. Предложена система индикаторов, позволяющих определить способности и возможности региональной системы обеспечивать воспроизводство трудового потенциала территории.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	5
1 Теоретико-методологические аспекты исследования управления воспроизводством трудового потенциала	8
1.1 Сущностные характеристики трудового потенциала	8
1.2 Необходимость управления воспроизводством трудового потенциала	13
1.3 Система управления воспроизводством трудового потенциала	17
1.4 Проблемы формирования трудового потенциала РФ	21
2 Проблемы и перспективы управления воспроизводством трудового потенциала Амурской области	35
2.1 Управление воспроизводством трудового потенциала в Амурской области	35
2.2 Анализ состояния воспроизводства трудового потенциала Амурской области	40
2.3 Внутрорегиональная дифференциация ресурсной составляющей воспроизводства трудового потенциала Амурской области	50
3 Использование индикативного подхода к управлению воспроизводством трудового потенциала Амурской области	57
3.1 Возможности индикативного планирования в управлении воспроизводством трудового потенциала	57
3.2 Методика проведения мониторинга факторов и условий воспроизводства трудового потенциала	59
3.3 Формирование системы индикаторов условий и факторов воспроизводства трудового потенциала региона	65
Заключение	72
Библиографический список	75

ВВЕДЕНИЕ

Успешное развитие экономики любого региона зависит от множества факторов, среди которых одним из основных является человеческий фактор, выражаемый в показателях трудового потенциала региона. Вопросы исследования трудового потенциала не теряют своей актуальности на протяжении долгого времени. Трудовой потенциал – основная движущая сила социального и экономического развития территорий.

В современных условиях, как отмечает М.С. Токсанбаева, «первостепенную теоретическую и практическую важность приобретают знания о качественных и количественных характеристиках трудового потенциала, исследования уровня и факторов его эффективного воспроизводства. Они позволяют выяснить, чем порождены происходящие изменения и, соответственно, какие аспекты воспроизводства трудового потенциала нуждаются в особом внимании и корректировке».¹

В современных условиях перехода России к новой индустриальной экономике, основанной на высокотехнологичном, инновационном развитии, возрастает ценность и значимость трудового потенциала страны, который становится важнейшим условием устойчивого экономического роста. Старение населения России, дефицит рабочей силы, который уже сейчас ощущается в отраслях промышленности, несбалансированная структура занятости населения и многие другие негативные тенденции в социально-трудовой сфере придают особую актуальность проблеме развития трудового потенциала нашей страны и вызывает необходимость пристального внимания к проблеме развития трудового потенциала национальной экономики России, что обуславливает поиск эффективных механизмов его сохранения, формирования и расширенного воспроизводства.

Цель магистерской диссертации – на основе изучения теоретико-методологических аспектов, а также анализа основных механизмов управления

¹ Токсанбаева, М.С. Социально-экономические факторы воспроизводства трудового потенциала в современной России [Текст]: автореф. дис. на соиск. уч. ст. д.э.н. : 08.00.05. – М.: 2007. С..3.

воспроизводством трудового потенциала в Амурской области, определяющих его состояние и тенденции развития в целом по региону и в муниципальных образованиях в частности, определить проблемные места и предложить эффективные инструменты их преодоления.

В соответствии с поставленной целью определены следующие задачи:

- 1) дать сущностную характеристику воспроизводства трудового потенциала как объекта управления;
- 2) провести анализ современного состояния воспроизводства трудового потенциала в РФ;
- 3) провести анализ механизмов управления воспроизводством трудового потенциала в Амурской области;
- 4) проанализировать состояние воспроизводства трудового потенциала в целом по региону, а также по уровню состояния ресурсной составляющей по муниципальным районам области;
- 5) на основе проведенного анализа выявить проблемные места и предложить эффективные инструменты их преодоления.

Объектом исследования является воспроизводство трудового потенциала. Предмет исследования – отношения, складывающиеся в процессе управления воспроизводством трудового потенциала.

В рамках данного исследования были использованы такие методы исследования как, сравнительный метод, статистический метод, описание, системный и графический.

Теоретической основой исследования послужили научные труды отечественных ученых-экономистов, посвященные проблемам управления воспроизводством трудового потенциала, законодательные и нормативные акты в сфере управления. Результатом исследования является обоснование необходимости использования индикативно-целевого подхода при управлении воспроизводством трудового потенциала.

Эмпирической базой является отчетность Министерства экономического развития Амурской области, Министерства здравоохранения Амурской обла-

сти, Министерства образования Амурской области, Управления занятости по Амурской области, а также официальные статистические данные.

В рамках исследования был проведен анализ современного состояния воспроизводства трудового потенциала в регионе. Кроме этого проведен анализ в разрезе муниципальных районов области, который показал значительную степень дифференциации по уровню ресурсной составляющей воспроизводства трудового потенциала.

Практическая значимость исследования заключается в разработке рекомендаций по использованию индикативно-целевого подхода при управлении воспроизводством трудового потенциала в регионе. Определена методика проведения мониторинга факторов и условий воспроизводства трудового потенциала. Предложена система индикаторов, позволяющих определить способности и возможности региональной системы обеспечивать воспроизводство трудового потенциала территории.

1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ВОСПРОИЗВОДСТВОМ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

1.1 Сущностные характеристики трудового потенциала

Перед тем, как определить сущностные характеристики экономической категории «трудовой потенциал» необходимо, определиться со значением входящего в ее состав термина «потенциал».

Категория «потенциал» носит общенаучный характер (рисунок 1).²



Рисунок 1 - Определение понятия «потенциал» в различных науках

«В экономической литературе понятие «потенциал» стало появляться еще в 20-е гг. XX в. при разработке проблемы комплексной оценки уровня развития производительных сил.

Однако в последующий период идеи о потенциале производительных сил не получили развития, и только спустя десятилетия о них вспомнил академик

² Реанович Е.А. Смысловые значения понятия «потенциал». [Электронный ресурс]. URL:<https://research-journal.org/economical/smyslovyie-znachenie-ponyatiya-potencial/> (дата обращения 12.12.2017).

С.Г. Струмилин, который в 1954 г. ввел понятие «экономический потенциал».³

Под «потенциалом» в широком смысле понимается (от лат. *potentia* – сила) как «средства, запасы, источники, имеющиеся в наличии и могущие быть мобилизованы, приведены в действие, использованы для достижения определенной цели, осуществления плана, решения какой-либо задачи; возможности отдельного лица, общества, государства в определенной области».⁴

Исходя из определения «потенциал», можно предположить, что «трудо-вой потенциал» – это «трудовые возможности». Понятие «трудо-вой потенциал» появилось в научной литературе в 80-е годы XX века. Вопросы исследования трудового потенциала носят междисциплинарный характер, что объясняет значительное количество точек зрения на толкование этой категории (рисунок 2).⁵



Рисунок 2 - Подходы к определению «трудо-вой потенциал»

³ Егоров, В.Д. Трудовой потенциал: формирование и использование в условиях рыночной экономики: дис. докт. экон. наук. – М., 2004. – С. 12.

⁴ Большая Советская Энциклопедия: в 30 т. – Т. 20 / под ред. А.М. Прохорова. – Изд. 3-е. – М.: Советская энциклопедия, 1975. – С. 428.

⁵ Быкова, Е.В. Формирование и использование трудового потенциала региона в переходной экономике России: автореф. дис. ... канд. экон. наук – Саратов, 2000. – С. 5.; Маслова, И.С. Трудовой потенциал советского общества: Вопросы теории и методологии исследования – М.: ИЭ, 1987. – С. 3.

В рамках данного исследования, автор придерживается комбинированного подхода к толкованию трудового потенциала.

Несмотря на то, что не существует общепризнанного определения трудового потенциала, большинство исследователей солидарны в том, что в его структуре можно выделить количественную и качественную сторону (рисунок 3).⁶



Рисунок 3 – Структура трудового потенциала

Показатели, характеризующие количественную сторону, оцениваются Федеральной службой государственной статистики и доступны в официальных статистических изданиях.

Если в исследованиях структуры количественной стороны мнения исследователей существенно не расходятся, вопрос структуры и оценки качественной стороны трудового потенциала характеризуется значительным количеством точек зрения, при этом большинство исследователей под качественной стороной понимают «совокупность качественных характеристик его трудовых ресурсов или населения трудоспособного возраста (таблица 1)».⁷

⁶ Шабунова, А.А., Е.А. Чекмарева Трудовой потенциал региона [Текст]: учеб. пособие для вузов – Вологда: ИСЭРТ РАН, 2010. С.12.

⁷ Генкин, Б.М. Экономика и социология труда: учебник для вузов – М.: Норма, 2003. – С. 81 –82.; Ильин, В.А., Смирнова Н.А., Тимофеева Я.Б. Качество трудового потенциала населения Вологодской области – Вологда: ВНКЦ ЦЭМИ РАН, 1998. – С. 9.; Шаталова, Н.И. Трудовой потенциал работника: учеб. пособие для вузов – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – С. 16–17.; Хлопова, Т.В., Дьякович М.П. К оценке трудового потенциала предприятия // Социологические исследования. – 2003. – № 3. – С. 67-74.

Таблица 1 – Структурная характеристика качественной стороны потенциала

Авторы	Структурные элементы
Уровень исследования - Личность	
Б. М. Генкин	Компоненты трудового потенциала личности: здоровье, нравственность и умение работать в коллективе, творческий потенциал, активность, организованность, образование, профессионализм, ресурсы рабочего времени.
В. Н. Белкин	Трудовой потенциал рассматривается как часть личностного потенциала, которая может быть использована в труде. Трудовой потенциал становится капиталом лишь тогда, когда его стоимость начинает приносить новую стоимость. Характеристики трудового потенциала: здоровье, нравственность и умение работать в коллективе, творческий потенциал, активность, организованность, образование, профессионализм. Этапы развития трудового потенциала человека: дотрудовой, трудовой и послетрудовой. Жизненный цикл трудового потенциала – это процесс трансформации трудового потенциала человека в течение его жизни, состоящий из трех периодов: дотрудового, трудового и послетрудового. Резервный трудовой потенциал - это неиспользуемая в труде в трудовой период жизненного цикла человека часть трудового потенциала, которая может быть вовлечена в трудовой процесс при определенных условиях.
Н. И. Шаталова	В структуре трудового потенциала выделяются психофизиологические, нормативно-ролевые, статусные, ценностно-ориентационные и адаптационные компоненты. <u>Логическим основанием для их выделения является функциональная система трудового потенциала, уровни личности, которые представляет каждый компонент, и функции, которые он выполняет относительно работника: природной подструктуры (обеспечивает существование работника как биопсихосоциального типа), подструктуры социализации и обретения социального статуса (обеспечивает целедостижение личности), ценностно-ориентационный, на основе которого человек выбирает тактику и стратегию поведения (обеспечивает воспроизводство образов поведения), адаптационно-активный (обеспечивает гармонизацию работника и среды) и нормативно-ролевой (функция интеграции работника в среде).</u>
Уровень исследования - Предприятие	
Е.В. Маслов	Параметры трудового потенциала предприятия: физический и психологический потенциал работников предприятия (способность и склонность работника к труду — состояние здоровья, физического развития, выносливости и т. п.); объем общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обуславливающих способность к труду определенного качества (образовательный и квалификационный уровни, фундаментальность подготовки и т. п.); качество членов коллектива как субъектов хозяйственной деятельности (ответственность, сознательная зрелость, интерес, сопричастность к экономической деятельности предприятия и т. п.).
Уровень исследования - Регион	
О.А. Козлова	Условия расширенного воспроизводства трудового потенциала и возможности развития занятости населения: состояние социальной сферы и потребительского рынка, перспективы рынка труда и занятости населения в целом, воспроизводства трудового потенциала, демографическая ситуация, политика доходов, перспективы развития отраслей экономики. Объект политики занятости — трудовой потенциал населения региона. При этом с воспроизводственной точки зрения важно как регулирование процесса формирования будущих работников в начальной, средней и высшей школах, так и эффективное использование квалифицированных кадров, в том числе уже вышедших за рамки трудоспособного возраста. Также условиями сохранения и развития трудового потенциала являются: социальное партнерство, развитие интеллектуальной составляющей трудового потенциала, миграция, изменение стереотипов поведения экономических субъектов.

Исследователями Н.М. Римашевской, Д.И. Зюзиным, Е.Б. Бреевой и др. была предложена система компонентов трудового потенциала в виде «дерева»

свойств, вершиной которого является наиболее общее свойство – социальная дееспособность – интегральный показатель качества трудового потенциала (рисунок 4).⁸



Рисунок 4 - Компоненты трудового потенциала

Первый уровень включает такие характеристики как физическое здоровье, творческие способности, нравственный уровень и т.д., которые подлежат измерению. Показатели второго, третьего и четвертого уровня относятся к интегративным, измерить которые можно только на основе первичных показателей.⁹

Большое количество точек зрения на структуру трудового потенциала, объясняет значительное количество методик его оценки (таблица 2).¹⁰

Таблица 2 – Методологические подходы оценки трудового потенциала

Подход	Преимущества и недостатки
На основе данных официальной статистики (расчет индекса развития человеческого потенциала и индекса развития трудового потенциала)	+ работа с генеральной совокупностью. - получение информации с отставанием, значительные сложности с анализом трудового потенциала населения в разрезе социально-демографических групп, выявлением причин и факторов, влияющих на качественные характеристики рабочей силы.
На основе мониторинга (путем анкетирования населения трудоспособного возраста)	+ оперативность сбора информации и возможность детализированного анализа базы данных - требует серьезной предварительной работы по подготовке анкет и технического задания, грамотному определению выборки, организации опроса и формированию базы данных.

⁸⁸ Римашевская, Н.М. О методологии определения качественного состояния населения // Демография и социология. – Вып. 6. – М., 1993. – С. 7 – 21.

⁹ Шабунова, А.А., Чекмарева Е.А. Трудовой потенциал региона [Текст]: учеб. пособие для вузов – Вологда: ИСЭРТ РАН, 2010. – С. 16.

¹⁰ Там же. С. 18-20.

На наш взгляд, методический подход на основе данных официальной статистики возможно использовать для оценки количественной стороны трудового потенциала, а подход на основе мониторинга - для оценки качественной стороны.

1.2 Необходимость управления воспроизводством трудового потенциала

Необходимым условием развития трудового потенциала является его воспроизводство, под которым в данном исследовании мы будем понимать «процесс постоянного восстановления и дальнейшего развития совокупных способностей и возможностей к труду, которыми обладает трудоспособное население».¹¹

По мнению автора Косаева А.Г. «экономическим содержанием воспроизводства трудового потенциала являются отношения, складывающиеся по поводу его производства (формирования), распределения (перераспределения), обмена и использования (потребления)».¹²

Принято различать 3 типа воспроизводства трудового потенциала (рисунок 5)¹³.

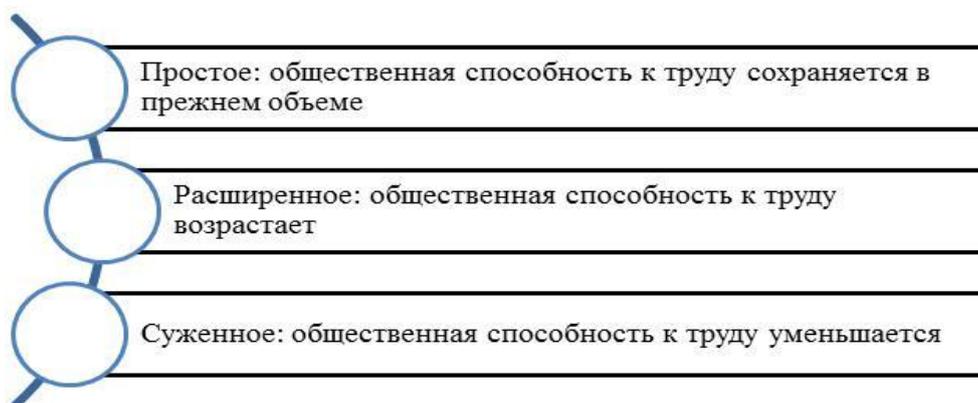


Рисунок 5 – Типы воспроизводства трудового потенциала

При этом расширенное воспроизводство может быть осуществлено в экстенсивной форме – за счет численности работников, а также в интенсивной – за

¹¹ Ежова, О.Е. Управление воспроизводством трудового потенциала региона (на примере Волгоградской области): дис. канд. экон. наук. Волгоград, 2002. С. 28.

¹² Косаев А.Г. Трудовой потенциал и занятость в условиях интенсификации. - М.: Прогресс, 1990. С.154.

¹³ Там же. С.30.

счет улучшения качественных характеристик трудового потенциала.

Цели развития трудового потенциала представлены на рисунке 6.¹⁴



Рисунок 6 – Цели развития трудового потенциала

Оценка трудового потенциала проводится на каждой из стадий воспроизводства (рисунок 7).

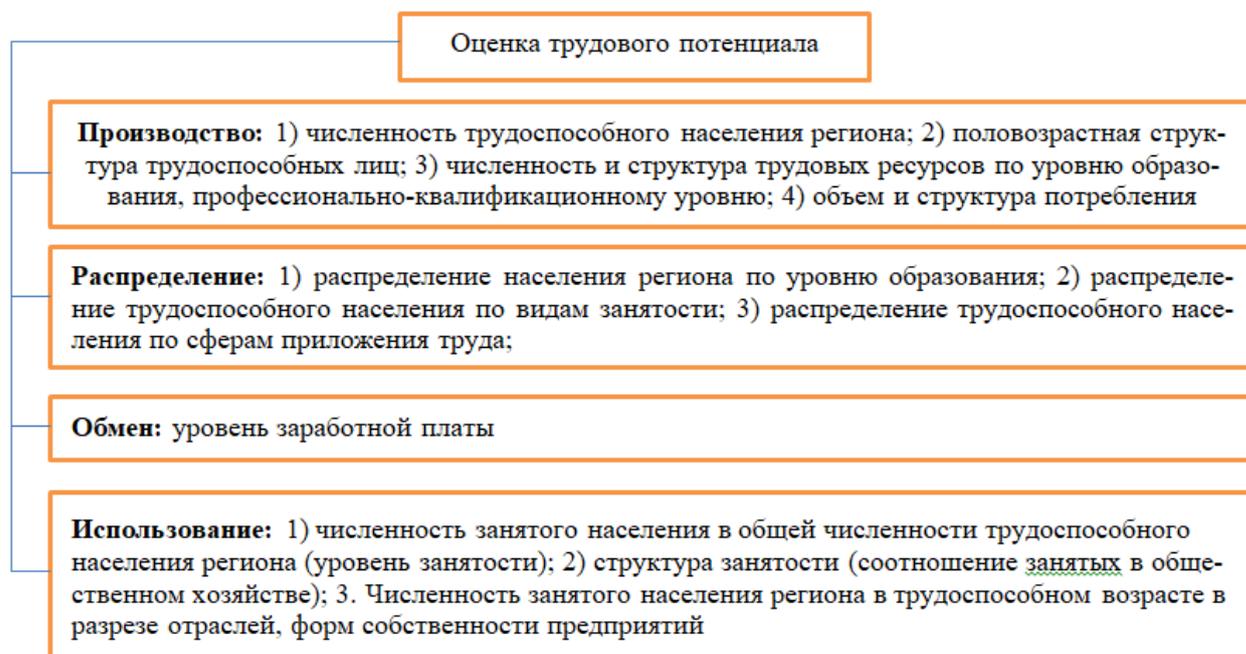


Рисунок 7 – Оценка трудового потенциала

¹⁴ Ежова, О.Е. Управление воспроизводством трудового потенциала региона (на примере Волгоградской области): дис. канд. экон. наук. Волгоград, 2002. С.32-34.

