

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный экономический университет»

На правах рукописи

ШЕВЯКИН АНДРЕЙ СЕРГЕЕВИЧ

**ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СИСТЕМЫ
ВОСПРОИЗВОДСТВА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНА**

Специальность 5.2.3. Региональная и отраслевая экономика
(Экономика народонаселения и экономика труда)

Диссертации
на соискание ученой степени доктора экономических наук

Научный консультант:
д.э.н., профессор
Бездудная А.Г.

Санкт-Петербург – 2025

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ РЕГИОНАЛЬНЫМ ТРУДОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ.....	16
1.1 Понятийно-категориальный аппарат управления региональным трудовым потенциалом.....	16
1.2 Система управления трудовым потенциалом региона.....	37
1.3 Методические основы оценки состояния и эффективности использования регионального трудового потенциала.....	51
ГЛАВА 2. ФОРМИРОВАНИЕ И ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНА КАК ФАКТОР ЕГО СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ.....	68
2.1 Тенденции использования трудового потенциала региона	68
2.2 Миграция как фактор социально-экономического развития региона.....	95
2.3 Влияние демографических факторов и института семьи на воспроизводство трудового потенциала в регионе.....	111
ГЛАВА 3. СИСТЕМА ОБЕСПЕЧЕНИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ ТРУДОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ.....	147
3.1 Система оценки состояния производственной сферы трудового потенциала региона.....	147
3.2 Прогнозирование обеспеченности экономики регионов трудовыми ресурсами.....	163
3.3 Качественный состав трудовых ресурсов в условиях инновационно- ориентированного развития региона	179
ГЛАВА 4. ДИАЛЕКТИКА ВЗАИМОСВЯЗИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И РЕАЛИЗАЦИИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА.....	198
4.1 Динамика и дифференциация доходов населения региона как фактор формирования трудовых ресурсов.....	198

4.2 Основные направления совершенствования политики оплаты труда в целях обеспечения реализации и развития трудового потенциала.....	219
4.3 Сокращение уровня дифференциации как механизм роста ресурсообеспеченности экономики региона.....	236
ГЛАВА 5. ПРИКЛАДНЫЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНА И ИХ РЕАЛИЗАЦИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ.....	247
5.1 Концептуальные основы управления воспроизводством трудового потенциала региона.....	247
5.2 Механизмы комплексного инвестирования в трудовой потенциал экономики региона на примере Курской области.....	264
5.3 Преодоление демографического кризиса, как условие улучшения воспроизводства и использования трудовых ресурсов.....	288
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	310
СПИСОК ИСТОЧНИКОВ.....	316

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы диссертационного исследования. Инновационно-ориентированное социально-экономическое развитие предъявляет новые требования к качественно-количественной ресурсной обеспеченности воспроизводственного комплекса, важнейшим компонентом которого выступает трудовой потенциал.

Именно трудовой потенциал обеспечивает формирование долгосрочных конкурентных преимуществ, основанных на принципиально более высоком уровне производительности труда. Высокий уровень квалификации и подготовки трудовых ресурсов выступает важнейшей особенностью постиндустриального общества, лежит в основе технологического превосходства, которое на современном этапе развития цивилизации определяет позиции страны в системе мирохозяйственных связей.

Принимая во внимание пространственный фактор экономического развития России, активизацию роли регионов как самостоятельных субъектов хозяйствования, с одной стороны, и трактовку человеческих ресурсов в качестве ключевого фактора современного социально-экономического развития, с другой стороны, вопросы формирования и использования трудового потенциала приобретают особую практическую значимость. Для экономики региона уровень развития трудового потенциала представляет собой основополагающий фактор экономического роста в долгосрочной перспективе.

В этой связи объективно необходимо более глубокое теоретико-методологическое изучение трудового потенциала как многогранного явления и совокупности отношений, складывающихся в процессе его формирования и использования.

Одновременно следует отметить недостаточную изученность отдельных теоретических и практических аспектов управления трудовыми ресурсами на региональном уровне применительно к современным экономическим условиям и существующим ограничениям. Эти условия придают качественно

новое содержание процессу управления трудовыми ресурсами, а следовательно, вопросы, связанные с воспроизводством и использованием трудового потенциала конкретных территорий позиционируются как теоретически и практически значимые, актуализируя проблему реализации трудового потенциала на мезоуровне.