Большое значение для управления воспроизводством трудового потенциала имеет систематизация факторов, позволяющих регулировать воспроизводство на всех уровнях и этапах производственного процесса и выделять в случае негативных изменений движущие силы, которые способствовали бы улучшению ситуации.

Поэтому четкое представление о факторах, которые действуют в данном конкретном случае, позволят вовремя и эффективно контролировать процесс воспроизводства на всех этапах, что в конечном результате существенно повысит уровень производства (таблица 3).¹⁵

Таблица 3 – Факторы, влияющие на воспроизводство трудового потенциала

Признак	Классификация
по направлениям воздействия	природно-климатические, социально-экономические, демографические
в зависимости от уровня	- на макрорегиональном уровне: экономическая и социальная политика; перераспределение функций между центром и регионами; развитие различных форм собственности и занятости; - на уровне организации: особенности организации труда и процессов управления персоналом, научно-технические и культурные факторы; - на уровне работника: психофизиологические особенности и социально-демографический статус, образование, опыт, личностные характеристики
по источникам образования	внешние и внутренние

Для каждой стадии воспроизводства трудового потенциала определяющими факторами будут являться:

1) стадия формирования (темпы естественного прироста (убыли), темпы миграционного прироста (убыли); уровень доходов трудоспособного населения; количество учебных заведений, осуществляющих подготовку, переподготовку; показатели состояния и охраны здоровья (обеспеченность врачами на душу населения и т.д.);

2) стадия распределения (уровень заработной платы в разрезе отраслей; экономическая конъюнктура (спад производства, стабилизация, рост); конъюнктура

¹⁵ Панкратов А.С. Управление воспроизводством трудового потенциала. 1998.- М.: Изд-во «МГУ», 1988. С.100.

юнктура рынка труда (соотношение спроса и предложения); количество предприятий различной формы собственности);

3) обмен (темпы приватизации государственной собственности; объем инвестиций в развитие общественного производства в регионе; состояние материально-технической базы региона; социальные показатели развития сферы культуры, науки, образования, торговли, здравоохранения, жилищно-бытового обеспечения населения региона (количество учреждений здравоохранения, учебных заведений и т.д.);

4) использование (темпы прироста совокупного трудового потенциала за счет поступления нового трудового потенциала и развития способностей человека к труду; уровень инвестиций в основной капитал; интенсификация труда, его условия и охрана; темпы приватизации собственности).¹⁶

Региональная дифференциация природных и климатических условий и ресурсов, демографического и экономического потенциала определяют особенности воспроизводства трудового потенциала в каждом регионе. Неравномерность территориального развития порождает дифференциацию ее потенциалов, в том числе и трудового.

Таким образом, необходимо учитывать и регулировать факторы, определяющие воспроизводство трудового потенциала, а также создавать необходимые условия для его расширенного воспроизводства. Государственная политика в сфере управления воспроизводством трудового потенциала требует регионализации на уровне субъектов РФ.

Необходимость управления воспроизводством трудового потенциала объясняется тем, что рыночный механизм, не пригоден для решения актуальных социальных, экологических проблем в ходе трансформации и в стратегической перспективе, а потому не имеет универсального значения для регулирования процесса воспроизводства трудового потенциала региона, как социального ресурса.

¹⁶ Ежова, О.Е. Управление воспроизводством трудового потенциала региона (на примере Волгоградской области): дис. канд. экон. наук. Волгоград, 2002. С. 44-51.

1.3 Система управления воспроизводством трудового потенциала

В любом процессе управления принято выделять следующие элементы - субъект управления, объект управления, связи между ними, которые представляют собой систему управления. Под объектом управления понимаются «демографические и социально-экономические отношения по поводу его формирования, распределения, обмена и использования». В качестве субъекта – «управляющие элементы системы в лице органов государственной власти и органов управления трудом на различных её уровнях, а также в общественном и частном секторах экономики».¹⁷

В настоящем исследовании под системой управления воспроизводством трудового потенциала будем понимать «систему целенаправленных, систематических воздействий на качественно-количественные характеристики трудового потенциала на всех стадиях его движения в целях удовлетворения потребностей региона в стабильном устойчивом развитии, а также на формирование и обеспечение рациональных пропорций воспроизводства, т. е. на совершенствование его воспроизводственной структуры» (таблица 4).¹⁸

Таблица 4 – Характеристика процесса управления на фазах воспроизводства трудового потенциала

Фаза	Содержание
Формирование	деятельность государственных и иных субъектов экономики, направленная на создание условий для обеспечения непрерывности процесса воспроизводства населения и его трудового потенциала
Распределение	деятельность государственных и иных субъектов экономики, направленная на размещение трудового потенциала по территориям, сферам деятельности, отраслям, предприятиям
Реализация	деятельность государственных и иных субъектов экономики, направленная на создание условий для эффективного использования трудового потенциала в секторах и отраслях экономики региона
Обмен	обеспечение материальных и нематериальных условий, необходимых для воссоздания трудоспособности его носителю адекватно «стоимости» затраченной рабочей силы

¹⁷ Рофе А.И., Жуков А.Л. Теоретические основы экономики и социологии труда: учебник для студентов вузов. - М.: Издательство «МИК», 1999. С 119.

¹⁸ Ежова, О.Е. Управление воспроизводством трудового потенциала региона (на примере Волгоградской области): дис. канд. экон. наук. Волгоград, 2002. С. 94.

Таким образом, под процессом управления воспроизводством трудового потенциала региона будем понимать «формирование, развитие и эффективное использование человеческого капитала в направлении обеспечения качественных и структурных сдвигов в экономике региона и ориентированное на решение проблем регионального развития».¹⁹

Процесс управления - это воздействие субъекта управления на объект управления, необходимых для достижения определенных целей и результатов. Исследуя процесс управления воспроизводством трудового потенциала региона, рассмотрим цели управления на фазах его воспроизводства (таблица 5).

Таблица 5 – Целевые ориентиры управления воспроизводством трудового потенциала региона

Фаза	Цели управления
1	2
Формирование	<ul style="list-style-type: none"> - обеспечение высокого качества уровня жизни - создание условий для поддержания и развития физических (здоровье, сила), умственных и нравственных качеств населения - развитие рынка образовательных услуг - стимулирование повышения квалификации и образовательного уровня работников - стимулирование к занятию научно-исследовательской деятельностью - мотивация к проявлению инновационной активности
Реализация	<ul style="list-style-type: none"> обеспечение социально-экономических, производственных, психофизиологических и санитарно-гигиенических условий труда - обеспечение экологической безопасности - повышения качества рабочих мест - стимулирование внедрений НТП в производственно-хозяйственную деятельность - стимулирование творческой инициативы работников
Распределение	<ul style="list-style-type: none"> прогнозирование и планирование количественных и качественных характеристик трудового потенциала - оптимизация миграционных потоков - стимулирование создания новых рабочих мест - развитие рынка труда - оценка социально-трудового потенциала региона - формирование, оценка и корректировка стратегии развития трудового потенциала региона
Обмен (купля-продажа)	<ul style="list-style-type: none"> - повышение ценностно-мотивационных основ трудовой деятельности - вовлечение незанятой трудоспособной части населения в трудовой процесс - обеспечение социально приемлемого уровня заработной платы - определение «цены труда»

¹⁹ Агузарова, Л.А., Агузарова, Ф.С. Особенности управления развитием трудового потенциала депрессивного региона. - Нальчик: Издательство «КБНЦ РАН», 2015. С.119.

Система управления воспроизводством трудового потенциала представлена на рисунке 8.²⁰

Разделение видов и направлений деятельности по управлению воспроизводством трудового потенциала между уровнями власти обеспечивает разграничение ответственности, преемственность, а также позволяет исключить дублирование действий.²¹



Рисунок 8 – Система управления воспроизводством трудового потенциала

В то же время работа субъектов управления разных уровней осуществляется в рамках определенного механизма управления (рисунок 9).

²⁰ Агузарова, Л.А., Агузарова, Ф.С. Особенности управления развитием трудового потенциала депрессивного региона. - Нальчик: Издательство «КБНЦ РАН», 2015.С.156-158.

²¹ Ежова, О.Е. Управление воспроизводством трудового потенциала региона (на примере Волгоградской области): дис. канд. экон. наук. Волгоград, 2002. С. 94.



Рисунок 9 – Элементы механизма управления воспроизводством
 трудового потенциала

Применительно к механизму управления трудовым потенциалом под методами понимают способы управления всеми стадиями воспроизводства трудового потенциала региона. Все эти методы подразделяются на основные группы: административно - распорядительные, социально-экономические, социально-психологические.

Особую актуальность на современном этапе, как на государственном, так и на региональном уровне приобретает проблема оптимального сочетания активных и пассивных методов регулирования.

В условиях трансформационного процесса приоритетными становятся активные (стимулирование предпринимательства, стимулирование создания новых рабочих мест в инфраструктуре, организация общественных работ, развитие льготного профессионального обучения и переквалификация незанятых) над пассивными (прямая бюджетная помощь и поддержка трудоспособных безработных, установление минимального размера оплаты труда, образовательных стандартов по уровням образования, законодательное регулирование условий труда, в том числе найма, увольнения и использования рабочей силы, и ряд других).

Так как каждому региону характерны специфические особенности вос-

производства и развития трудового потенциала, то, исходя из этих особенностей, формируется система управления трудовым потенциалом региона, детерминированная экзогенными и эндогенными факторами.

Региональная политика в отношении регулирования воспроизводственного процесса исходит, с одной стороны, из мер, принимаемых на государственном уровне, а с другой - определяется задачами развития и спецификой каждого конкретного региона.

1.4 Проблемы формирования трудового потенциала РФ

В условиях перехода к инновационной экономике особую актуальность приобретают проблемы воспроизводства человеческого и трудового потенциалов.

«Примеры социально-экономического развития ведущих мировых держав отчётливо демонстрируют, что политических, экономических, научных и культурных успехов добиваются те государства, в которых приоритетным направлением является создание благоприятных условий для формирования, развития и реализации человеческого капитала. Именно в таких государствах наблюдается позитивная динамика инновационного социально-экономического развития даже в условиях мирового экономического кризиса».²²

Проблема воспроизводства человеческого и трудового потенциалов в основополагающих документах стратегического развития РФ выделяется в качестве приоритетной.

Так, в «Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» «в качестве одного из вызовов, с которым сталкивается страна, указывается на возрастание роли человеческого капитала как основного фактора экономического развития. При этом отмечается, что в России пока еще действуют негативные тенденции в развитии челове-

²² Васильев П.П., Кармизов А.Е. Управление трудовым потенциалом в условиях преодоления последствий экономического кризиса // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. 2015. №4. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-trudovym-potentsialom-v-usloviyah-preodoleniya-posledstviy-ekonomicheskogo-krizisa> (дата обращения: 06.01.2018).

ческого потенциала».²³

Еще более определенно об этой проблеме сказано в «Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года». В этом документе подчеркнуто, что «недостаточная приоритезация задач по ... развитию человеческого капитала и целого ряда других задач не позволили обеспечить необходимую комплексность подхода к развитию инновационной системы страны».²⁴

Демографические процессы определяют количественную сторону трудового потенциала. Динамика изменения численности населения и численности трудоспособного населения за период 2005-2017 гг. представлены на рисунке 10.



Рисунок 10 – Динамика численности населения всего и в трудоспособном возрасте за период 2005-2017 гг.

Как видно из данных, несмотря на увеличение численности населения, наблюдается сокращение численности населения трудоспособного возраста. Так по сравнению с 2005 годом численность трудоспособного населения в 2017

²³ Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года. Утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

²⁴ Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года. Утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 8 декабря 2011 г. № 2227-р. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

годы сократилась на 7,6 % и составила 83,2 млн. человек.²⁵

На численность населения определяющее влияние оказывают показатели естественного движения населения (рисунок 11)²⁶.

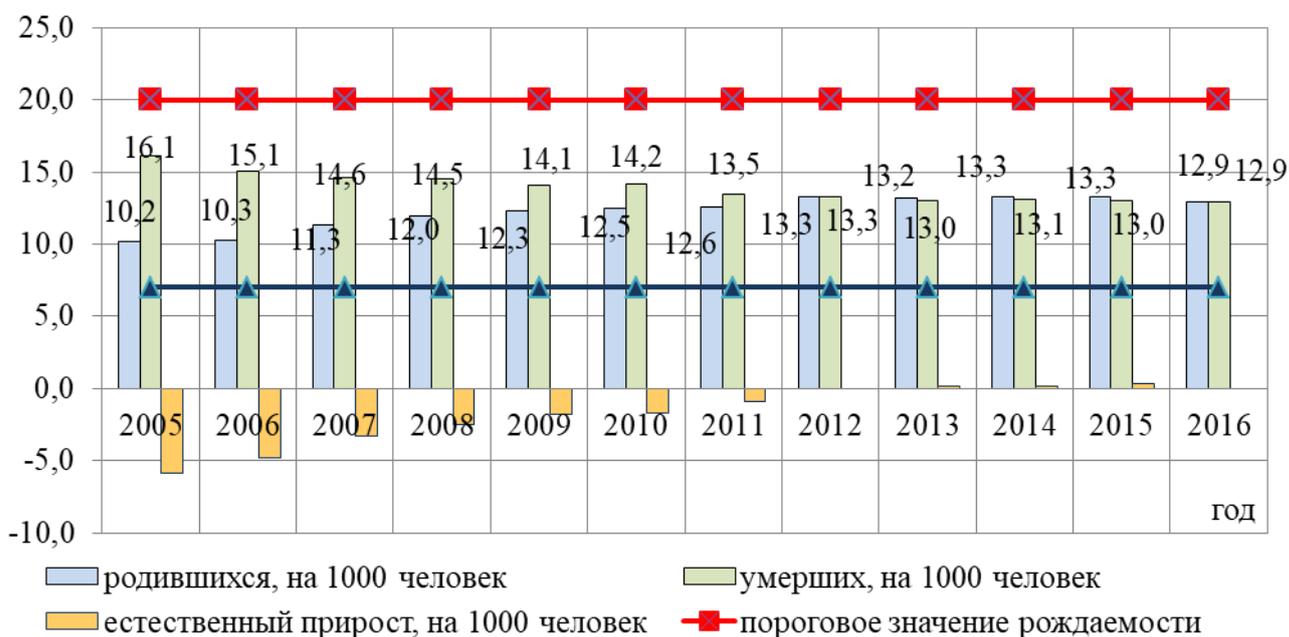


Рисунок 11 – Показатели естественного движения

Анализ приведенных данных показал, что за исследуемый период наблюдается увеличение рождаемости населения и постепенное снижение смертности, однако показатели естественного движения ниже пороговых значений, принятых в РФ.

Так по сравнению с 2005 годом коэффициент рождаемости в 2016 году увеличился на 26,5 % и составил 12,9 промилле; коэффициент смертности – снизился на 19,9 % и составил 12,9 промилле.

По оценкам экспертов, в ближайшие годы прогнозируется спад рождаемости, причиной этого называется вступление в детородный период женщин, родившихся в 90-е годы, когда в сложных экономических условиях произошел спад рождаемости.

Важным фактором, определяющим формирование трудового потенциала

²⁵ Демография. Официальная статистика. [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/#. (дата обращения 13.12.2017).

²⁶ Там же.

является – показатель миграционного прироста (убыли) населения (рисунок 12).²⁷

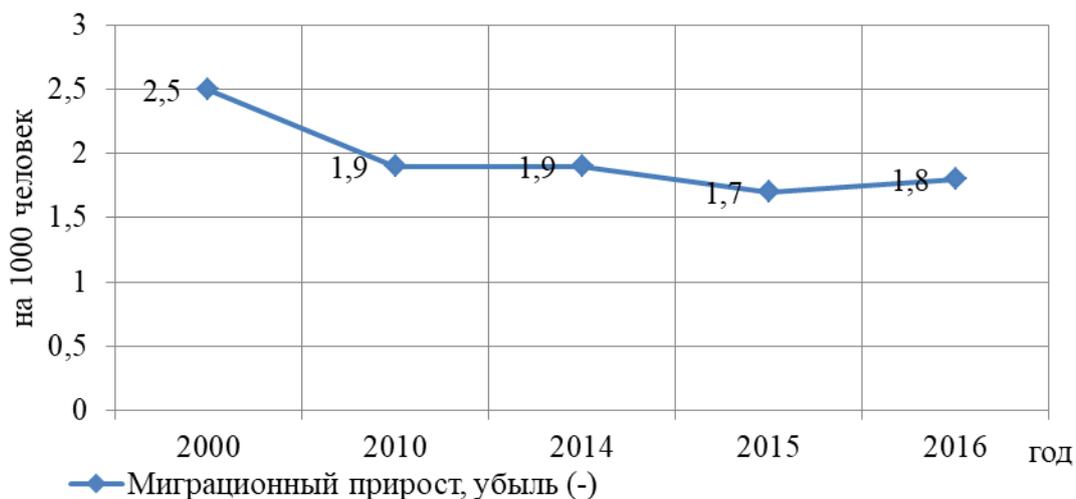


Рисунок 12 – Миграционный прирост (убыль) населения

Приведенные данные свидетельствуют о снижении показателя миграционного прироста. По сравнению с 2000 годом данный показатель сократился на 28 % и составил 1,8 на 1000 человек населения. Снижение показателя объясняется снижением численности прибывших над выбывшими.²⁸

В 2007 году была утверждена «Концепция демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года». Согласно данной концепции демографическая политика осуществляется в три этапа:²⁹

- 1) 2007 - 2010 годы – направлен на преодоление негативных демографических тенденций;
- 2) 2011 - 2015 годы – стабилизация демографической ситуации;
- 3) план реализации концепции на 2016–2020 годы включает 50 мероприятий, направленных, в том числе, на снижение смертности путём повышения качества и доступности медицинской помощи, пропаганды здорового образа жизни

²⁷ Демография. Официальная статистика. [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/#. (дата обращения 13.12.2017).

²⁸ Российский статистический ежегодник 2017. [Электронный ресурс]. – URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b17_13/Main.htm (дата обращения 21.12.2017).

²⁹ Об утверждении Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года [Электронный ресурс]: указ Президента РФ от 09.10.2007 г. № 1351. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

ни, повышения безопасности на производствах, предоставления льгот и выгодных условий семьям с детьми, развития дошкольного образования.

В России вопросы господдержки семьи, материнства и детства регламентированы нормами Семейного кодекса РФ, федеральными законами «Об опеке и попечительстве», «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей», «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации».