Степень разработанности научной проблемы. Теоретическим и практическим аспектам формирования и использования трудового потенциала посвящены многие исследования отечественных и зарубежных специалистов. Методологические подходы к формированию трудового потенциала сформулированы в работах Л. Вальраса, Дж. Кейнса, К. Маркса, А. Маршалла, У. Петти, А.Смита, Ж.Б. Сэя и др. Их идеи об экономической ценности трудового потенциала явились отправной точкой для последующих научных исследований.

Социально-экономические формы участия человека в воспроизводственных процессах раскрыты в трудах: Д. Псахаропулоса, Ф.Махлупа, И. Фишера, Г. Беккера, Л. Хансена, Т. Шульца, Д. Кейнса, П.Друкера, Ф. Листа, Д. Минцера, Г. Сэджвика, О. Нордхауса, Й. Бен-Порэта, Д.Милля, М. Портера.

В отечественной экономической науке феномен трудового потенциала рассматривается в следующих аспектах:

– развитие теоретических основ трудового потенциала: А.Г. Струмилин, А.Г. Косаев, Р.П. Колосова, А.И. Воропаев, Т.И. Заславская, В.Г.Костаков, С.А.Дятлов, Ю.Г. Одегов, С.М. Климов, А.И. Добрынин, Е.И. Рузавина, И.С. Маслова, М.М. Магомедов, С.И. Пирожков, М.И. Скаржинский, И.В. Соболева, И.В. Цыганкова;

– исследование процесса воспроизводства трудового потенциала и анализ сформировавшихся в данной сфере тенденций: Карлик А.Е., Клупт М.А., Капелюшников Р.И., Доброхлеб В.Г., Корчагин Ю.А., Моргунов В.П., Воробьева О.Д., Ермаков С.П., Усачев В.И., Топилин А.В., Панкратов А.С., Прокудин В.А., Елизаров В.В., Рогачев С.В., Потуданская В.Ф., Рыбаковский

О.Л., Рыбаковский Л.Л., Бычин В.Б., Орлова И.Б., Тихомиров Н.П., Рязанцев С.В., Архангельский В.Н., Сигарева Е.П., Ильина И.Ю., Волгин Н.А., Генкин Б.М., Костин Л.А., Докторович А.Б., Абалкин Л.И., Глазьев С.Ю., Бобков В.Н., Буланов В.С., Зубаревич Н.В., Егоров В.Д., Токсонбаева М.С., Рощина С.Ю., Кокин Ю.П., Львов Д.С., Мальцева О.И., Чижова Л.С., Дудников С.В. Потемкин В.К. и др.;

– анализ эффективности реализации трудового потенциала: Н.А. Володина, Ю.М. Остапенко, Е.И. Кудрявцев, Ю.Н. Юрлов, В.В. Адамчук, Т.Ю. Базаров, О.В. Ромашов, А.И. Тяжов, А.Н. Мирошниченко, П.В. Журавлев, Г.Л. Орлянская, Г.Г. Руденко, Б.Г. Збышко, Т.О. Разумова, В.В. Ишин, В.П. Пилявский, М.Г. Колосницын, С.Л. Белущенко, А.Л. Мазин, А.И. Рофе, Д.В. Круглов и др.

Методологические основы, включающие проблемы анализа и управления трудовым потенциалом в современных условиях, разработаны в трудах А.Г. Бездудной, Е.А. Ткаченко, Н.М. Римашевской, Т.В. Блиновой, Е.В. Бураевой, М.А. Терентьевой, Н.И. Гвоздевой, Л.А. Миграновой, В.К. Докальской, Г.В. Якшибаевой, Н.Р. Хадасевич, Л.А. Третьяковой, А.А. Шабуновой, Е.А. Чекмаревой, И.В. Минаковой, О.А. Александровой, В.В. Сафронова, А.Г. Зиновьева, Е.И. Медведевой, Е.Ф. Злобина, Е.Н. Щетинина, Н.Е. Русановой, Л.А. Поповой, М.М. Критского, Л.Г. Симкиной, Л.Г. Згонник, В.М. Маневича, Ф.С. Веселькова, А.С. Зорина, М.Г. Гильдингерш, И.М. Алиева.

Несмотря на пристальный интерес к проблеме формирования и использования трудового потенциала региона, многие ее аспекты остаются недостаточно изученными. Выступая объектом управления, трудовой потенциал требует системного подхода при обосновании управленческих решений как на федеральном, так и на региональном уровнях, эффективной интеграции его системообразующих компонентов.