В 2007 году Правительство РФ ввело новую форму государственной поддержки российских семей, воспитывающих детей, – материнский капитал. Данная программа продлена до 31 декабря 2021 года.³⁰

С 1 января 2018 года в России появится новый вид социальных выплат — пособие для семей, в которых родился первый ребенок. Выплачивать его будут ежемесячно до достижения первенцем возраста полутора лет.³¹

С целью улучшения демографической ситуации необходимо, чтобы меры государственной поддержки необходимо уровня рождаемости носили долгосрочный характер. Так, по мнению экспертного совета при Правительстве РФ «должны быть предусмотрены меры по снижению бедности семьи в связи с рождением ребенка и меры антикризисной поддержки семей с детьми, в частности выплаты части материнского капитала на неотложные нужды. Согласно исследованиям Росстата, материальные трудности – главная преграда для семьи иметь желаемое большее число детей».³²

Например «меры жилищной политики не должны ограничиваться только вопросами оказания помощи семьям, являющихся ипотечными заемщиками, а включать озвученные меры по «детскому жилищному вычету», меры по развитию субсидированного найма жилья, решающие задачу улучшения жилищных

³⁰ О внесении изменений в Федеральный закон «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей». [Электронный ресурс]: федеральный закон от 28.12. 2017 года № 432-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

³¹ О ежемесячных выплатах семьям, имеющим детей [Электронный ресурс]: федер. закон от 28.12.2017 № 418-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

³² Экспертное заключение рабочей группы «Социальная политика и повышение качества социальных услуг» на проект Плана мероприятий по реализации в 2016-2020 годах Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года. [Электронный ресурс]. – URL: <http://open.gov.ru/upload/iblock/328/328d140771af9b0671d3c556a43be365.pdf> (дата обращения 21.12.2017).

условий семей по мере рождения детей, поддержки жилищно-строительных и жилищно-накопительных кооперативов для семей с детьми, меры обеспечения жильем многодетных семей, которые были заявлены В. Путиным в предвыборной статье «Строительство справедливости. Социальная политика для России» в 2012 году: «должна быть реализована специальная программа по первоочередному улучшению жилищных условий для семей с тремя и более детьми».³³

Демографические процессы непосредственно определяют потенциальную численность рабочей силы и ее возрастную структуру. С точки зрения воспроизводства трудового потенциала общепризнано деление численности населения по таким группам: моложе трудоспособного населения, трудоспособное население и население старше трудоспособного возраста³⁴. Складывающаяся демографическая ситуация в перспективе неизбежно приведет к острому дефициту рабочей силы. В качестве показателя, характеризующего обеспеченность общества трудовыми ресурсами, рассмотрим удельные веса каждой из возрастной групп в общей численности населения РФ (таблица 6).³⁵

Для РФ характерен уровень демографической старости (показатель удельного веса населения в возрасте 60 лет и старше в общей численности населения выше 12 %) с отрицательными тенденциями изменения, т. е. процесс со временем расширяется и углубляется.

Таблица 6 – Удельный вес возрастных групп в общей численности населения

	2001	2011	2015	2016	2017	Темп роста, в процентах	
						2017 г. к 2016 г.	2017 г. к 2001 г.
Все население	100	100	100	100	100	100	100
моложе трудоспособного	19,4	16,2	17,6	18,0	18,3	101,8	94,4
трудоспособном	60,2	61,5	58,4	57,5	56,7	98,7	94,2
старше трудоспособного	20,4	22,3	24,0	24,6	25,0	101,8	122,4

³³ Там же

³⁴ Гулин, К.А. Трудовой потенциал региона. – Вологда: ИСЭРТ РАН, 2009. С. 37.

³⁵ Российский статистический ежегодник 2017. [Электронный ресурс]. – URL:http://www.gks.ru/bgd/regl/b17_13/Main.htm (дата обращения 21.12.2017).

Сокращение численности населения в возрасте моложе трудоспособного приведет к проблеме формирования трудовых ресурсов, которые способны воспроизводить трудовой потенциал. Динамика показателей, характеризующих экономически активное население РФ представлена в таблице 7.³⁶

Таблица 7 - Экономически активное население

	2000	2010	2014	2015	2016	Темп роста, в процентах	
						2016 к 2015	2016 к 2000
Численность рабочей силы – всего	72770	75478	75428	76588	76636	100,06	105,31
мужчины	37631	38601	38729	39433	39470	100,09	104,89
женщины	35139	36877	36700	37155	37166	100,03	105,77
в том числе:							
занятые – всего	65070	69934	71539	72324	72393	100,10	111,25
мужчины	33574	35566	36605	37136	37201	100,18	110,80
женщины	31496	34367	34934	35187	35192	100,01	111,73
безработные – всего	7700	5544	3889	4264	4243	99,51	55,10
мужчины	4057	3034	2123	2296	2269	98,82	55,93
женщины	3643	2510	1766	1968	1975	100,36	54,21
Лица, не входящие в состав рабочей силы – всего	38396	36055	34076	34187	33590	98,25	87,48
из них потенциальная рабочая сила, всего	...	1731	1338	1343	1203	89,58	
Численность безработных, зарегистрированных в органах службы занятости, всего	1037	1589	883	1001	895	89,41	86,31
из них безработные, которым назначено пособие	910	1359	724	848	756	89,15	83,08

За исследуемый период численность экономически активного населения увеличилась на 5,3 % и составила в 2016 году 76636 тыс. человек. Доля экономически активного населения по отношению к трудоспособному населению остается на уровне 92,1 %.

Приведенные данные также свидетельствуют о снижении численности безработного населения по сравнению с 2000 годом на 45 %. При этом, как отмечают исследователи, снижение уровня безработицы – не должно стать само-

³⁶ Труд и занятость в России. 2017: стат.сборник - М., Росстат, 2017. С. 138.

целью, а сопровождаться ростом и повышением эффективности экономики.³⁷

В таблице 8 представлены данные, характеризующие потребность в работниках, а также нагрузка незанятого населения на одну заявленную вакансию.³⁸

Таблица 8 – Динамика численности безработных и потребности работодателей в работниках

	Численность не занятых трудовой деятельностью граждан, зарегистрированных в органах службы занятости населения – всего, тыс. человек	из них признано безработными		из числа безработных назначено пособие по безработице		Заявленная потребность в работниках, тыс. человек	Нагрузка незанятого населения на одну заявленную вакансию, человек
		тыс. чел.	в процентах	тыс. чел.	в процентах		
2005	2009,0	1830,1	91,1	1570,3	85,8	816,7	2,5
2010	1740,7	1589,4	91,3	1358,6	85,5	981,9	1,8
2014	1025,5	883,3	86,1	723,9	82,0	1396,4	0,7
2015	1150,2	1001,1	87,0	847,6	84,7	1135,2	1,0
2016	1020,8	894,6	87,6	756,3	84,5	1175,6	0,9
Темп роста 2016 г. к 2015 г., в процентах	88,7	89,4	100,7	89,2	99,8	103,6	90,0
Темп роста 2016 г. к 2005 г., в процентах	50,8	48,9	96,2	48,2	98,5	143,9	36,0

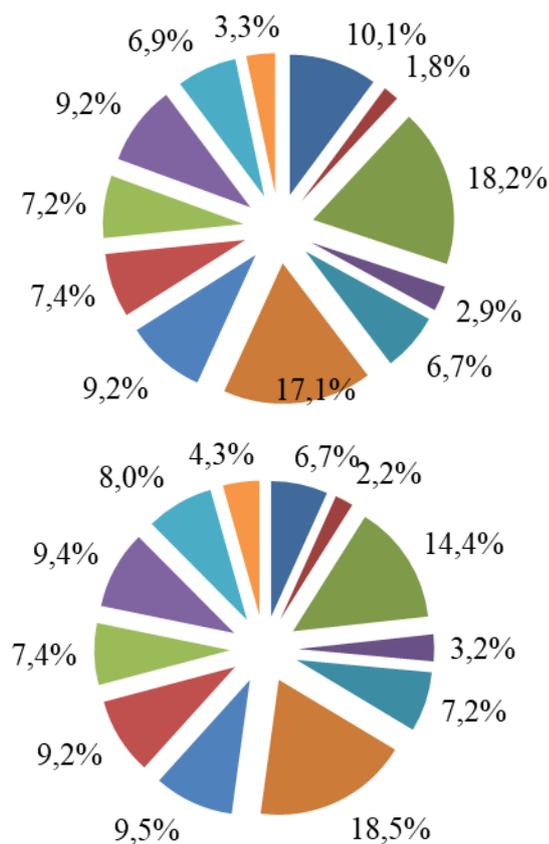
Как свидетельствуют приведенные данные, наблюдается увеличение потребности работодателей в работниках. Так, по сравнению с 2005 годом, заявленная потребность выросла на 43,9 % и составила 1175.6 тыс. человек. Также наблюдается снижение нагрузки незанятого населения на одну заявленную вакансию на 64 %.

Важнейшей характеристикой трудового потенциала является структура занятости населения. За последние 10 лет структура занятости населения претерпела значительные изменения, которые можно охарактеризовать не с луч-

³⁷ Храпова Е.В. Трудовой потенциал: оценка, динамика развития, резервы улучшения использования. - Омск : ОИВТ, 2014. С. 94.

³⁸ Труд и занятость в России. 2017: стат.сборник. М., Росстат, 2017. С. 142.

шей стороны (рисунок 13).³⁹



- Сельское и лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбо-водство
- Добыча полезных ископаемых
- Обрабатывающие производства
- Производство и распределение э/э, газа и воды
- Строительство
- Оптовая и розничная торговля
- Транспорт и связь
- Финансовая деятельность, операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг
- Государственное управление и обеспечение военной безопасности, социальное обеспечение
- Образование
- Здравоохранение
- Другие виды

Рисунок 13 – Структура занятости населения по ВЭД за 2005 и 2016 гг.

За исследуемый период, произошло существенное сокращение занятых в сельском хозяйстве с 10,1 % до 6,7 %; обрабатывающей промышленности с 18,2 % до 14,4 %; зато значительно возросла доля занятых финансовой и банковской деятельностью с 7,4 % до 9,2 %; здравоохранении с 6,9 % до 8 %.

³⁹ Труд и занятость в России. 2017: стат.сборник. М., Росстат, 2017. С.156.

Данное обстоятельство ставит важной задачей – структурную перестройку экономики в пользу отраслей с высокой добавленной стоимостью.

Одной из характеристик трудового потенциала является образовательный уровень трудовых ресурсов (таблица 9).

Таблица 9 – Структура занятых по уровню образования

	Занятые – всего	в том числе имеют образование					
		высшее	среднее профессиональное		среднее общее	основное общее	не имеют основного общего образования
			по программам подготовки специалистов среднего звена	по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)			
2000	100	24,7	30,9	10,1	23,1	8,7	2,4
2010	100	29,1	27,1	19,6	19,9	4,0	0,3
2014	100	32,2	25,8	19,0	19,2	3,5	0,2
2015	100	33,0	25,8	19,2	18,4	3,4	0,2
2016	100	33,5	25,9	19,2	18,1	3,2	0,2
Темп роста 2016 г. к 2015 г.	100	101,5	100,4	100,0	98,4	94,1	100,0
Темп роста 2016 г. к 2000 г.	100	135,6	83,8	190,1	78,4	36,8	8,3

Приведенные данные позволяют сделать вывод о росте доли занятых с высшим образованием, так по сравнению с 2000 годов их доля выросла с 24,7 % до 33,5 % в 2016 году.

При этом наблюдается сокращение доли занятых со средним профессиональным образованием по программам подготовки специалистов среднего звена с 30,9 % до 25,9 %.

Таким образом, характеризуя состояние и тенденции воспроизводство трудового потенциала РФ, можно сделать следующие выводы:

- во-первых, на стадии формирования трудового потенциала, главной проблемой выступает сложная демографическая ситуация в РФ. Несмотря на достижения последних лет, этого недостаточно для расширенного типа воспроизводства трудового потенциала страны.

Так, по прогнозам государственного комитета статистики, численность населения к 2036 году сократится на 1,7 % и составит 145,8 млн. человек. При этом в структуре населения прогнозируется снижение доли населения моложе трудоспособного населения и увеличения населения старше трудоспособного населения (рисунок 14).⁴⁰

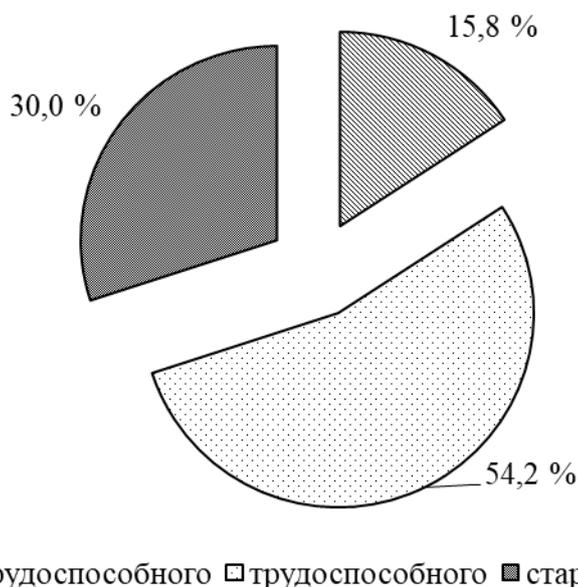


Рисунок 14 – Структура населения РФ по возрастным группам, по прогнозу на 2036 год

Подобная негативная динамика приведет к дефициту рабочей силы молодых и средних возрастов и усилит рассогласованность спроса и предложения на нее. Так по экспертным оценкам, дефицит рабочей силы, обусловленный демографическими факторами, составит к 2030 году от 2 до 4 млн. человек:

- во-вторых, характеризуя стадию распределения, хочется отметить, что в настоящее время трудовой потенциал распределяется в разрез с народнохозяйственными потребностями.

Так, в экономике страны отмечается значительная диспропорция в распределении занятых по основным ВЭД, а именно перелив рабочей силы из отраслей с высокой добавленной стоимостью в сферу оптовой и розничной тор-

⁴⁰ Демографический прогноз до 2035 года. [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/# (дата обращения 10.01.2018).

говли, финансовую и банковскую деятельность, сферу услуг.

Также отмечается значительное сокращение занятых молодых возрастов в образовании, здравоохранении, сельском и лесном хозяйстве, обусловленной низкой престижностью данных профессий.

Кроме того, хочется отметить проблему перекоса в подготовке и выпуске квалифицированных кадров различного профессионального уровня, а именно увеличение доли выпускников высшего образования, при значительном сокращении доли выпускников среднего профессионального образования, что не отвечает потребностям современной экономики в рабочей силе, способной обеспечить инновационное технологическое развитие страны.

- в-третьих, для стадии обмена трудового потенциала, характерен значительный дисбаланс по уровню заработной платы по основным ВЭД (таблица 10).

Таблица 10 – Среднемесячная номинальная заработная плата по ВЭД

	2000	2005	2010	2015	2016	Темп роста 2016 г. к 2015 г.
1	2	3	4	5	6	7
Вся экономика	2223,4	8554,9	20952,2	32495,4	34029,5	104,7
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	985,1	3646,2	10668,1	17723,7	19721,1	111,3
Рыболовство, рыбоводство	2845,6	10233,5	23781,9	37061,9	46675,6	125,9
Добыча полезных ископаемых	5940,2	19726,9	39895,0	58959,3	63695,3	108,0
Обрабатывающие производства	2365,2	8420,9	19078,0	29510,5	31910,2	108,1
Производство и распределение э/э, газа и воды	3156,5	10637,3	24156,4	34807,9	36864,8	105,9
Строительство	2639,8	9042,8	21171,7	29354,3	29960,0	102,1
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	1584,5	6552,1	18405,9	25600,9	26947,4	105,3
Гостиницы и рестораны	1640,0	6033,4	13465,8	19759,3	20625,8	104,4
Транспорт и связь	3220,2	11351,1	25589,9	37010,5	38982,2	105,3
Финансовая деятельность	5232,2	22463,5	50120,0	68564,5	70087,7	102,2

1	2	3	4	5	6	7
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	2456,7	10236,8	25623,4	37559,3	39814,9	106,0
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное страхование	2712,1	10958,5	25120,8	42659,1	41916,2	98,3
Образование	1240,2	5429,7	14075,2	25861,7	26927,8	104,1
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	1333,3	5905,6	15723,8	27068,4	28179,0	104,1
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	1548,0	6291,0	16371,4	27876,4	30072,4	107,9

Несмотря на отмечающийся рост средней начисленной заработной платы по видам экономической деятельности, наблюдается значительный разрыв между ними. Так, самая низкая заработная плата характерна для сельского хозяйства, образования и здравоохранения. Так, заработная плата в сельском хозяйстве к средней по стране составляет 57,9 %; в образовании – 79,1 %; в здравоохранении – 82,6 %.

Проведенное в разделе 1 исследование позволило сформулировать следующие выводы:

1) трудовой потенциал представляет собой «располагаемые в настоящее время и предвидимые в будущем совокупные способности и возможности трудоспособного населения, которые могут быть востребованными в соответствии с потребностями общественного производства» Необходимым условием развития трудового потенциала является его воспроизводство, под которым в данном исследовании мы будем понимать «процесс постоянного восстановления и дальнейшего развития совокупных способностей и возможностей к труду, которыми обладает трудоспособное население»;

2) большое значение для управления воспроизводством трудового потенциала имеет систематизация факторов, позволяющих регулировать воспроизводство на всех уровнях и этапах производственного процесса и выделять в случае негативных изменений движущие силы, которые способствовали бы

улучшению ситуации;

3) необходимость управления воспроизводством трудового потенциала объясняется тем, что рыночный механизм, не пригоден для решения актуальных социальных, экологических проблем в ходе трансформации и в стратегической перспективе, а потому не имеет универсального значения для регулирования процесса воспроизводства трудового потенциала региона, как социального ресурса;

4) под системой управления воспроизводством трудового потенциала будем понимать «система целенаправленных, систематических воздействий на качественно-количественные характеристики трудового потенциала на всех стадиях его движения в целях удовлетворения потребностей региона в стабильном устойчивом развитии, а также на формирование и обеспечение рациональных пропорций воспроизводства, т. е на совершенствование его воспроизводственной структуры»

5) так как каждому региону характерны специфические особенности воспроизводства и развития трудового потенциала, то, исходя из этих особенностей, формируется система управления трудовым потенциалом региона, детерминированная экзогенными и эндогенными факторами. Региональная политика в отношении регулирования воспроизводственного процесса исходит, с одной стороны, из мер, принимаемых на государственном уровне, а с другой - определяется задачами развития и спецификой каждого конкретного региона.

2 ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ УПРАВЛЕНИЯ ВОСПРОИЗВОДСТВОМ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ

2.1 Управление воспроизводством трудового потенциала в Амурской области

Процесс воспроизводства трудового потенциала региона определяется:

- во-первых, базовыми региональными условиями;
- во-вторых, системой развития трудового потенциала региона (рисунок 15).