Актуальность и объективная необходимость системно-целостного исследования и комплексного решения теоретических, методологических и

прикладных проблем повышения эффективности использования трудового потенциала территорий предопределили выбор темы, цель и задачи диссертационного исследования.

Цель диссертационного исследования состоит в развитии теоретико-методологических основ управления трудовым потенциалом региона и разработке практических рекомендаций по его эффективному использованию в современных условиях.

В соответствии с основной целью были сформулированы следующие **задачи исследования:**

1. систематизировать теоретические представления и разработать теоретико-методологический подход к понятию трудового потенциала экономики региона;
2. разработать концептуальную схему управления воспроизводством трудового потенциала экономики региона, учитывающую специфику объекта управления;
3. предложить методический подход к комплексной оценке эффективности процессов воспроизводства трудового потенциала экономики региона;
4. систематизировать факторы, обуславливающие суженное воспроизводство и деградацию трудового потенциала и оказывающие негативное лимитирующее влияние на ресурсную обеспеченность экономики региона;
5. разработать и обосновать подход к повышению эффективности воспроизводства трудового потенциала в рамках социально-экономического пространства региона на основе институциональных финансовых инструментов;
6. разработать интеграционную концепцию повышения эффективности воспроизводства трудового потенциала региона, учитывающую факторы его формирования на региональном и корпоративном уровне;

7. сформировать направления преодоления ресурсной ограниченности регионального социально-экономического развития, предопределяющие поступательное долгосрочное социально-экономическое развитие регионального воспроизводственного комплекса;

8. разработать комплекс рекомендаций по совершенствованию системы управления воспроизводством трудового потенциала экономики региона.

Объектом исследования является трудовой потенциал региональных социально-экономических систем.

Предметом исследования выступают социально-экономические отношения, складывающиеся в процессе воспроизводства трудового потенциала региона.

Теоретическую основу исследования составили фундаментальные, концептуальные и методологические положения и подходы к управлению трудовым потенциалом, представленные в трудах отечественных и зарубежных ученых.

Методологической основой диссертационного исследования выступил широкий спектр методов: исторический, статистический, диалектический, сравнения, монографический, логический, индукции и дедукции, экономико-математического моделирования, а также системный, структурный, ситуационный, институциональный, критериальный анализ. Исследования осуществлялись на основе системного, структурного, ресурсного, процессного и институционального подходов. Все это позволило осуществить широкое многоаспектное исследование с сохранением его общей логики и единства элементов.

Информационной основой исследования послужили нормативно-правовые акты, официальные данные Федеральной службы государственной статистики и ее территориальных органов, программные документы, материалы монографических исследований по проблематике диссертации, материалы, представленные в глобальной сети Интернет и в периодической печати.

Широкое использование в рамках диссертационного исследования получили источники информации, размещенной на официальных сайтах государственных органов власти ведомств (Федеральной службы государственной статистики, региональных органов власти и соответствующие базы данных).

Обоснованность результатов исследования, положений и рекомендаций, представленных в диссертационном исследовании, подтверждается применением авторского методического инструментария; корректной обработкой данных; достаточным объемом и результатами аналитических процедур; использованием синтеза теоретико-методологических подходов и экономико-статистических методов.

Достоверность результатов диссертационного исследования основывается на использовании достоверной теоретико-методической информации, грамотном применении общенаучных и специальных методов исследования и корректных источников статистических данных, представленных в официальных статистических сборниках и на официальном сайте Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации, а также положительной оценкой представленных результатов на научных мероприятиях разного уровня и внедрением данных результатов в практику.

Соответствие паспорту специальности. Область исследования соответствует паспорту специальности ВАК 5.2.3. Региональная и отраслевая экономика: 8. Экономика народонаселения и экономика труда: 8.5. Экономика неравенства. Гендерная экономика. Позитивные и негативные аспекты неравенства в контексте проблем экономического развития; 8.7. Пространственное расселение народонаселения. Этно-региональные особенности воспроизводства населения. Процессы урбанизации и дезурбанизации; 8.11. Экономические и социально-демографические факторы и концепции развития человеческих ресурсов; 8.12. Теоретико-методологические основы экономики труда; 8.13. Количественные и

качественные характеристики трудовых ресурсов. Человеческий капитал и его характеристики.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в решении важной научной проблемы обеспечения устойчивого развития региональных социально-экономических систем за счет теоретико-методологического обоснования системной модели управления их трудовым потенциалом, обеспечивающей высокую эффективность его формирования и использования в условиях нарастания дефицита ресурсного обеспечения экономики регионов. К наиболее значимым и важным **научным результатам**, представляемым к защите, относятся следующие.