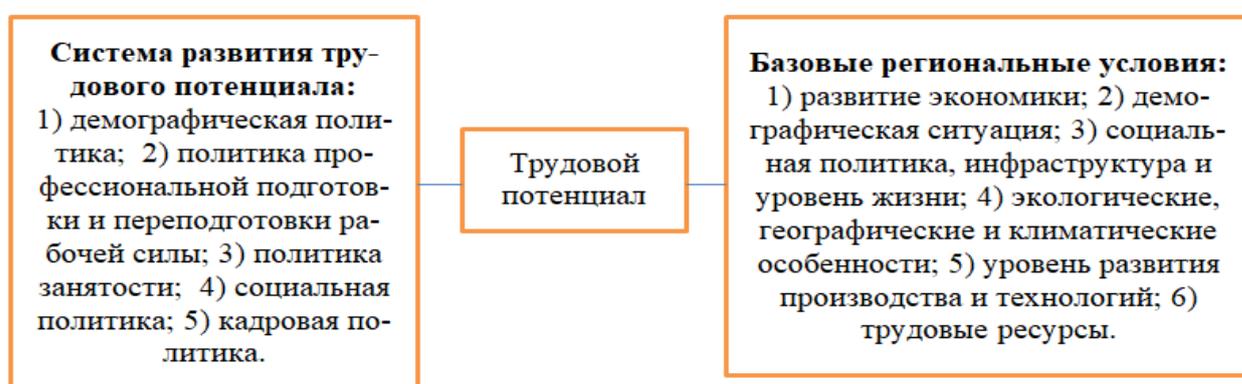


Рисунок 15 – Процесс воспроизводства трудового потенциала региона

Демографическая политика в Амурской области реализуется различными институтами (Министерство здравоохранения Амурской области, Министерство социальной защиты Амурской области, Министерство внешнеэкономических связей, туризма и предпринимательства Амурской области, Управление по вопросам миграции УМВД России по Амурской области, Управление занятости населения по Амурской области), в том числе государственными и специализированными органами управления (Территориальный орган федеральной службы государственной статистики по Амурской области) с целью регулирования воспроизводства населения региона в соответствии с Концепцией демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года, с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 606 «О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации», Концепцией демографи-

ческой политики Дальнего Востока на период до 2025, а также разработанным региональным Планом мероприятий по улучшению демографической ситуации в Амурской области на 2014-2018 годы (рисунок 16).

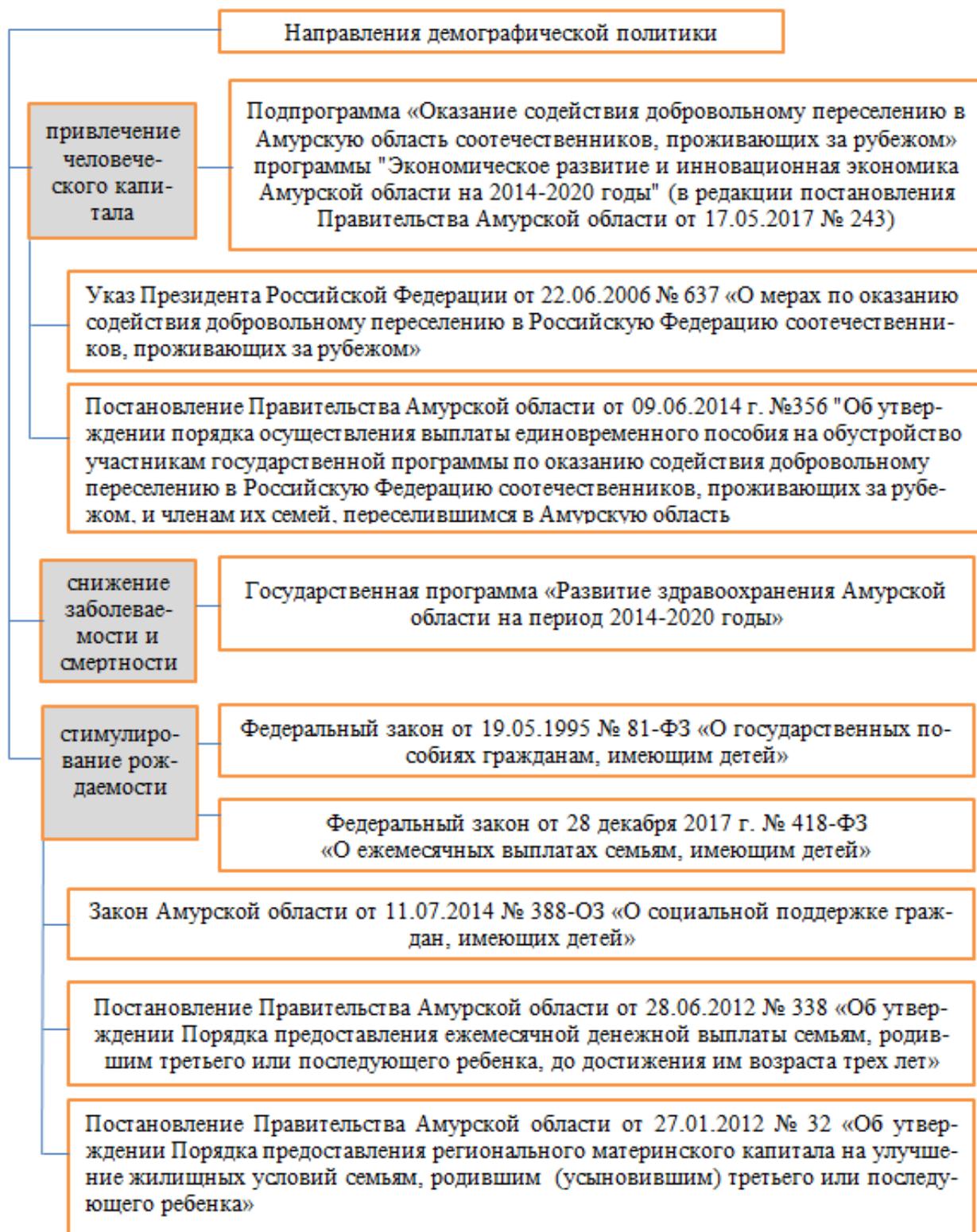


Рисунок 16 – Направления демографической политики в Амурской области

Стратегической целью демографической политики области является принятие эффективных мер по снижению темпов естественной убыли населения, стабилизации численности населения и созданию условий для ее роста, а также увеличение продолжительности жизни, особенно в ее активной, трудоспособной части.

Реализация демографической политики тесно взаимосвязано с реализацией социальной политики, основной целью которой является улучшение качества и уровня жизни населения. К сферам социальной политики относят образование, здравоохранение, культуру, физическую культуру и спорт, социальную защиту населения. Осуществление социальной политики в регионе осуществляется путем реализации государственных программ:

- «Развитие системы социальной защиты населения Амурской области на 2014 - 2020 годы»;
- «Развитие и сохранение культуры и искусства Амурской области на 2014 - 2020 годы»;
- «Развитие здравоохранения Амурской области на 2014 - 2020 годы»;
- «Развитие физической культуры и спорта на территории Амурской области на 2014 - 2020 годы»;
- «Развитие образования Амурской области на 2014 - 2020 годы».

Демографическая ситуация и уровень социального развития региона определяют в основном количественные характеристики трудового потенциала региона. Однако на сегодняшний день важным является формирование качественных характеристик.

Это обуславливает необходимость реализации политики профессиональной подготовки и переподготовки рабочей силы региона.

Реализация политики профессиональной подготовки и переподготовки осуществляется в рамках государственно-частного партнерства, участия общественных институтов управления подготовкой квалифицированных кадров, в рамках непрерывной системы подготовки квалифицированных кадров, информационной открытости системы профессионального образования. Данная поли-

тика напрямую влияет на качественное содержание и характеристики трудового потенциала региона, при условии применения ситуационного подхода.

В Амурской области реализация политики осуществляется разными институтами (Министерство образования, Управление занятости населения).

Основные направления политики профессиональной подготовки и переподготовки рабочей силы содержит государственная программа «Развитие образования Амурской области на 2014 - 2020 годы», основная цель которой «обеспечение доступности качественного образования, соответствующего инновационному развитию экономики, современным требованиям общества, каждого гражданина, а также процессов интеграции в мировое сообщество».⁴¹

Трудовой потенциал обретает и реализует свою ценность лишь в процессе трудовой деятельности, что подчеркивает актуальность и значимость политики занятости населения проводимой посредством деятельности различных институтов и служб.

Основные задачи политики занятости населения Амурской области определены в рамках подпрограммы «Содействие занятости населения Амурской области» Государственной программы «Экономическое развитие и инновационная экономика Амурской области на 2014 - 2020 годы»:⁴²

- социальная поддержка безработных граждан;
- трудоустройство граждан, ищущих работу;
- повышение конкурентоспособности на рынке труда граждан, обратившихся за содействием в трудоустройстве.

Исполнительным органом, реализующим политику занятости в Амурской области является Управление занятостью по Амурской области. Основные направления деятельности Управления представлены на рисунке 17.⁴³

⁴¹ Об утверждении государственной программы «Развитие образования Амурской области на 2014 - 2020 годы» [Электронный ресурс]: постановление Правительства Амурской области от 25.09. 2013 года № 448. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

⁴² Об утверждении государственной программы «Экономическое развитие и инновационная экономика Амурской области на 2014 - 2020 годы» [Электронный ресурс]: постановление Правительства Амурской области от 25.09. 2013 года № 448. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

⁴³ Направления деятельности Управления занятости по Амурской области. [Электронный ресурс]. URL: <http://zanamur.ru/nasha-deyatelnost/zanyatost/professionalnoe-obuchenie/> (дата обращения 10.01.2018).

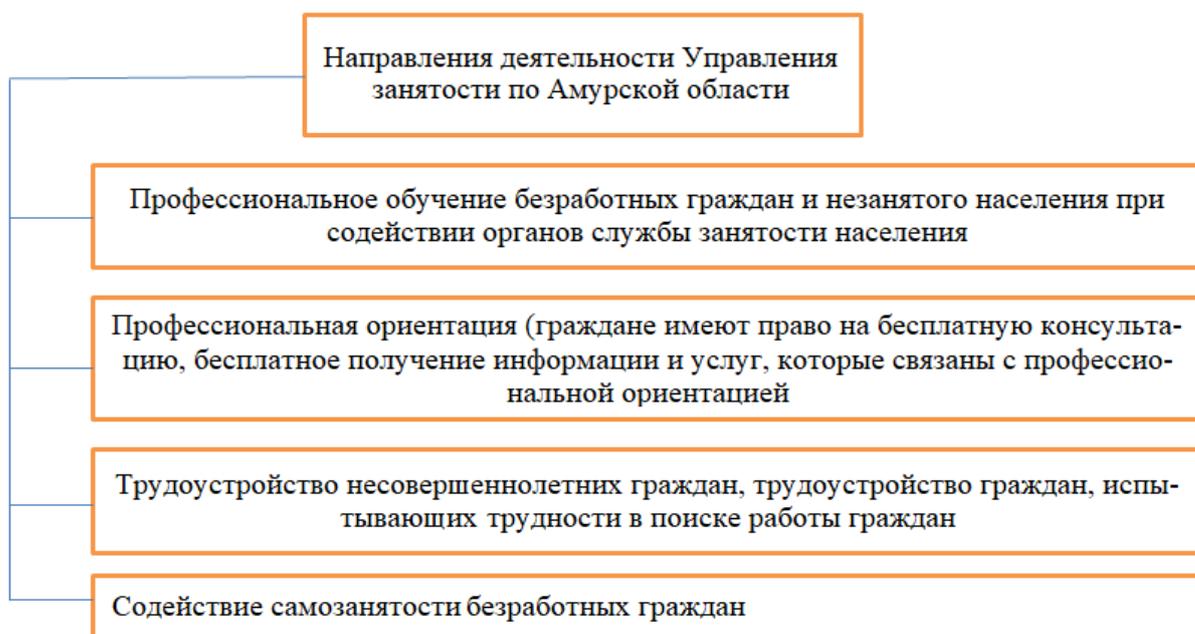


Рисунок 17 – Направления деятельности Управления занятости по Амурской области

Так, по официальным данным Управления занятости населения по Амурской области, «в 2017 году прошли профессиональное обучение 229 человек, из них 171 безработный гражданин, 33 женщины в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, 25 незанятых граждан, которым в соответствии с законодательством Российской Федерации назначена страховая пенсия по старости и который стремится возобновить трудовую деятельность. Профессиональное обучение осуществляется по востребованным на рынке труда профессиям: повар, пекарь, швея, машинист бульдозера, машинист экскаватора, тракторист-машинист сельскохозяйственного производства, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электрогазосварщик и другие».⁴⁴

Кадровая политика в организациях, как средство моделирования трудового потенциала региона – это, по существу, фундамент, первичное звено формирования, развития и рационального использования трудового потенциала реги-

⁴⁴ Профессиональное обучение. [Электронный ресурс]. URL: <http://zanimur.ru/nasha-deyatelnost/zanyatost/professionalnoe-obuchenie/> (дата обращения 10.01.2018).

она. Кадровая политика осуществляется на разных уровнях: государства, региона, организации и направлена на обеспечение целесообразного и рационального использования и развития трудовых ресурсов. Цели кадровой политики достигаются посредством оптимального подбора и расстановка кадров, их развития. Вопросы государственной кадровой политики Российской Федерации отражаются в законодательных и иных правовых актах, и на их основе в каждой организации разрабатывается своя конкретная кадровая политика.

2.2 Анализ состояния воспроизводства трудового потенциала Амурской области

В рамках данного исследования, оценка состояния воспроизводства трудового потенциала региона, будет осуществлена последовательно в несколько этапов (рисунок 18).

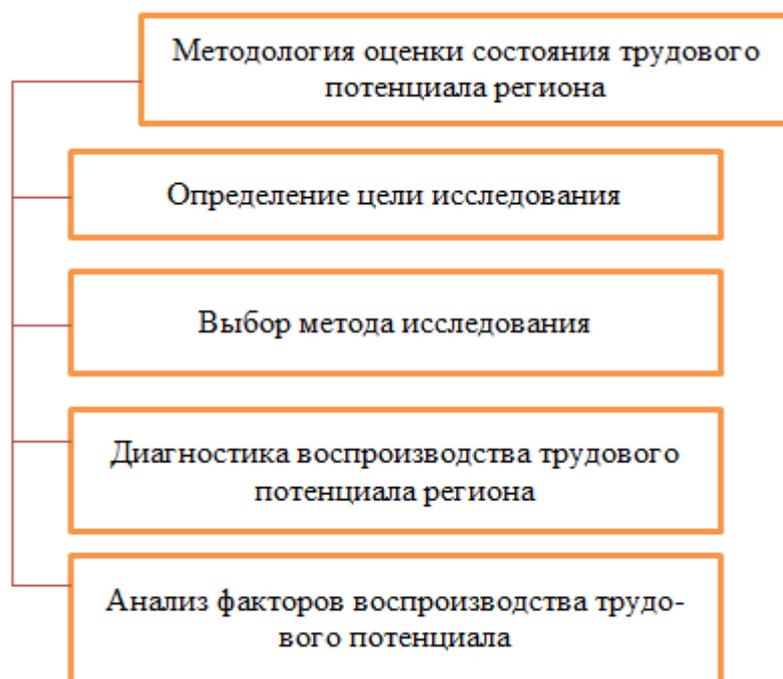


Рисунок 18 - Методология оценки состояния трудового потенциала

Цель исследования – оценка состояния воспроизводства трудового потенциала и анализ факторов определивших такое состояние с целью выработки управленческих решений.

При исследовании состояния воспроизводства трудового потенциала будут использованы статистические методы, в том числе метод многомерной

классификации при оценке внутрирегиональной дифференциации воспроизводства трудового потенциала.

Диагностика воспроизводства проводится с целью оценки состояния трудового потенциала региона на всех его стадиях.

Анализ факторов определяющих воспроизводство трудового потенциала позволяет определить существующие проблемы для дальнейшей выработки управленческих решений, позволяющих сохранить и приумножить трудовой потенциал региона.

Диагностику воспроизводства трудового потенциала, целесообразно начать с общей характеристики Амурской области.

«Экономика Амурской области представляет собой многоотраслевое хозяйство, включающее такие виды деятельности, как сельское и лесное хозяйство, добыча полезных ископаемых, обрабатывающие производства, производство и распределение электроэнергии, газа и воды, транспорт и связь, строительство, оптовая и розничная торговля, здравоохранение и предоставление социальных услуг, образование и т. д.». ⁴⁵

«На долю ведущих отраслей, обеспечивающих основной объем ВРП области (транспорт, промышленность, строительство, сельское хозяйство, торговля), приходится более 74 %. Доминирующим видом экономической деятельности в структуре ВРП области являются транспорт и связь». ⁴⁶

С учетом сказанного целесообразно отнести Амурскую область к регионам с высоким экономическим и производственным потенциалом.

Диагностику состояния трудового потенциала будем проводить по всем стадиям воспроизводства:

1) стадия формирования.

Основой формирования трудового потенциала региона является демогра-

⁴⁵ Краткий обзор экономики Амурской области. [Электронный ресурс]. URL: http://www.amurobl.ru/wps/portal/!ut/p/c5/04_SB8K8xLLM9MSSzPy8xBz9CP0os3gTAwN_RydDRwMLi0AzA09L5yALZ0__IMNQ30v_aj0nPwkoEo_j_zcVP2C7EBFAN_AZN4!/dl3/d3/L2dJQSEvUUt3QS9ZQnZ3LzZfINDAwT0FCMUEwODhRNjBJOUNSOENJT1IxUDc! (дата обращения 10.01.2018).

⁴⁶ Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Амурской области на период до 2025 года. [Электронный ресурс]: постановление Правительства Амурской области от 13.07.2012 г. № 380. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

фическое воспроизводство населения. Для того чтобы охарактеризовать тип воспроизводства населения региона, рассмотрим основные показатели естественного движения населения Амурской области (таблица 11).⁴⁷

Таблица 11 - Динамика изменения численности населения Амурской области

Годы	Численность населения, на начало года	Движение населения		
		естественный прирост	миграционный прирост	общий прирост
2010	834,9	-1,5	-4,4	-5,9
2013	816,9	0,2	-7,1	-6,9
2014	811,3	-0,2	-1,6	-1,8
2015	809,9	-0,6	-4,7	-5,3
2016	805,7	-0,8	-4,1	-4,9
2017	801,8	-0,9	-4,3	-5,2

Анализ приведенных данных свидетельствует о том, что для области характерен суженный тип воспроизводства населения. Наблюдаемая в регионе депопуляция населения, с точки зрения количественной характеристики состояния трудового потенциала, обусловит сокращение трудоспособного населения, что в свою очередь не будет способствовать расширенному воспроизводству трудового потенциала в регионе.

Среди факторов определяющих воспроизводство населения и соответственно формирование трудового потенциала ключевую роль играют состояние здравоохранения в регионе, процессы брачности.

Так, анализируя показатели брачности, можно утверждать, что сложившаяся ситуация не способствует росту рождаемости. По данным Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Амурской области, число браков на 1000 человек населения по сравнению с 2010 годом сократилось на 15,9 %, а число разводов увеличилось на 6,2 %.⁴⁸

На снижение численности населения оказывает влияние состояние системы здравоохранения. В регионе отмечаются высокие показатели смертности (таблица 12).

⁴⁷ Амурский статистический ежегодник 2017: статистический сборник. Благовещенск, Амурстат, 2017. – С. 41.

⁴⁸ Там же.С. 42.

Таблица 12 - Показатели смертности по причинам

	2005	2010	2011	2012	2013	2015	Темп роста 2015 г. к 2005 г., в процентах
Всего умерших от всех причин, на 100000 населения	1691,5	1534,5	1479,9	1474,5	1390,5	1385,4	81,9
из них от:							
инфекционных и паразитарных болезней	51,3	43,1	42,7	37,1	24,8	21,5	41,9
новообразований	167,8	179,0	191,5	183,3	194,1	182,7	108,8
болезней системы кровообращения	808,5	817,1	746,7	768,4	724,5	594,4	73,5
болезней органов дыхания	73,2	69,5	70,2	65,3	60,2	63,5	86,7
болезней органов пищеварения	69,7	73,1	74,7	76,0	68,2	88,6	127,1
внешних причин смерти	358,2	239,8	241,7	237,2	212,9	213,1	59,4

Данные процессы сопровождаются одновременным сокращением численности основных показателей, характеризующих состояние здравоохранения в регионе (таблица 13).

Таблица 13 - Основные показатели здравоохранения

	2007	2012	2013	2014	2015	Темп роста 2015 г. к 2007 г., в процентах
Число больничных учреждений, единиц	82	51	42	42	42	51,2
Число больничных коек:						
всего	11357	9146	9504	8849	8254	72,7
на 10 000 человек населения	130,6	111,6	117,1	109,3	102,4	78,4
Число врачебных амбулаторно-поликлинических учреждений	240	185	184	178	169	70,4
Мощность врачебных амбулаторно-поликлинических учреждений, посещений в смену:						
всего	24749,1	26000	25595,8	23741,6	25434,2	102,7
на 10 000 человек населения	293,1	318,2	315,5	293,2	315,7	107,7
Численность врачей:						
всего, человек	5301	4935	4915	4764	4461	84,1
на 10 000 человек населения	62,8	60,2	60,6	58,8	55,4	88,2
Численность среднего медицинского персонала:						
всего, человек	10613	10322	10105	9595	9354	88,1
на 10 000 человек населения	125,7	126,0	124,6	118,5	116,1	92,3

Медицинскую помощь в области в 2015 году оказывали 4,4 тыс. врачей (по сравнению с 2007 годом уменьшение на 15,8 %) и 9,3 тыс. специалистов среднего медицинского персонала (уменьшение на 11,9 %). Обеспеченность населения врачами за исследуемый период уменьшилась и составила в 2015 году 55,4 на 10 тыс. населения. Областной показатель по-прежнему превышает средний по России (51,2 на 10 тыс. населения). Обеспеченность специалистами среднего медицинского персонала уменьшилась и составила в 2015 году 116,1 на 10 тыс. населения.

Важным фактором, обуславливающим формирование трудового потенциала, является уровень и качество жизни населения. Одним из ключевых показателей уровня жизни можно назвать показатель денежных доходов. По данным Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Амурской области, денежные доходы ниже прожиточного минимума имели около 14,5 % населения.⁴⁹

Кроме того, на формирование трудового потенциала оказывает влияние показатель концентрации доходов, характеризующий неравномерность распределения доходов между отдельными группами населения. Динамика показателя имеет тенденцию к увеличению, что говорит о возрастании неравномерности распределения доходов (0,33 в 2010 году, 0,39 в 2015 году). Среди основных причин неравенства доходов является резкая дифференциация в оплате труда (таблица 14).

Таблица 14 – Среднемесячная номинальная заработная плата

	Среднемесячная номинальная заработная плата		Отношение к среднеобластному уровню заработной платы, в процентах	
	2015, тыс. рублей	в процентах к 2014	2014	2015
1	2	3	4	5
всего	32,9	101,6	100	100
сельское хозяйство	22,3	125,5	54,9	67,8
добыча полезных ископаемых	45,8	101,4	139,4	139,2
обрабатывающие производства	26,9	103,2	80,7	82

⁴⁹ Амурский статистический ежегодник 2017: статистический сборник. Благовещенск, Амурстат, 2017. – С. 41.

Продолжение таблицы 14

1	2	3	4	5
производство и распределение э/э, газа и воды	40,2	106,4	116,6	122,2
строительство	36,9	105,6	108,2	112,4
оптовая торговля	18,4	99,3	57,3	56
гостиницы и рестораны	17,6	98,5	52,5	53,5
транспорт и связь	44,7	101,5	136,1	136
финансовая деятельность	45,3	97	144,3	137,8
операции с недвижимым имуществом	26,8	97,8	84,9	81,7
государственное управление	43,3	97,9	136,7	131,7
образование	25,1	100,4	77,2	76,3
здравоохранение	26,9	99,5	83,6	81,9
другие	22,8	109,8	64,3	69,5

Приведенные данные свидетельствуют о значительном отставании от среднеобластного уровня заработной платы в таких видах деятельности как, сельское хозяйство, обрабатывающие производства, образование и здравоохранение. Низкие показатели по видам деятельности оптовая и розничная торговля объясняется существованием так называемых «зарплат в конверте».

Оценить уровень образования трудового потенциала можно используя показатели численности учащихся по видам обучения (таблица 15).

Таблица 15 – Численность учащихся по видам обучения в Амурской области

Обучалось, тыс. человек	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Темп роста, в процентах	
							2015 к 2014	2015 к 2010
в общеобразовательных школах	92,7	92,9	93	92,5	93,6	95,1	101,6	102,6
в профессионально-технических учебных заведениях	6,9	6,6	6,3	5,8	5,5	5,4	98,2	78,3
в средних профессиональных учебных заведениях	17,1	16,7	16,4	15,6	15,6	16,3	104,5	95,3
в высших учебных заведениях	29,2	27,3	25,6	24	21,9	19,4	88,6	66,4

Диагностика образовательного и профессионального уровня трудового потенциала региона позволила выявить отрицательные тенденции в формировании трудового потенциала.

Так, за рассматриваемый период, наблюдается снижение численности населения получающих профессиональное образование: в профессионально-технических учебных заведениях численность студентов сократилась по сравнению с 2010 годом на 21,7 %; в средних профессиональных учебных заведениях – на 4,7 %; в высших учебных заведениях – на 33,6 %.

Таким образом, снижение численности студентов средне специального и высшего образования в области, свидетельствует о снижении сегмента высококвалифицированных специалистов;

2) стадия распределения.

С позиции обеспечения экономики региона кадрами важное значение имеет структура населения по возрастным группам (рисунок 18).⁵⁰

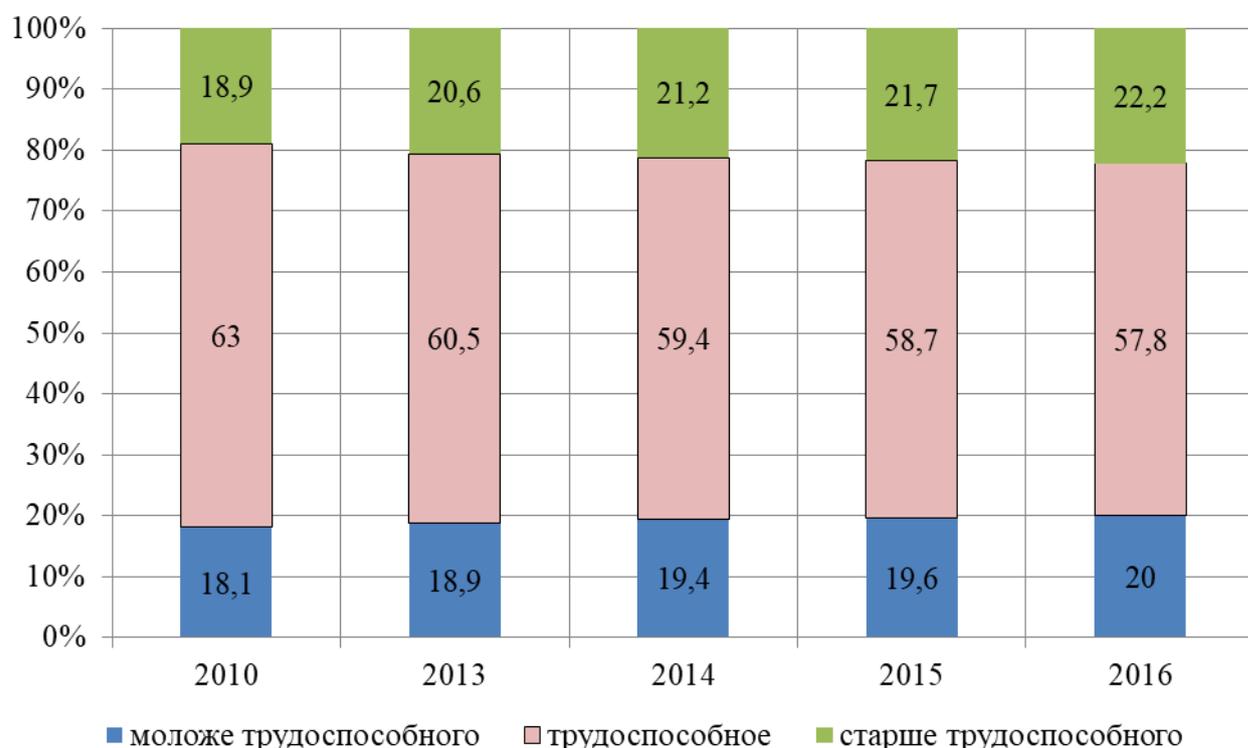


Рисунок 18 - Структура населения по возрасту

⁵⁰ Амурский статистический ежегодник 2017: статистический сборник. Благовещенск, Амурстат, 2017. С. 68.

Для области характерен уровень демографической старости (показатель удельного веса населения в возрасте 60 лет и старше в общей численности населения выше 12 %) с отрицательными тенденциями изменения, т. е. процесс со временем расширяется и углубляется.

Тем не менее, благоприятная тенденция отмечается в сегменте «молоде трудоспособного возраста», характеризуемая увеличением удельного веса данной группы. Это существенно увеличит темпы прибавления новой рабочей силы на рынок труда. В то же время, отмечается снижение доли лиц трудоспособного возраста, что приводит к существенному дефициту трудовых ресурсов.

Важной характеристикой распределения трудового потенциала является анализ занятости населения региона (таблица 16).⁵¹

Таблица 16 – Основные показатели занятости населения Амурской области

Показатели	2010	2013	2014	2015	Темп роста	
					2015 к 2014	2015 к 2010
Численность экономически активного населения	428,5	418,9	421,8	411,8	97,6	96,1
Занятые	398,9	4393,2	398,2	387,7	97,4	97,2
Безработные	29,6	25,7	23,5	24,0	102,1	81,1
Численность безработных, зарегистрированных в органах государственной службы занятости	13,9	12,6	12,2	13,7	112,3	98,6
Численность экономически неактивного населения	226,4	216,4	204,5	204,7	100,1	90,4

Приведенные данные свидетельствуют о снижении занятости населения, при одновременном снижении численности безработных. По данным Управления занятости населения по Амурской области, отмечается увеличение численности официальных безработных. Данное обстоятельство, в первую очередь объясняется, во-первых спадом производства в экономике региона, а во-вторых,

⁵¹ Амурский статистический ежегодник 2017: статистический сборник. Благовещенск, Амурстат, 2017. С. 72.

несоответствием спроса предложению на рынке труда (таблица 17).⁵²

Таблица 17 – Показатели деятельности Управления занятости населения по Амурской области

Показатели	2014	2015	2016	Темп роста, в процентах	
				2016 г. к 2015 г.	2016 г. к 2014 г.
Обратилось за содействием в поиске подходящей работы, тыс. чел.	28,3	30,4	27,7	91,1	97,9
Признано безработными, тыс. чел.	21,9	24,9	22,9	92,0	104,6
Заявлено вакансий в центры занятости населения, тыс. ед.	37,4	32,9	24,2	73,6	64,7
в том числе по рабочим специальностям, в процентах	80,0	78,8	77,3	98,1	96,6
Коэффициент напряженности	1,8	2,3	2,5	108,7	138,9
Уровень трудоустройства, в процентах	41,1	36,1	44,1	122,2	107,3

Приведенные данные подтверждают тот, факт, что профессиональный уровень безработных не соответствует заявленной работодателями потребности, как следствие уровень трудоустройства за весь исследуемый период не превышает 50 %.

3) стадия использования.

Состояние трудового потенциала на стадии использования определяется соотношением численности трудоспособного населения и численностью занятых в экономике (таблица 18).⁵³

Таблица 18 – Показатель использования трудового потенциала в регионе

Показатели	2010	2013	2014	2015	Темп роста	
					2015 к 2014	2015 к 2010
Показатель использования трудового потенциала	75,9	88,9	82,6	81,5	98,7	107,5

За исследуемый период показатель существенно не менялся, и находился

⁵² Показатели занятости населения Амурской области. [Электронный ресурс]. URL: <http://zanimur.ru/nasha-deyatelnost/zanyatost/professionalnoe-obuchenie/> (дата обращения 10.01.2018)

⁵³ Амурский статистический ежегодник 2017: статистический сборник. Благовещенск, Амурстат, 2017. С. 113.

на уровне 80 %, что свидетельствует о востребованности трудового потенциала в регионе.

Важным показателем, характеризующим использование трудового потенциала – является показатель распределения занятых по основным видам экономической деятельности (рисунок 19).⁵⁴

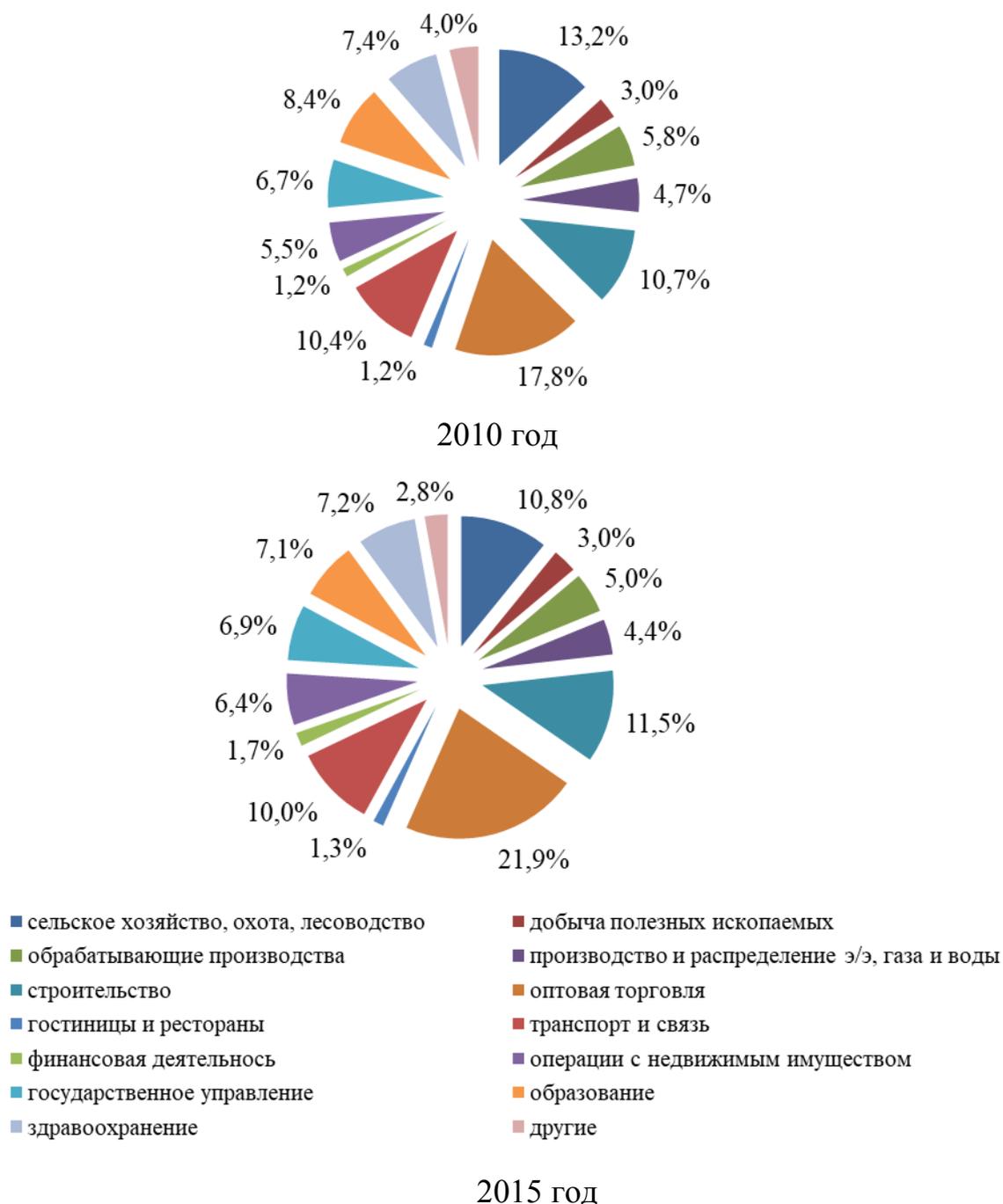


Рисунок 19 – Структура занятости по основным ВЭД

Рост занятости наблюдается в основном по видам деятельности непроиз-

⁵⁴ Амурский статистический ежегодник 2017: статистический сборник. Благовещенск, Амурстат, 2017. С. 121.

водственной сферы, в частности в оптовой и розничной торговле, операции с недвижимым имуществом, финансовая деятельность. При этом существенное сокращение отмечается в сельском хозяйстве, обрабатывающих производствах.

Таким образом, проведенный анализ позволил выявить региональные особенности воспроизводства трудового потенциала Амурской области:

- во-первых, для области характерен суженый тип воспроизводства трудового потенциала, обусловленный снижением показателей, характеризующих количественную и качественную сторону трудового потенциала (недостаточный уровень воспроизводства населения, рост доли населения в возрасте старше трудоспособного, образовательный уровень трудовых ресурсов не соответствует потребностям экономики);

- во-вторых, достаточно высокий уровень безработицы, при том, что работодатели испытывают значительную потребность в трудовых ресурсах, что в свою очередь объясняется несоответствием профессиональной квалификации безработных потребностям экономики.;

- в-третьих, для стадии обмена характерен значительный дисбаланс по уровню заработной платы по основным видам экономической деятельности.

Таким образом, проведенный анализ состояния трудового потенциала Амурской области позволил выделить ряд негативных тенденций, который характеризуют тип воспроизводства трудового потенциала как суженный.

2.3 Внутрорегиональная дифференциация ресурсной составляющей воспроизводства трудового потенциала Амурской области

Воспроизводство трудового потенциала региона – сложный процесс, протекающий в определенном социально-экономическом пространстве под влиянием ряда условий, в числе которых природно-климатические условия.

Располагаясь на юге Дальнего Востока, область имеет широкое разнообразие природно-климатических условий и ландшафтов (в частности, по оси север-юг), а также природно-ресурсного потенциала.

В области выделяются южная, центральная, горно-таежная и северная зоны. Для области характерны резкие различия в освоенности и заселенности

территории. Если в южной зоне, занимающей 8,4 % площади региона, где сосредоточено более половины населения области (50,9 %), плотность населения составила 13,8 человек на 1 кв. км., то в северной зоне, занимающей 60,1 % площади территории, проживает 12,7 % населения, а плотность населения составила 0,5 человек на 1 кв. км.⁵⁵.

Комплексное позиционирование муниципальных районов по состоянию трудового потенциала с количественной стороны на стадии формирования, будет выполнено посредством многомерной классификации на основе иерархического метода кластерного анализа. Для формирования кластеров будут использованы следующие показатели:

- естественный прирост (убыль) населения (X1);
- коэффициент демографической нагрузки (X2);
- коэффициент младенческой смертности (X3);
- коэффициент миграционного прироста (X4)⁵⁶.