1. Разработан теоретико-методологический подход к понятию трудового потенциала экономики региона, который обосновывает его образовательный, профессиональный и квалификационный элементы, а также уточняет понятие трудового потенциала экономики региона, как общности возможностей трудовых ресурсов региона, обладающих интегральной совокупностью количественных и качественных характеристик для участия в трудовой деятельности, определяющей в условиях интенсификации экономического развития ресурсную обеспеченность общественного производства в процессе достижения им стабильного экономического роста.

2. Разработана концептуальная схема управления воспроизводством трудового потенциала экономики региона, учитывающая специфику объекта управления, основанная на четырех укрупненных стадиях (формирование, развитие, распределение, использование) и ориентированная на повышение эффективности использования трудового потенциала, что позволит преодолеть ресурсную ограниченность социально-экономического развития регионов.

3. Предложен методический подход к комплексной оценке эффективности процессов воспроизводства трудового потенциала на мезоуровне, основанный на использовании рейтинговой оценки агрегированных групп показателей (занятости и безработицы,

демографической и миграционной ситуации, уровня жизни населения, качественной характеристики трудовых ресурсов) и отличающийся использованием трехстадийной методики расчета интегрального рейтингового балла региона, позволивший выявить и раскрыть состояние и тенденции развития трудового потенциала региона и сформулировать перспективные направления преодоления ресурсной ограниченности регионального социально-экономического развития.

4. Выделены и систематизированы факторы, обуславливающие суженное воспроизводство трудового потенциала и негативно влияющие на ресурсную обеспеченность экономики региона, в том числе низкая производительность труда, высокий уровень дифференциации доходов, кризис института семьи, которые позволяют координировать деятельность государства по выявлению и своевременному устранению причин, что обеспечит устойчивое развития мезоуровневых социально-экономических систем.

5. Предложен авторский подход к повышению эффективности воспроизводства трудового потенциала в рамках социально-экономического пространства региона на основе внедрения институциональных новаций в организацию перераспределительных отношений посредством увеличения МРОТ и использования прогрессивной системы налогообложения. Реализация данного подхода способна уменьшить уровень дифференциации доходов населения и обеспечить дополнительный прирост ВВП на основе стимулирования роста уровня общего потребления.

6. Разработана интеграционная концепция повышения эффективности воспроизводства трудового потенциала региона, выступающая основой его стратегического развития, учитывающая комплекс факторов деградации мезоуровневых социально-экономических систем, высокорисковый характер инвестирования в трудовой потенциал, мультифакторную модель его формирования на региональном и корпоративном уровнях, которая отличается использованием интегральной модели, включающей четыре

подсистемы и ориентирована на преодоление дисбаланса спроса и предложения на трудовые ресурсы в экономике региона.

7. Сформированы направления преодоления ресурсной ограниченности регионального социально-экономического развития, способные обеспечить поступательное долгосрочное социально-экономическое развитие регионального производственного комплекса на основе совокупности мер по формированию трудового потенциала региона за счет стимулирования рождаемости путем модернизации институциональных отношений с выделением двух укрупненных групп факторов влияния (социально-экономических и системно-институциональных).

8. Предложен комплекс рекомендаций по совершенствованию системы воспроизводства трудового потенциала экономики региона, включающих авторскую матрицу разноуровневого взаимодействия государственного и частного сектора и концептуальную схему системы воспроизводства трудового потенциала экономики региона. Комплекс рекомендаций учитывает неравномерность размещения трудовых ресурсов, дифференциацию уровня доходов и диспропорции развития, а также особенности взаимного мультипликативного влияния различных элементов институциональной системы, обеспечивающих дополнительный объем регионального экономического развития за счет улучшения структуры и качества трудового потенциала, а также повышения эффективности процессов его формирования и использования.