Выбранные признаки нормируются, что позволяет избавиться от априорной неравнозначности признаков, обусловленной наличием у каждого из них своего интервала принимаемых значений:

- показатели-стимуляторы (формула 1)

$$p_{ij} = \frac{x_{ij} - \bar{x}_j}{x_{jmax} - x_{jmin}} + 1 \quad (1)$$

- показатели-дестимуляторы (формула 2)

$$p_{ij} = \frac{\bar{x}_j - x_{ij}}{x_{jmax} - x_{jmin}} + 1, \quad (2)$$

где p_{ij} – нормированный коэффициент j-го показателя i-го района;

⁵⁵ Дьяченко В.Н. Пространственная дифференциация условий жизни как фактор привлекательности российско-китайского приграничья. [Электронный ресурс]. – URL: <http://uecs.ru/uecs-91-912016/item/4085-2016-09-08-11-20-44> (дата обращения 16.12.2017.).

⁵⁶ Лазарева В.В., Зинченко М.В., Власова Н.Ю. Демографический аспект устойчивого развития приграничных регионов // Уровень жизни населения регионов России. - 2017. - № 2 (204). - С. 23-28.

x_{ij} – значение j-го показателя i-го района;

\bar{x}_j – среднее значение j-го показателя;

x_{jmax} – максимальное значение j-го показателя по всем анализируемым муниципальным образованиям региона;

x_{jmin} – минимальное значение j-го показателя по всем муниципалитетам.

Процедура кластерного анализа проводилась с использованием программного пакета IBM SPSS Statistica (Version 16) (рисунок 20), где четко различимы четыре кластера.

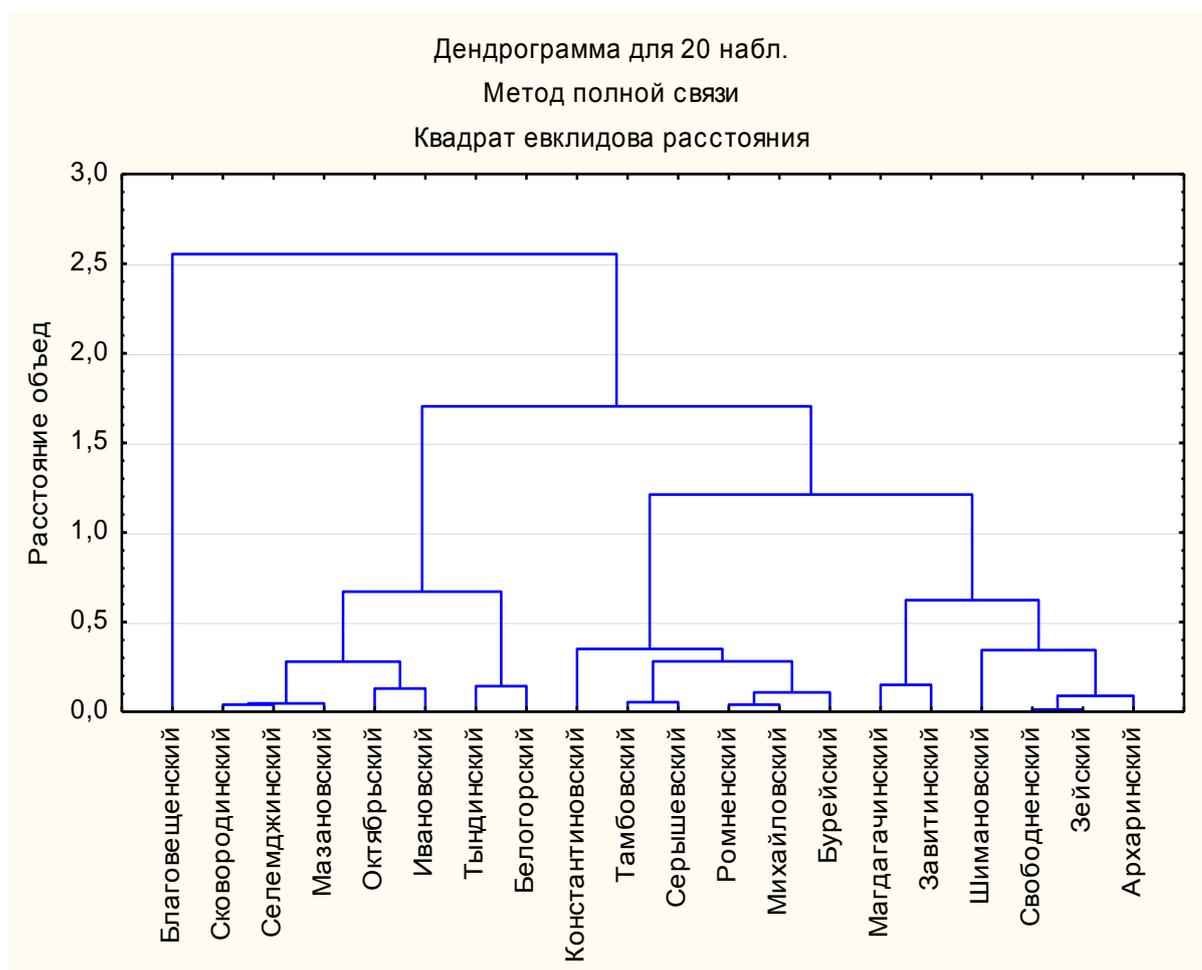


Рисунок 20 – Дендрограмма, характеризующая распределение муниципальных районов по формированию трудового потенциала

Далее был рассчитан интегральный показатель, характеризующий воспроизводство трудового потенциала на стадии формирования в муниципальных образованиях (таблица 18).

Значение интегрального показателя рассчитывается как среднее арифметическое всех используемых при расчете первичных признаков (9):

$$I_{\text{т.п.}} = \frac{\sum_{i=1}^n p_{ij}}{n}, \quad (9)$$

где p_{ij} – нормированный коэффициент j -го показателя i -го района;

n – количество показателей.

Таблица 18 - Состав кластеров

Кластер 1	Кластер 2	Кластер 3	Кластер 4
Благовещенский (1,28)	Сковородинский (1,05)	Константиновский (0,9)	Магдагачинский (1,14)
	Селемджинский (1,11)	Тамбовский (0,95)	Завитинский (1,0)
	Мазановский (1,04)	Серышевский (0,99)	Шимановский (0,82)
	Октябрьский (1,12)	Ромненский (0,82)	Свободненский (0,91)
	Ивановский (1,04)	Михайловский (0,85)	Зейский (0,9)
	Тындинский (1,23)	Бурейский (0,78)	Архаринский (0,87)
	Белогорский (0,87)		

На следующем этапе мы осуществили группировку МО, рассчитав для этого величину интервала изменения группировочного признака (таблица 19).

Определенное количество групп позволяет назначить величину интервала изменения группировочного признака (3):

$$i_p = \frac{I_{zmax} - I_{zmin}}{n}, \quad (3)$$

где i_p – величина интервала;

I_{zmax}, I_{zmin} - максимальное и минимальное значение интегрального показателя состояния здравоохранения;

n – число групп.

Таблица 19 - Группировка МО

Уровень развития	Интервал	Характеристика
1	1,28-1,17	Очень высокий
2	1,16-1,04	Высокий
3	1,03-0,91	Удовлетворительный
4	0,9-0,78	Низкий

В итоге МО Амурской области были распределены по интервалам в соответствии со значением многомерной средней (таблица 20).

Таблица 20 - Группировка МО по уровню воспроизводства трудового потенциала

	МО
Очень высокий	Благовещенский, Тындинский
Высокий	Сковородинский, Селемджинский, Мазановский, Октябрьский, Ивановский, Магдагачинский
Удовлетворительный	Тамбовский, Серышевский, Свободненский
Низкий	Белогорский, Константиновский, Ромненский, Михайловский, Бурейский, Шимановский, Зейский, Архаринский

Основная часть МО сконцентрирована в группе с низким уровнем воспроизводства трудового потенциала (8 МО). В группу с удовлетворительным уровнем вошло 3 МО. Самый высокий уровень развития характерен только для 2 МО.

На сегодняшний день, первостепенной проблемой является управление воспроизводством трудового потенциала на стадии его формирования. Для региона характерны естественная убыль населения, его быстрое старение, и как следствие снижение численности населения.

При этом наблюдается значительная дифференциация демографических показателей на внутрирегиональном уровне, что требует от управленческих структур применение дифференцированного подхода к управлению воспроизводством трудовых ресурсов. Особое место в данной политике, необходимо уделять районам, принадлежащим к северной и горно-таежной природно-климатическим зонам, так как условия проживания на данных территориях являются малопривлекательными для населения;

Воспроизводство трудового потенциала предполагает объективную потребность в исследовании основных факторов, влияющих на характер воспроизводства трудового потенциала региона. Потребность в анализе обусловлена критическим состоянием трудового потенциала региона, который в рыночных условиях перестал функционировать как потенциал, обеспечивающий саморазвитие, самосовершенствование. С этой целью, в рамках магистерской диссертации встает необходимость разработки методики мониторинга, направленного на выявление основных факторов, определяющих воспроизводство трудового потенциала Амурской области.

Проведенное во втором разделе исследование позволило сформулировать следующие выводы:

1) так как каждому региону характерны специфические особенности воспроизводства и развития трудового потенциала, то, исходя из этих особенностей, формируется система управления трудовым потенциалом региона, детерминированная экзогенными и эндогенными факторами. Региональная политика в отношении регулирования воспроизводственного процесса исходит, с одной стороны, из мер, принимаемых на государственном уровне, а с другой - определяется задачами развития и спецификой каждого конкретного региона;

2) проведенный анализ позволил выявить региональные особенности воспроизводства трудового потенциала Амурской области: во-первых, для области характерен суженый тип воспроизводства трудового потенциала, обусловленный снижением показателей, характеризующих количественную и качественную сторону трудового потенциала (недостаточный уровень воспроизводства населения, рост доли населения в возрасте старше трудоспособного, образовательный уровень трудовых ресурсов не соответствует потребностям экономики); во-вторых, достаточно высокий уровень безработицы, при том, что работодатели испытывают значительную потребность в трудовых ресурсах, что в свою очередь объясняется несоответствием профессиональной квалификации безработных потребностям экономики; в-третьих, для стадии обмена характерен значительный дисбаланс по уровню заработной платы по основным видам экономической дея-

тельности. Таким образом, проведенный анализ состояния трудового потенциала Амурской области позволил выделить ряд негативных тенденций, который характеризуют тип воспроизводства трудового потенциала как суженный;

3) наблюдается значительная дифференциация демографических показателей на внутрорегиональном уровне, что требует от управленческих структур применение дифференцированного подхода к управлению воспроизводством трудовых ресурсов. Особое место в данной политике, необходимо уделять районам, принадлежащим к северной и горно-таежной природно-климатическим зонам, так как условия проживания на данных территориях являются малопривлекательными для населения;

4) воспроизводство трудового потенциала предполагает объективную потребность в исследовании основных факторов, влияющих на характер воспроизводства трудового потенциала региона. Потребность в анализе обусловлена критическим состоянием трудового потенциала региона, который в рыночных условиях перестал функционировать как потенциал, обеспечивающий саморазвитие, самосовершенствование.

3 ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНДИКАТИВНОГО ПОДХОДА К УПРАВЛЕНИЮ ВОСПРОИЗВОДСТВОМ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ

3.1 Возможности индикативного планирования в управлении воспроизводством трудового потенциала

В настоящее время в управлении регионом действенным инструментом, используемым при реализации региональной экономической политики, является программно-целевой подход, который позволяет эффективно решать комплексные задачи социально-экономического развития региона.⁵⁷

Основные элементы системы регионального планирования представлены на рисунке 21.



Рисунок 21 - Система регионального планирования

Вместе с тем, для повышения эффективности регионального управления необходимо конкретизировать содержание программных результатов, соотнести их со стратегическими целями регионального развития. Это предполагает, что заложенная в Программы регионального развития система индикаторов должна стать ориентирующим параметром для территориальных властей, реализующих данную программу, и служить критерием оценки эффективности ее

⁵⁷ Лубашев Е.А. Основы повышения эффективности воспроизводства человеческого капитала в рамках региональной социально-экономической политики [Электронный ресурс] URL: <http://www.m-esopomy.ru/art.php?nArtId=4802> (дата обращения 20.09.2017)

выполнения. В связи с этим, индикативно-целевое планирование, на наш взгляд должно стать ведущим элементом в системе государственного управления развитием региона. При этом речь идет не о пассивной фиксации количественных и качественных целевых показателей, а об активном управлении ключевыми направлениями формирования и развития трудового потенциала территории.

Традиционно под индикативным планированием понимается альтернативный директивному метод планирования, оперирующий показателями (индикаторами). С точки зрения индикативного подхода управление процессом воспроизводства трудового потенциала региона можно представить следующим образом (рисунок 22).



Рисунок 22 - Модель управления воспроизводством трудового потенциала региона с использованием индикативного подхода

Использование модели управления воспроизводством трудового потенциала на основе индикативного подхода позволит:

- во-первых, обеспечить системность и комплексность решения сложных проблем воспроизводства трудового потенциала региона в соответствии с требованиями модернизации экономики и социальной сферы;

- во-вторых, создаются условия для обеспечения согласования интересов отдельных субъектов хозяйственной деятельности относительно целей и ориентиров социально-экономического развития региона;

- в-третьих, обеспечить возможность диагностировать приближение критического состояния объекта управления и необходимость изменения стратегии его развития.

Регулирование процессов воспроизводства социально-трудового потенциала территории предполагает необходимость выявления и оценки факторов, обуславливающих тенденции и закономерности его развития, а также физическое состояние населения и материальные возможности в конкретных региональных условиях.

В связи с этим возникает необходимость комплексной оценки региональных детерминант с точки зрения их влияния на полноценное развитие и реализацию социально-трудового потенциала.

При этом диагностика условий воспроизводства трудового потенциала территории является одним из важных этапов разработки региональных программ социально-экономического развития.

Процесс управления воспроизводством трудового потенциала строится на мониторинге факторных показателей, их анализе с учетом влияния на целевой показатель (индикатор), прогнозе возможных изменений факторных показателей на основе анализа их динамики, условий развития региональной системы.

3.2 Методика проведения мониторинга факторов и условий воспроизводства трудового потенциала

Формирование и последующее развитие системы регионального мониторинга факторов и условий воспроизводства трудового потенциала региона предполагает, прежде всего, осознание сущности и задач мониторинга.

В современной научной литературе, посвященной исследованию проблем регионального развития, можно выделить несколько определений термина «мониторинг», которые, несмотря на акцентирование его роли в поддержке принятия управленческих решений, тем не менее, различаются смысловым содержанием функционального назначения.

Так, мониторингу предписывают:

- во-первых, прогностическую функцию, которая заключается в систематическом измерении исследуемого объекта или явления с целью построения прогноза и принятия управленческих решений по принятию или корректировке ожидаемых результатов. В частности, такой трактовки придерживаются Е. Антосенков, А. Когут, В. Лексин, А. Ревайкин, В. Селиверстов, А. Швецов и другие.⁵⁸

- во-вторых, контрольную функцию, в соответствии с которой мониторинг является средством обратной связи, предоставляющим информацию о результатах проводимых управленческих воздействий, для определения их соответствия поставленным целям и задачам и последующего принятия корректирующих действий. Такая трактовка мониторинга, в частности, используется в работах А. Гапоненко и А. Панкрухина.⁵⁹

В последнее время большинство авторов, предлагают более конструктивную трактовку термина «региональный мониторинг», подразумевая под этим систему наблюдений, оценки, анализа и прогноза складывающейся на данной территории ситуации, с целью выработки и осуществления управленческих воздействий и корректировки принятых решений.

Основные элементы системы мониторинга условий воспроизводства трудового потенциала представлены на рисунке 23.⁶⁰

⁵⁸ Лексин В.Н., Селиверстов В.Е., Швецов А.Н. О формировании государственной системы мониторинга социально-экономической, национально-этнической и политической ситуации в регионах Российской Федерации. - М., 1999. С. 97; Когут А.Е., Рохчин В.С. Информационные основы регионального социально-экономического мониторинга. СПб.: ИСЭ РАН, 1999. С. 112.

⁵⁹ Общий и специальный менеджмент / под ред. Гапоненко А.Л., Панкрухина А.П. - М.: Изд-во «РАГС», 2001. С. 29.

⁶⁰ Никитина П. Ш., Николаева Мониторинг и оценка качества // Университетское управление: практика и анализ. 2007. С. 11.

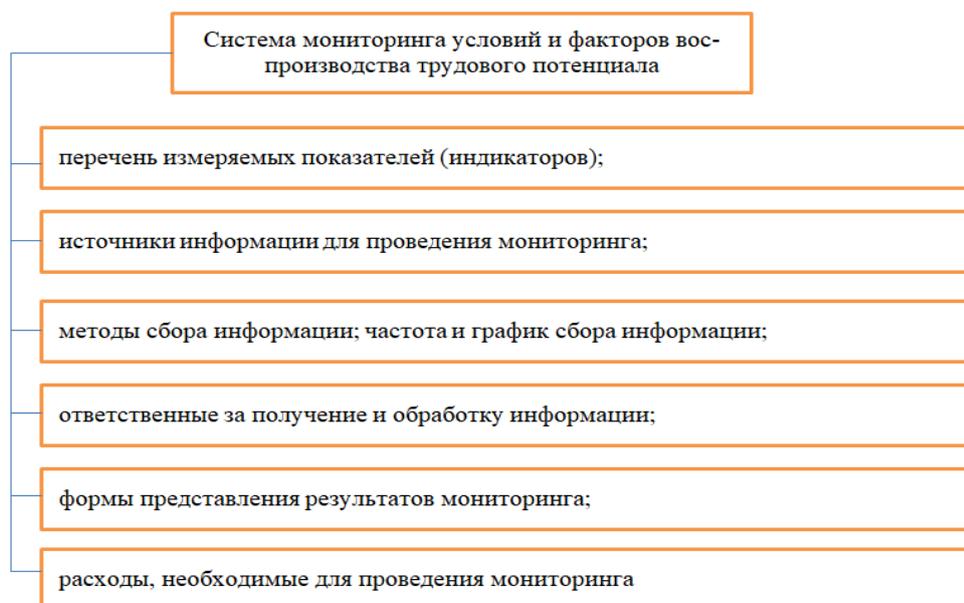


Рисунок 23- Основные элементы системы мониторинга

Рассматривая методологический базис формирования системы мониторинга региональных условий воспроизводства социально-трудового потенциала, отметим, что доминантным требованием будет удовлетворение информационных потребностей для принятия управленческих решений в отношении стратегического развития территории пользователей различного уровня и категорий (рисунок 24).