Теоретическая значимость диссертационной работы заключается в развитии и дополнении теоретических основ и современных методологических подходов, позволяющих решить фундаментальную научную проблему стратегического характера по повышению эффективности управления трудовым потенциалом экономики региона с использованием авторской методологии, в том числе предложена концептуальная схема управления воспроизводством трудового потенциала экономики региона, а также обоснован методический подход к комплексной оценке эффективности

процессов воспроизводства трудового потенциала на мезоуровне, основанный на использовании рейтинговой оценки агрегированных групп показателей и отличающийся использованием трехстадийной методики расчета. Основные положения диссертационной работы, ее теоретико-методологические подходы во всей совокупности предлагаемых методов и методик расширяют научные знания о развитии воспроизводственных процессов социально-трудовой сферы на мезоуровне, создают необходимый инструментарий для эффективного регулирования процессов формирования и использования трудового потенциала, минимизируя таким образом сложившийся разрыв между теорией регионального развития и практикой регионального управления на основе сформированного комплекса рекомендаций по совершенствованию системы воспроизводства трудового потенциала экономики региона, включающих авторскую матрицу разноуровневого взаимодействия государственного и частного сектора и концептуальную схему системы воспроизводства трудового потенциала экономики региона.

Практическая значимость диссертационной работы заключается в том, что основные положения и выводы могут расширить и уточнить понимание значения, роли и места трудового потенциала в структуре факторов производства; использоваться для разработки законодательных и организационно-нормативных документов, направленных на развитие, совершенствование и эффективное использование трудового потенциала, для разработки и внесения корректив в программы стратегического социально-экономического развития региона, региональной социальной политики; применяться в учебном процессе для преподавания курсов «Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях АПК», «Управление персоналом на предприятиях АПК», «Организация, нормирование оплаты труда на предприятиях АПК», «Экономика труда в агробизнесе», а также в системе повышения квалификации и переподготовки кадров предприятий и организаций, государственных и муниципальных служащих.

Апробация. Основные результаты исследования, выводы и рекомендации, сформулированные в работе, были представлены в форме докладов на международных, всероссийских и региональных научно-практических конференциях, где получили положительную оценку. В частности: Международной научно-практической конференции «Современные подходы к трансформации концепций государственного регулирования и управления в социально-экономических системах» (Курск, 2023), Всероссийской научно-практической конференции с международным участием «Исследование инновационного потенциала общества и формирование направлений его стратегического развития» (Курск, 2022), International Scientific Conference "FarEastCon" (ISCFEC) Advances in Economics, Business and Management Research (Владивосток, 2020); Russian Conference on Digital Economy and Knowledge Management (RuDEcK) Advances in Economics, Business and Management Research (Воронеж, 2020); International Business Information Management Association Conference (IBIMA)-Vision 2020: Sustainable Economic Development and Application of Innovation Management from Regional expansion to Global Growth (Мадрид, 2018); 3rd International Multidisciplinary Scientific Conference on Social Sciences and Arts(София, 2016); Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы развития социально-экономических систем: теория и практика» (Курск, 2016); XIV Международной научно-практической конференции молодых учёных «Развитие территориальных социально-экономических систем: вопросы теории и практики» (Екатеринбург, 2016); VIII Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы развития социально-экономических систем: теория и практика» (Курск, 2015); Международном научном форуме «Духовность – основа единства и развития» (Краснодарский край, п. Ольгинка, 2011); Международной научно-практической конференции «Подготовка профессиональных управленческих кадров: опыт, проблемы, инновационные образовательные технологии» (г. Челябинск, 2011); Международной научно-

практической конференции «Стратегия инновационного развития регионов России в посткризисный период» (г. Орел, 2010) и др.

Часть исследований проводилась в рамках государственного задания Министерства науки и высшего образования Российской Федерации темы №1.13.20Ф «Концептуальные основы обеспечения экономической безопасности Российской Федерации в условиях цифровизации: контуры пространственных преобразований».

Теоретические положения и практические рекомендации, полученные в результате исследований по совершенствованию системы управления трудовым потенциалом региона внедрены в учебный процесс ФГБОУ ВО «Курский государственный аграрный университет имени И.И. Иванова».

Основные положения и материалы диссертации были использованы:

- в работе Министерства социальной защиты населения и труда Белгородской области в части проведение мониторинга состояния и разработки прогнозных оценок рынка труда Белгородской области;
- в работу Министерства по труду и занятости населения Курской области и использованы при разработке демографической политики Курской области и прогнозировании обеспеченности региона трудовыми ресурсами.

Внедрение результатов исследования документально подтверждено актами, прилагаемыми к диссертационной работе.

Публикации. По теме диссертации опубликовано 105 научных работ общим объемом 109,2, из них авторских – 58,97, в том числе 38 статей в изданиях, рекомендованных ВАК Минобрнауки России, 8 монографий; 7 статей, индексируемых в международных базах данных.

Объем и структура работы. Цель, задачи и методы исследования соответствуют логике решаемых автором исследовательских задач. Работа состоит из введения, пяти глав, заключения, списка литературы, включающего 410 наименований. Содержание диссертации изложено на 364 страницах машинописного текста, проиллюстрировано 34 таблицами и 90 рисунками.

1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ РЕГИОНАЛЬНЫМ ТРУДОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ

1.1 Понятийно-категориальный аппарат управления региональным трудовым потенциалом

На протяжении последних десятилетий в мире наблюдается интенсивный рост численности населения. Данная тенденция сопровождается постепенным ростом уровня потребления ресурсов. В этой связи экономика становится важнейшей сферой для человеческого общества, поскольку позволяет удовлетворять и обеспечивать спрос социума на различные виды товаров, услуг и иных материальных и нематериальных благ. Важнейшими показателями в современном мире являются уровень жизни и потребления. Увеличение данных показателей в рамках идеологии «общества потребления» уже на протяжении десятилетий выступает важнейшим фактором экономического роста в мировой экономике.

В сложной структуре современной экономики роль основных отраслей по-прежнему сохраняется за материальным производством и сферой услуг. При этом по мере развития экономики тех или иных государств и регионов сфера услуг в большинстве случаев становится доминирующей отраслью, достигая до 70% ВВП. Для осуществления экономической деятельности необходимы ресурсы и факторы производства. В современной экономической науке традиционно выделяют пять основных факторов [342]:

- труд;
- земля;
- капитал;
- предпринимательские способности;
- информация.

В настоящее время важнейшая роль среди факторов производства отводится труду, в частности, трудовому потенциалу региональной

экономики. Данный фактор обеспечивает развитие передовых отраслей экономики, базирующихся на информационных технологиях и инновациях. Проследить эволюцию значимости факторов производства можно и на примере крупных транснациональных компаний и корпораций, для которых в течение двадцатого века важнейшим фактором был капитал, а в дальнейшем – технологии. Однако с течением времени ведущая роль перешла к трудовому потенциалу. Без достаточного количества трудовых ресурсов с высокой квалификацией невозможно развитие высокотехнологичных инновационных отраслей.

Ориентация на трудовой потенциал как ключевой фактор экономического развития во многом обуславливает и постоянно возрастающие потоки трудовой миграции. Более того, многие регионы реализуют целенаправленную политику по привлечению мигрантов с целью наращивания трудового потенциала и повышения на этой основе конкурентоспособности территорий.

Общее понятие потенциала может быть представлено как «средства, запасы и источники, имеющиеся в наличии или готовые к мобилизации, которые могут быть использованы для достижения определённой поставленной цели или задачи» [25].

Экономический потенциал представляет собой обобщенную способность экономической системы производить продукцию, решать задачи экономического и социального развития. Эта способность определяется состоянием, размерами и динамичностью производства, его инфраструктуры, наличием резервов, объемами природных ресурсов и других элементов национального богатства, культурно-техническим уровнем и мобильностью кадров [7]. Согласно другой трактовке, экономический потенциал характеризуется, как «совокупная способность отраслей народного хозяйства производить промышленную и сельскохозяйственную продукцию, осуществлять строительство, перевозки грузов, оказывать услуги населению» [3, 16].

В современной экономической науке существует довольно обширная система категорий и определений, относящихся к трудовому потенциалу и человеческому фактору. В частности, основными понятиями являются:

- трудовой потенциал;
- трудовые ресурсы;
- человеческий капитал;
- человеческий потенциал;
- рабочая сила;
- персонал;
- кадровый потенциал;
- экономически активное население.

Основополагающее место в системе категорий занимает понятие «человеческого капитала». Английский экономист У. Петти в XVII в. употребил его в работе «Политическая арифметика». У. Петти впервые попытался выразить производственный потенциал человека через денежный эквивалент. Это позволило не только говорить о важности человеческого капитала для благосостояния общества, но дало старт попыткам оценивания стоимости людей, как капитала или земли. В дальнейшем все это стало базой для, так называемой, теории человеческого капитала [214].

А. Смит использовал данное определение в своей работе «Исследование о природе и причинах богатства народов», в которой он выделял человеческий капитал как один из важнейших факторов развития экономики, во многом опередив остальную мировую экономическую науку [268].