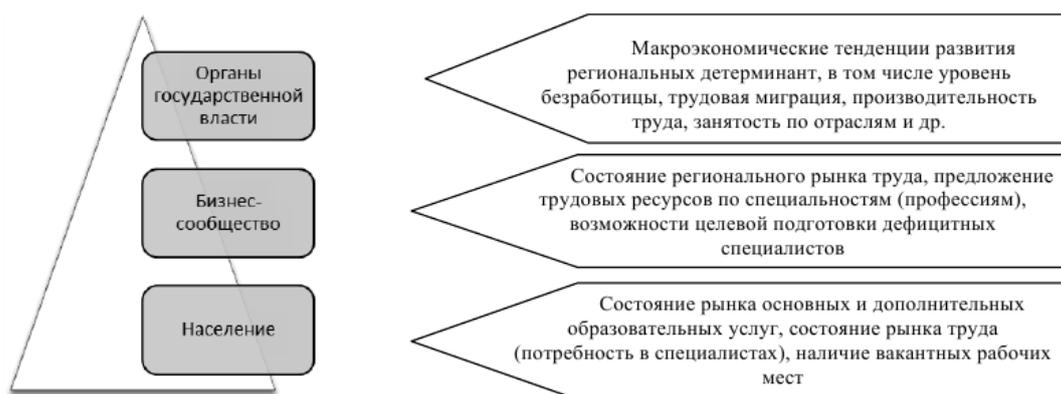


Рисунок 24 - Содержание информационных потоков по категориям пользователей

В информации о состоянии социально-трудового потенциала территории и имеющихся условиях его развития заинтересованы, прежде всего, органы

государственной власти различных уровней, которые осуществляют диагностику состояния регионального развития на основе выявления основных тенденций. Для органов государственной власти необходимо формирование общего представления о состоянии трудового потенциала, проблемных «точках» осуществления его воспроизводства на территории региона, а также об эффективности его использования в разрезе отдельных отраслей и муниципальных образований.

Основными субъектами проведения мониторинга являются:

- Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Амурской области;
- Министерство экономического развития Амурской области;
- Министерство здравоохранения Амурской области;
- Министерство образования Амурской области;
- Управление по вопросам миграции УМВД России по Амурской области;
- Управление занятости населения по Амурской области;
- администрации муниципальных образований.

Важно, чтобы при выборе формы и содержательного объема представления информации по результатам мониторинга учитывалось, для кого данная информация предназначена.

При определении величины расходов на проведение мониторинга, следует учитывать, что получение объективных данных основывается на изучении данных статистической отчетности и не предполагает значительных затрат.

В общем виде методика оценки условий и факторов воспроизводства трудового потенциала региона представлена в виде следующей последовательности действий (рисунок 25).⁶¹

Первоначально необходимо произвести оценку комплекса результативных (интегральных) составляющих характеризующих уровень развития региональных детерминант, определяющих условия воспроизводства социально-

⁶¹ Агузарова Л. А. Мониторинг условий воспроизводства социально-трудового потенциала как инструмент модернизации экономики региона // Пространство экономики. 2012. № 3-2. С.133-136.

трудового потенциала. На основании полученных оценок формируется профиль региональных условий, отражающий уровень их влияния на отдельные составляющие потенциала.

Исследование профиля региональных условий осуществляется путем сопоставления фактических значений интегральных показателей с оптимальными, определяющими целеориентирующую модель регионального развития.

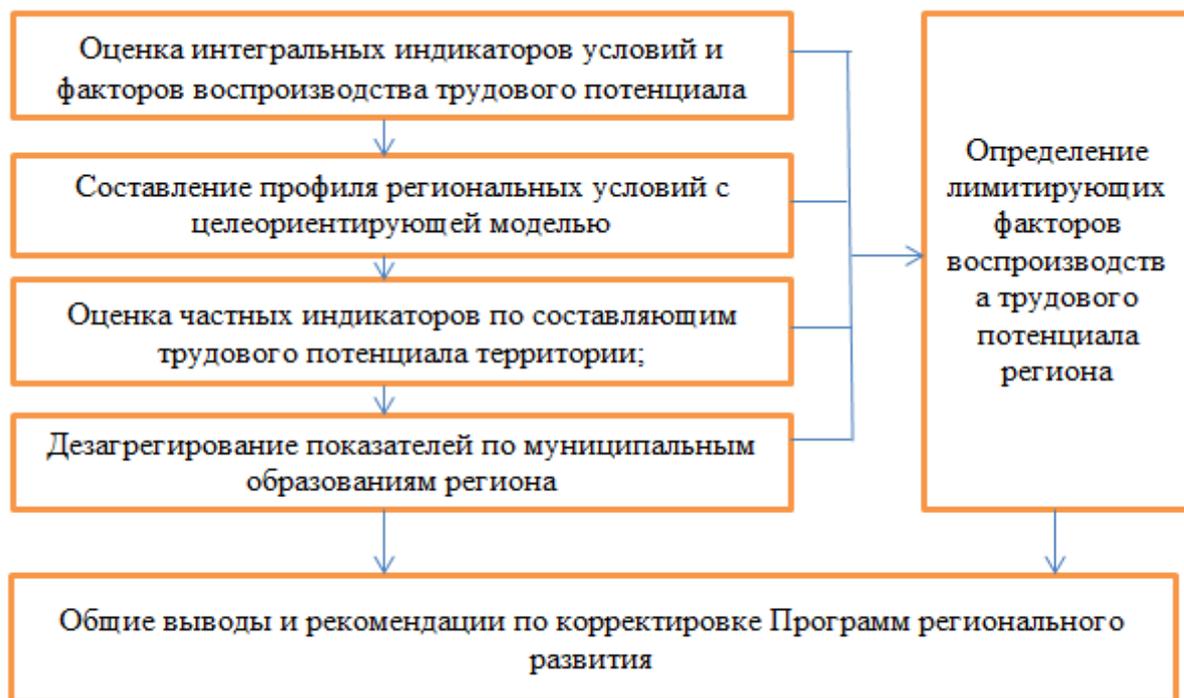


Рисунок 25 - Последовательность этапов проведения оценки условий воспроизводства трудового потенциала региона

Для оценки уровня соответствия имеющихся региональных условий желаемым уместно использовать понятие «релевантности», под которым понимают степень соответствия изучаемого показателя определенной цели.

Анализ соответствия региональных условий воспроизводства социально-трудового потенциала региона целеориентирующей модели позволяет определить специфические для данного региона детерминанты, выявить лимитирующие элементы, ограничивающие способность и возможности региональной системы к воспроизводству социально-трудового потенциала в силу недостаточного своего развития по сравнению с остальными составляющими.

Оценка частных (факторных) индикаторов может быть проведена с использованием той же логики исследования. При этом лимитирующие факторы могут быть выявлены при анализе динамики изменения данных показателей: к лимитирующим будут отнесены те факторы, которые характеризуются отрицательной динамикой.

Важным этапом проведения мониторинга является дезагрегирование полученных данных по муниципальным образованиям, поскольку региональные факторы значительно дифференцируются по размеру и типу населения. Одной из проблем отслеживания показателей является то, что некоторые дезагрегированные данные по муниципальным образованиям являются недоступными или неточными. Это предполагает необходимость совершенствования муниципальной статистики в разрезе показателей, характеризующих уровень и качество жизни населения.

Дезагрегирование показателей условий воспроизводства трудового потенциала территории в разрезе муниципальных образований позволяет не только проводить сравнительный анализ уровня развития отдельных территорий, но и определить их проблемные «узкие» места (лимитирующие факторы) для последующего стимулирования трудовых потоков.

Таким образом, применение предложенного инструментария, основанного на проведении мониторинга условий воспроизводства трудового потенциала региона с использованием объективных и субъективных оценок, позволяет получить более полную и адекватную информацию для принятия соответствующих решений в отношении реализации социально-экономической политики регионального развития. Кроме того, предложенная методика предоставляет широкие возможности для сравнительного анализа соответствия реализуемых региональных программ стратегическим целям модернизации экономики и социальной сферы региона. Эта возможность объясняется, с одной стороны, содержанием описанной методики, с другой, - тем, что ориентиры стратегического развития и модернизации экономики региона заложены в данной методике в виде целевых установок, служащих основой для проведения оценок.

3.3 Формирование системы индикаторов условий и факторов воспроизводства трудового потенциала региона

Определение индикаторов, характеризующихся набором показателей, отражающих состояние объекта исследования, является одной из важных проблем управления региональным развитием. Формирование, развитие и использование трудового потенциала региона происходит под воздействием значительного количества факторов, относящихся к социальной, экономической, политической и другим сферам общества.

В современной научной литературе индикаторами регионального развития в обеспечении воспроизводства социально-трудового потенциала региона выступают показатели, которые характеризуют, прежде всего, состояние отдельных элементов региональной экономической системы: сферу экономики, политическую сферу, социокультурную сферу и другие.

Однако эти показатели не позволяют сделать вывод о том, какие именно составляющие воспроизводственного процесса трудового потенциала в регионе являются наиболее «проблемными». Поэтому, в целях повышения эффективности процесса управления трудовым потенциалом региона, очень важно, чтобы информационно-аналитическая база отражала не только состояние отдельных подсистем определяющих его уровень, но и то, в какой мере данная подсистема определяет количественные и качественные характеристики данного потенциала. То есть, показатели оценки условий воспроизводства трудового потенциала региона должны нести информацию, необходимую для принятия решений по управлению его формированием, развитием, сохранением и использованием.

Поэтому система индикаторов регионального развития, позволяющих дать оценку процессам воспроизводства трудового потенциала, должна состоять из некоторых агрегированных показателей состояния и результатов функционирования региональной экономики, которые выступают индикаторами ее развития, позволяющими обнаружить тенденции и предсказать будущее.

Наблюдение за динамикой отдельных компонент агрегированных показателей позволяет судить о перспективах развития конкретных секторов эконо-

мики или видов экономической деятельности, направлений трудовой миграции, определить «контур» социально-трудового потенциала региона.

При этом очевидно, что исследование абсолютно всех показателей является нецелесообразным в связи с большим их количеством, а также высоким уровнем корреляции многих показателей.

Таким образом, система показателей (индикаторов) оценки региональных условий воспроизводства трудового потенциала региона должна строиться с учетом рассмотренных проблем и представлять собой единый методологический комплекс, позволяющий проводить мониторинг региональных детерминант формирования, развития, использования и сохранения человеческого капитала.

Значительное количество влияющих факторов и условий воспроизводства социально-трудового потенциала, создает значительные препятствия на пути конструирования интегрально-агрегированного индикатора, в силу его многомерности. В связи с этим наиболее реально построить систему индикаторов, каждый из которых будет отражать формирование отдельной составляющей трудового потенциала (физической, образовательно-квалификационной, мотивационной и др.).

Представляется целесообразным построение двухуровневой системы индикаторов (рисунок 26).



Рисунок 26 – Двухуровневая система индикаторов

Динамика показателей второго уровня позволяет отразить тенденции и «проблемные» сферы развития региональной системы.

Таким образом, предлагаемая система индикаторов, будучи ориентированной на развитие региональных факторов, определяющих условия воспроизводства отдельных составляющих трудового потенциала территории, построена в соответствии с принципами системного и целевого подхода.

Система индикаторов строится на следующих принципах (таблица 21).

Таблица 21 – Система индикаторов

Принципы	Характеристика
Системности и комплексности	характеристики условий воспроизводства трудового потенциала должны отражать взаимосвязь и взаимозависимость количественных и качественных показателей развития потенциала от совокупности прогнозных значений факторов региональной среды
Целевой параметризации оценки	идентификацию уровня достаточности фактического состояния региональной системы для достижения приоритетных целей социально-экономического развития, ее способность к обеспечению процессов воспроизводства трудового потенциала территории
Синергии	синхронное формирование «контура» социально-трудоувого потенциала и системы мероприятий, направленных на инновационно-ориентированное социально-экономическое развитие региона, а также выстраивание данных мероприятий в соответствии с приоритетами развития национальной экономики.
Субсидиарности	закрывающийся в четком разграничении и интеграции элементов процесса воспроизводства трудового потенциала на микро-, мезо- и макроуровнях, а также распределении властных полномочий по созданию условий для его развития, эффективного использования и сохранения
сравнительного анализа уровня согласованности фактических и ожидаемых параметров	позволяющий выделить сильные и слабые стороны регионального развития для последующей разработки мероприятий, направленных на стимулирование ростоформирующих факторов и снижение негативного влияния лимитирующих факторов.
чувствительности индикаторов к изменениям региональных условий воспроизводства социально-трудоувого потенциала	позволяет обеспечить гибкое реагирование и принятие управленческих решений с учетом происходящих изменений, корректировку стратегических целей и приоритетов развития региональной системы, а также механизмов их реализации

Соответственно выбор системы индикаторов осуществлялся исходя из следующих предпосылок (рисунок 27).

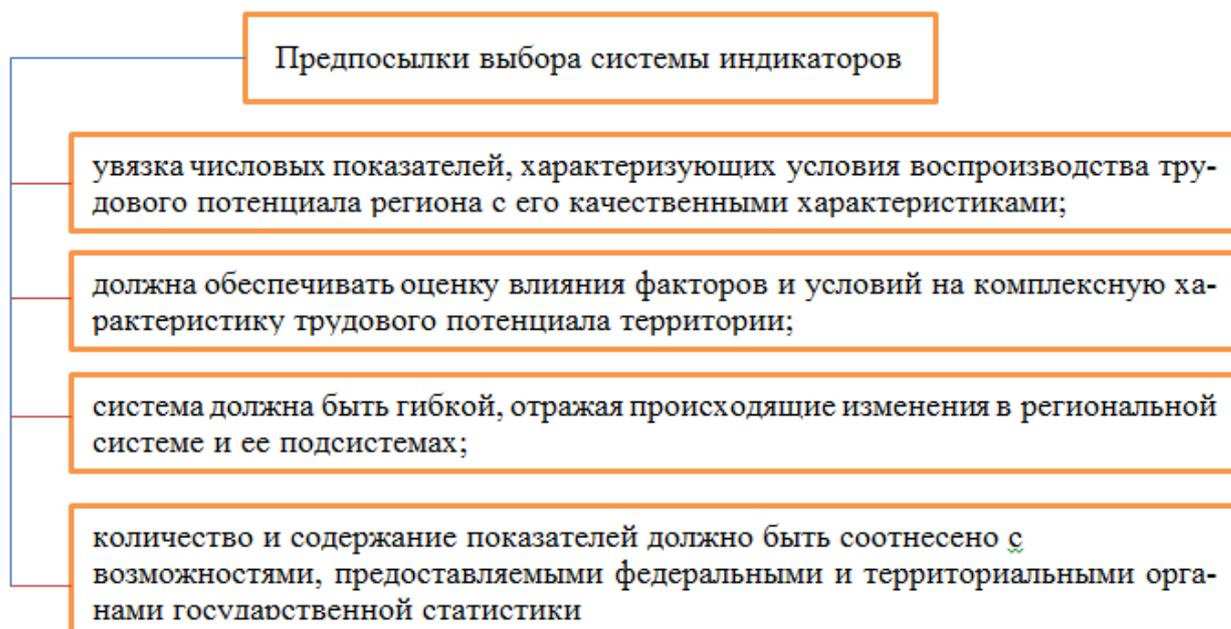


Рисунок 27 – Предпосылки формирования системы индикаторов

Интегральные показатели I уровня могут быть сгруппированы в оценочные блоки, характеризующие региональные детерминанты по отдельным направлениям формирования трудового потенциала территории. Критические и оптимальные значения интегральных показателей выбраны таким образом, чтобы с одной стороны соответствовать значениям данных показателей для экономически развитых западноевропейских стран (стран ЕС), с другой стороны, - нормативам и средним значениям соответствующих показателей в России.

Совокупность возможных индикаторов условий воспроизводства трудового потенциала региона, как интегральных, так и факторных, приведена в таблице 22.

Следует отметить, что перечень показателей, позволяющих оценить факторы и условия воспроизводства потенциала, могут корректироваться и дополняться в зависимости от конкретных региональных условий и поставленных задач исследования.

Предложенная система интегральных и частных показателей (индикаторов) выбрана таким образом, чтобы их можно было оценить по данным Федеральной службы государственной статистики.

Таблица 22 – Система интегральных и частных показателей

Интегральный показатель	Оптимальное значение	Критическое значение	Частные индикаторы
1	2	3	4
Ресурсная составляющая			
Показатель демографической нагрузки (показывает нагрузку на население региона непродовольственным населением (детей, лиц пенсионного возраста).	45 - 50 % (для стран ЕС)	показатель удельного веса населения в возрасте 60 лет и старше в общей численности населения выше 12 %	коэффициент рождаемости, коэффициент смертности, ожидаемая продолжительность жизни при рождении, коэффициент миграционного прироста, возрастной состав населения, соотношение мужчин и женщин, доля инвалидов в общей численности населения, выпуск специалистов образовательными учреждениями высшего профессионального образования; выпуск специалистов образовательными учреждениями среднего профессионального образования; выпуск специалистов образовательными учреждениями начального профессионального образования;
Факторная составляющая			
Качество здоровья - заболеваемость на 1000 человек населения	Менее 500 чел. на 1000 человек населения	Более 500 чел. на 1000 человек населения	численность населения на одну больничную койку, мощности амбулаторно-поликлинических отделений на 10 000 человек населения.
Уровень образования - доля населения, имеющих высшее образование среди ЭАН	23 % < Уо < 25 %	Менее 20 %	числа образовательных учреждений разного уровня образования, численность обучающихся в них студентов, а также количество бюджетных мест, выделяемых в высших образовательных учреждениях
ВРП на душу населения	Среднее значение ВРП в России	Менее 50 % от среднего значения ВРП в России	инвестиции в основной капитал на душу населения, инвестиции в основной капитал по видам экономической деятельности, распределение предприятий по видам экономической деятельности, отраслевая структура валовой добавленной стоимости; структура занятости по уровню образования, по возрасту и полу
Общая площадь жилых помещений в среднем на одного жителя	Более 33 кв. м.	Менее 18 кв. м.	удельный вес ветхого и аварийного жилья в общей площади всего жилищного фонда, удельный вес расходов домашних хозяйств на услуги ЖКХ, ввод в действие жилых объектов
Коэффициент миграционного прироста	Более 0	Менее 0	среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций, доля населения с доходами, ниже прожиточного минимума; потребительские расходы в среднем на душу населения, ввод в действие объектов социально-культурного строительства
Фактический	Менее 6 %	Более 10 %	доля трудоустроенных по специально-

уровень общей безработицы			сти через центры занятости населения в общей численности безработных, соответствие фактического уровня общей безработицы официально зарегистрированной безработице
Соотношение темпов роста заработной платы (ЗП) и темпов роста валового регионального продукта (ВРП)	темп роста ВРП > темп роста ЗП	темп роста ВРП < темп роста ЗП	показатели трудовой миграции по полу, показатели трудовой миграции по возрасту, показатели трудовой миграции по специальностям, уровень экономической активности населения

Таким образом, предложенная система индикаторов представляет собой совокупность проблемно-ориентированных оценок, позволяющих проанализировать способности и возможности региональной системы обеспечивать воспроизводство социально-трудового потенциала территории.

Кроме того, данная система показателей позволяет использовать в определенной вариации метод «черного ящика», в котором известны входные параметры - региональные детерминанты и условия, и выходные параметры - целевые показатели развития трудового потенциала. Результаты анализа позволят сформировать основу для принятия управленческих решений в отношении разработки стратегических направлений политики регионального развития.

Таким образом, предложенный индикативно-целевой подход к управлению воспроизводством трудового потенциала позволит обеспечить системность и комплексность решения сложных проблем воспроизводства трудового потенциала региона в соответствии с требованиями модернизации экономики и социальной сферы; создаются условия для обеспечения согласования интересов отдельных субъектов хозяйственной деятельности относительно целей и ориентиров социально-экономического развития региона; обеспечить возможность диагностировать приближение критического состояния объекта управления и необходимость изменения стратегии его развития.

Применение предложенного инструментария, основанного на проведении мониторинга условий воспроизводства трудового потенциала региона с исполь-

зованием объективных и субъективных оценок, позволяет получить более полную и адекватную информацию для принятия соответствующих решений в отношении реализации социально-экономической политики регионального развития.

Предложенная система показателей позволяет использовать в определенной вариации метод «черного ящика», в котором известны входные параметры - региональные детерминанты и условия, и выходные параметры - целевые показатели развития трудового потенциала. Результаты анализа позволят сформировать основу для принятия управленческих решений в отношении разработки стратегических направлений политики регионального развития.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На основании проведенного исследования, можно сделать следующие выводы:

1) трудовой потенциал представляет собой «располагаемые в настоящее время и предвидимые в будущем совокупные способности и возможности трудоспособного населения, которые могут быть востребованными в соответствии с потребностями общественного производства» Необходимым условием развития трудового потенциала является его воспроизводство, под которым в данном исследовании мы будем понимать «процесс постоянного восстановления и дальнейшего развития совокупных способностей и возможностей к труду, которыми обладает трудоспособное население»;

2) большое значение для управления воспроизводством трудового потенциала имеет систематизация факторов, позволяющих регулировать воспроизводство на всех уровнях и этапах производственного процесса и выделять в случае негативных изменений движущие силы, которые способствовали бы улучшению ситуации;

3) необходимость управления воспроизводством трудового потенциала объясняется тем, что рыночный механизм, не пригоден для решения актуальных социальных, экологических проблем в ходе трансформации и в стратегической перспективе, а потому не имеет универсального значения для регулирования процесса воспроизводства трудового потенциала региона, как социального ресурса;

4) под системой управления воспроизводством трудового потенциала будем понимать «система целенаправленных, систематических воздействий на качественно-количественные характеристики трудового потенциала на всех стадиях его движения в целях удовлетворения потребностей региона в стабильном устойчивом развитии, а также на формирование и обеспечение рациональных пропорций воспроизводства, т. е на совершенствование его воспроизводственной структуры»

5) так как каждому региону характерны специфические особенности воспроизводства и развития трудового потенциала, то, исходя из этих особенно-

стей, формируется система управления трудовым потенциалом региона, детерминированная экзогенными и эндогенными факторами. Региональная политика в отношении регулирования воспроизводственного процесса исходит, с одной стороны, из мер, принимаемых на государственном уровне, а с другой - определяется задачами развития и спецификой каждого конкретного региона;

6) проведенный анализ состояния трудового потенциала Амурской области позволил выделить ряд негативных тенденций, который характеризуют тип воспроизводства трудового потенциала как суженный. Воспроизводство трудового потенциала предполагает объективную потребность в исследовании основных факторов, влияющих на характер воспроизводства трудового потенциала региона. Потребность в анализе обусловлена критическим состоянием трудового потенциала региона, который в рыночных условиях перестал функционировать как потенциал, обеспечивающий саморазвитие, самосовершенствование. С этой целью, в рамках магистерской диссертации встает необходимость разработки методики мониторинга, направленного на выявление основных факторов, определяющих воспроизводство трудового потенциала Амурской области;

7) предложенный индикативно-целевой подход к управлению воспроизводством трудового потенциала позволит обеспечить системность и комплексность решения сложных проблем воспроизводства трудового потенциала региона, в соответствии с требованиями модернизации экономики и социальной сферы; создаются условия для обеспечения согласования интересов отдельных субъектов хозяйственной деятельности относительно целей и ориентиров социально-экономического развития региона; обеспечить возможность диагностировать приближение критического состояния объекта управления и необходимость изменения стратегии его развития;

8) применение предложенного инструментария, основанного на проведении мониторинга условий воспроизводства трудового потенциала региона с использованием объективных и субъективных оценок, позволяет получить более полную и адекватную информацию для принятия соответствующих решений в

отношении реализации социально-экономической политики регионального развития;

9) предложенная система показателей позволяет использовать в определенной вариации метод «черного ящика», в котором известны входные параметры - региональные детерминанты и условия, и выходные параметры - целевые показатели развития трудового потенциала. Результаты анализа позволят сформировать основу для принятия управленческих решений в отношении разработки стратегических направлений политики регионального развития.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1 Агузарова, Л.А. Особенности управления развитием трудового потенциала депрессивного региона / Л.А. Агузарова, Ф.С. Агузарова. - Нальчик: Издательство «КБНЦ РАН», 2015.- 182 с.

2 Богатырев, В. Об актуальности программно-целевого планирования / В. Богатырев // Экономист.- 2010. -№ 2.- С. 3–10.

3 Большая Советская Энциклопедия: в 30 т. / под ред. А.М. Прохорова. - изд. 3-е. - М.: Советская энциклопедия, Т.20, 1975. – 608 с.

4 Быкова, Е.В. Формирование и использование трудового потенциала региона в переходной экономике России: автореф. дис. ... канд. экон. наук / Е.В. Быкова. – Саратов: Наука, 2000. – 193 с.

5 Васильев, П.П. Управление трудовым потенциалом в условиях преодоления последствий экономического кризиса / П.П.Васильев, А.Е.Кармизов // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. 2015. №4. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-trudovym-potentsialom-v-usloviyah-preodoleniya-posledstviy-ekonomicheskogo-krizisa> - 06.01.2018.

6 Воловая, Е. В. Формирование трудового потенциала территориальной продовольственной системы (на примере Ульяновской области) / Е. В. Воловая, М. А. Ананьев. – Ульяновск: Вектор-С, 2009. – 166 с.

7 Волохин, И.С. Трудовой потенциал Таджикистана и пути повышения эффективности использования / И.С. Волохин. - Душанбе: Дониш, 1983. - 132 с.

8 Врублевский, В.К. Развитой социализм: труд и НТР. Очерки теории труда / В.К. Врублевский. - М.: Политиздат, 1984. - 240 с.

9 Глазьев, С.Ю. О стратегии устойчивого развития экономики России / С.Ю.Глазьев, Г.Г.Фетисов // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз.- 2013.- № 1.- С. 23–35.

10 Глушач, А.В. Социально-экономическая природа трансакций, их виды и особенности проявления на рынке труда / А.В.Глушач, С.И.Архиереев // Бизнес информ. 2014.- № 5.- С. 8–13.

11 Гольдин, М.И. Актуальные проблемы развития трудового потенциала общества зрелого социализма / М.И. Гольдин // Вопросы философии.- 1982. -

№ 5. - С. 3-16.

12 Горбунова, О.Н. Особенности формирования трудового ресурса региона в условиях развития инновационной экономики / О.Н.Горбунова, А.В.Гладышева, Ю.И.Горбунова // Социально-экономические явления и процессы.- 2014.- Т. 9.- № 9.- С. 26–31.

13 Дегтярь, Л.С. Трудовой потенциал общества и социальная политика / Л.С. Дегтярь.- М.: Наука, 1984. - 159 с.

14 Демографический прогноз до 2035 года. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/pop. – 11.12.2017.

14 Демография. Официальная статистика. [Электронный ресурс]. Режим доступа:http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/#. – 11.12.2017.

15 Дьяченко, В.Н. Пространственная дифференциация условий жизни как фактор привлекательности российско-китайского приграничья. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://uecs.ru/uecs-91-912016/item/4085-2016-09-08-11-20-44>. – 10.01.2018.

16 Егоров, В.Д. Методологические аспекты изучения трудового потенциала населения / В.Д. Егоров. - М.: Экон-Информ, 2002. - 101 с.

17 Егоров, В.Д. Трудовой потенциал: формирование и использование в условиях рыночной экономики: дис. докт. экон. наук./ В.Д. Егоров. – М.: Издание, 2004. – 179 с.

18 Еремин, Р.В. Особенности проведения мониторинга социально-экономического развития региона для различных групп пользователей [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://уэкс.рф/index.php?option=com_flexicontent&view=items&cid=10&id=412&Itemid=15. – 10.01.2018.

19 Еремина, Н.М. Статистика труда / Н.М. Еремина, В.П. Маршалова. - М.: Финансы и статистика, 1988. - 284 с.

20 Ештокин М.В. Модель воспроизводства трудового потенциала в регионе / М.В. Ештокин // Основы экономики, управления и права.- 2014.- № 1.- С.

71–77.

21 Зайцева, И.В. Управление трудовыми ресурсами как динамическая подсистема инновационной модели развития экономики / И.В. Зайцева, М.В. Попова. // Инновационная экономика и промышленная политика региона (ЭКОПРОМ-2012) / труды Международной научно-практической конференции. – СПб.: Изд-во Политехн.ун-та, 2012. - С. 43-49.

22 Золин, И.Е. Рынок труда в контексте демографического развития / И.Е. Золин // Национальные интересы: приоритеты и безопасность.- 2014.- № 42. -С. 12–22.

23 Колосова, Р.П. Трудовой потенциал промышленности / Р.П. Колосова. - М.: МГУ, 1987. –12 с.

24 Косаев, А.Г. Трудовой потенциал и занятость в условиях интенсификации / А.Г. Косаев. - М.: Прогресс, 1990. – 194 с.

25 Косаев, А.Г. Некоторые аспекты формирования и эффективного использования трудового потенциала / А.Г. Косаев. - М.: Наука, 1988. - 125 с.

26 Костаков, В.Г. Прогноз занятости населения / В.Г. Костаков. - М.: Экономика, 1979. - 183 с.

27 Котляр, А.Э. О субъектах и объекте рынка труда / А.Э. Котляр // Человек и труд. - 2003. - № 5. - С. 30-32.

28 Краткий обзор экономики Амурской области. [Электронный ресурс]. Режим доступа:http://www.amurobl.ru/wps/portal/!ut/p/c5/04_SB8K8xLLM9M. – 10.01.2018.

29 Ксенофонтов, В.И. Управление сбалансированным развитием региона на основе методов индикативно-регулятивного планирования / В.И. Ксенофонтов // Экономика и управление.- 2010. -№ 12.- С.106-111.

30 Кулагина, Г.Д. Макроэкономическая статистика / Г.Д. Кулагина. - М.: МЭСИ. 1998. - 140 с.

31 Леонидова, Г.В. Трудовые ресурсы России: качественное состояние и перспективы развития / Г.В. Леонидова // Экономика и современный менеджмент: теория и практика. -2014.- № 42.- С. 118–125.

32 Леонидова, Г.В. Качество трудовых ресурсов в контексте факторов национальной безопасности России / Г.В. Леонидова // Проблемы развития территории.- 2014. -№ 5.- С. 7–19.

33 Лубашев, Е.А. Основы повышения эффективности воспроизводства человеческого капитала в рамках региональной социально-экономической политики [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=4802>. – 10.01.2018.

34 Магомедов, М.М. Региональные особенности воспроизводства и использования трудового потенциала / М.М. Магомедов. - М.: Институт экономики РАН, 2001. - 208 с.

35 Маслова, И.С. Трудовой потенциал советского общества / И.С. Маслова. - М.: Ротапринт ИЭ АН СССР, 1987. - 125 с.

36 Маслова, И.С. Трудовой потенциал советского общества: Вопросы теории и методологии исследования / И.С. Маслова. – М.: ИЭ, 1987. – 269 с.

37 Матвеева, Л.Г. Инновационный потенциал промышленности Юга России: инструментарий управления в целях снижения региональной асимметрии / Л.Г. Матвеева // Региональная экономика. Юг России.- 2014.- № 1.- С. 42–54.

38 Матвеева, Л.Г. Модельный инструментарий межрегионального ресурсного обмена / Л.Г.Матвеева, О.А.Чернова // Вопросы территориального развития. -2014.- № 4.- С.1.

39 Медвидь, М.М. Достаточные условия гарантированного обеспечения отрасли трудовыми ресурсами / М.М. Медвидь // ЭТАП: экономическая теория, анализ, практика. -2014.- № 1. - С. 140–148.

40 Мемном, М.М. Особенности процесса управления трудовыми ресурсами и его элементы на предприятии / М.М. Мемном // Международный научно-исследовательский журнал.- 2014.- № 3-3. - С. 51–53.

41 Морозова, С.Н. Анализ обеспеченности организации трудовыми ресурсами / С.Н. Морозова // Актуальные вопросы образования и науки.- 2014.- № 5 - 6. - С. 80–88.

42 Мост, С.А. Управление трудовым потенциалом региона с учетом демо-

графических ограничений на рынке труда: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / С.А. Мост. – Самара: Наука, 2010. - 158 с.

43 Мустаев, М.М. Интеграционно-пространственные процессы и формирование институциональных основ отношений собственности в современной экономике / М.М. Мустаев, Ф.А. Мамбетова // Экономика и предпринимательство.- 2013.- № 12-4.- С. 290–293.

44 Направления деятельности Управления занятости по Амурской области. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://zanamur.ru/nasha-deyatelnost/zanyatost/professionalnoe-obuchenie/>. – 11.12.2017.

45 О внесении изменений в Федеральный закон «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей». [Электронный ресурс]: федеральный закон от 28.12. 2017 г. № 432-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

46 О ежемесячных выплатах семьям, имеющим детей [Электронный ресурс]: федер. закон от 28.12.2017 г. № 418-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

47 Об утверждении «Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года». [Электронный ресурс]: распоряжение Правительства Российской Федерации от 17.11.2008 г. № 1662-р. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

48 Об утверждении «Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года» [Электронный ресурс]: распоряжение Правительства Российской Федерации от 08.12.2011 г. № 2227-р. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

49 Об утверждении государственной программы «Развитие образования Амурской области на 2014 - 2020 годы» [Электронный ресурс]: постановление Правительства Амурской области от 25.09. 2013 г. № 448. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

50 Об утверждении государственной программы «Экономическое разви-

тие и инновационная экономика Амурской области на 2014 - 2020 годы» [Электронный ресурс]: постановление Правительства Амурской области от 25.09.2013 г. № 448. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

51 Об утверждении Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года [Электронный ресурс]: указ Президента РФ от 09.10.2007 г. № 1351. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

52 Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Амурской области на период до 2025 года. [Электронный ресурс]: постановление Правительства Амурской области от 13.07.2012 г. № 380. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

53 Одегов, Ю.Г. Рынок труда (практическая макроэкономика труда): Учебник / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Н.К. Лунева. - М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2007. - 900 с.

54 Одегов, Ю.Г. Трудовой потенциал предприятия: пути эффективного использования / Ю.Г. Одегов, В.Б. Бычин, К.Л. Андреев. - Саратов: Издательство Саратовского университета, 1991. - 171 с.

55 Панкратов, А.С. Трудовой потенциал: социально-экономические аспекты управления процессом его воспроизводства: автореф. дис. ... док. экон. наук: 08.00.05 / А.С. Панкратов. - М.: МГУ, 1993. - 60 с.

56 Панкратов, А.С. Управление воспроизводством трудового потенциала / А.С. Панкратов. - М.: Изд-во МГУ, 1986. - 279 с.

57 Показатели занятости населения Амурской области. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://zanamur.ru/nasha-deyatelnost/zanyatost/professionalnoe-obuchenie>. - 10.01.2018.

58 Профессиональное обучение. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://zanamur.ru/nasha-deyatelnost/zanyatost/professionalnoe-obuchenie/>. - 10.01.2018.

59 Райзберг, Б.А. Современный экономический словарь / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. - М.: ИНФРА-М, 1999. - 479 с.

60 Реанович, Е.А. Смысловые значения понятия «потенциал». [Элек-

тронный ресурс]. URL:<https://research-journal.org/economical/smyslovye-znachenie-ponyatiya-potencial/> - 12.12.2017.

61 Резник, Г.А. Инновационный трудовой потенциал — стратегический ресурс развития инновационной экономики / Г.А. Резник, Д.Р. Амирова // Экономика и предпринимательство.- 2014.- № 6.- С.306-309.

62 Российский статистический ежегодник 2017. [Электронный ресурс]. Режим доступа:http://www.gks.ru/bgd/regl/b17_13/Main.htm. – 12.12.2017.

63 Сергеева, Г.П. Трудовой потенциал страны / Г.П. Сергеева, Л.С. Чижова. - М.: Знание, 1982. - 64 с.

64 Сергеева, Т.П. Регулирование ресурсного потенциала регионального рынка труда: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Т.П. Сергеева. – Курск: 2007. - 218 с.

65 Скваржинский, М.И. Трудовой потенциал социалистического общества / М.И. Скваржинский, И.Ю. Баландин, А.И Тяжков. - М.: Экономика, 1987. - 102 с.

66 Струмилин, С.Г. Проблемы экономики труда / С.Г. Струмилин. - М.: Госполитиздат, 1982. - 471 с.

67 Сухаревский, Б.М. Система управления трудом в развитом социалистическом обществе / Б.М. Сухаревский. - М.: Экономика, 1983. - 544 с.

68 Тарасевич, А.Л. Трудовой потенциал: формирование и использование / А.Л. Тарасевич. - СПб.: Питер, 1990. - 256 с.

69 Терминологический словарь библиотекаря по социально-экономической тематике. – СПб.: Российская национальная библиотека, 2011. Электронная версия <http://www.nlr.ru/cat/edict/EcoDict/index1.htm>. - 12.12.2017.

70 Токсанбаева М. С. Социальные интересы работников и использование трудового потенциала / М. С. Токсанбаева. - М.: Наука, 2006. - 259 с.

71 Токсанбаева, М.С. Социально-экономические факторы воспроизводства трудового потенциала в современной России [Текст]: автореф. дис. на соиск. уч. ст. д.э.н. : 08.00.05. – М.: 2007. – 369 с.

72 Хадасевич, Н. Воспроизводство трудового потенциала региона на ос-

нове системно-факторного подхода / Н. Хадасевич // Предпринимательство.- 2014. № 7.- С.115–125.

73 Чекмарева, Е.А. Экономико-математическое моделирование реализации трудового потенциала региона: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.13 / Е.А. Чекмарева. - Вологда, 2012. - 182 с.

74 Чудинов, Д.В. Системы управления трудовым потенциалом / Д.В. Чудинов. - Пермь: СХИ, 1990. - 43 с.

75 Шабунова, А.А. Трудовой потенциал региона: учеб. пособие для вузов / А.А. Шабунова, Е.А. Чекмарева. – Вологда: ИСЭРТ РАН, 2010. - 92 с.

76 Шаталова, Н.И. Трудовой потенциал работника: проблемы функционирования и развития / Н.И. Шаталова. - Екатеринбург. Издательство Уральского государственного экономического университета, 1998. - 235 с.

77 Экономика труда: учебник / под ред. Ю.П. Кокина, П.Э. Шлендера.- 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Магистр, 2010. - 686 с.

78 Экспертное заключение рабочей группы «Социальная политика и повышение качества социальных услуг» на проект Плана мероприятий по реализации в 2016-2020 годах Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://open.gov.ru/upload/iblock/328/328d140771af9b0671d3c556a436e365.pdf>. – 12.12.2017.