Г. Беккер и Т. Шульц являются авторами теории человеческого капитала, удостоившись за ее разработку Нобелевской премии. В рамках данной теории инвестиции в образование было предложено рассматривать как и инвестиции в производственный капитал фирм. Этим объяснялась и большая плата за труд для более образованных и квалифицированных людей – как результат инвестиций [14, 376]. Именно накопленные навыки, знания и опыт было предложено рассматривать в качестве человеческого капитала,

способного давать доход, как и другие виды капитала. В дальнейшем Г. Беккером была разработана модель человеческого капитала, которая стала ведущей научной теорией для анализа роли человека в экономике. Основные постулаты данной теории были отражены в выпущенной одноименной книге «Human capital: A theoretical and empirical analysis».

В качестве самостоятельной категории определял человеческий капитал в своих работах и английский экономист Д.Р. Мак-Каллох. «Вместо того, чтобы представлять капитал в качестве продукции промышленности, что несвойственно человеку, который может быть сделан применимым для его поддержки и способствовать росту производства, кажется, нет каких бы то ни было причин, в соответствии с которыми человек не мог бы им считаться, и достаточно много факторов, по которым человек может рассматриваться как формируемая доля национального богатства» [386].

Аналогичной точки зрения придерживался и английский экономист Н.У. Сениор. Он считал, что люди обладают человеческим капиталом, но при этом капиталом являются не непосредственно люди, а именно человеческие навыки и способности, которые способны приносить доход. Непосредственно человека он рассматривал в качестве капитала лишь с тех позиций, что для воспроизводства людей необходимы затраты, которые в дальнейшем способны давать отдачу в форме дохода. Этим объяснялся тот факт, что человек, являясь объектом инвестирования, в дальнейшем позволяет получать дополнительный доход, как и другие формы капитала.

Интересны и рассуждения Н.У. Сениора о разнице между рабом и свободным человеком. Так, он не видел принципиальной разницы между ними с экономической точки зрения: если раб продается на всю его жизнь, то свободный человек также продается, но самостоятельно, на определенный период времени и в рамках заранее установленных условий. При этом в обоих случаях люди осуществляют трудовую деятельность на основе имеющихся у них знаний и умений [391].

Интересен и подход Иоганна фон Тюнена, который был приверженцем оценивания человека посредством денег. Он считал, что оценка человека в денежном эквиваленте могла бы устранить ряд противоречий в одной из наиболее важных сфер политической экономии. По его мнению, свобода и достоинство людей могут благополучно реализовываться и обеспечиваться в случае их расценивания в качестве субъектов закона о капитале. Это же могло бы облегчить процесс трактовки человеческого капитала и человеческих ресурсов, а также отношения к ним со стороны государства [307].

Генри Даннинг Маклеод полагал, что человека, как участника экономической деятельности, необходимо рассматривать сугубо в качестве фиксированного капитала. Одним из его оппонентов выступал французский экономист Леон Вальрас, который не считал капиталом всех людей. В противовес позиции Г.Д. Маклеода, Л. Вальрас утверждал, что ценность человека может определяться как цена товаров. Особенностью позиции Л. Вальраса было нежелание рассматривать людей в качестве капитала. Он обычно преподносил человека в качестве объекта с его определенной стоимостью на рынке [33].

Альфред Маршалл, являясь представителем Кембриджской школы, считал, что возможность оценки человека с позиции его денежной стоимости является полезным экономическим инструментом, но при этом отмечал неактуальность данного подхода ввиду невозможности продавать или покупать людей на рынке, как товары. В основу своих теоретических изысканий он положил метод капитализации чистого заработка, по которому предлагал вычитать потребление человека из его заработка до капитализации [164].

С.С. Хьюбнер трактовал человеческий капитал равнозначным обычному капиталу, мотивируя это тем, что, с научной точки зрения, нет принципиальной разницы в том, какой именно объект будет приносить доход. Особенностью его подхода было рассмотрение стоимости

человеческого капитала и его оценивание посредством облигаций. При этом он предлагал использовать принцип обращаемости с опорой на пожизненную ренту. Основным риском, по его мнению, был фактор неопределенности длительности жизни человека. В этой связи он предлагал в качестве страхующего фактора использовать обязательства семьи по перекрытию данных рисков. Для обеспечения реализации рассматриваемого объекта С.С.Хьюбнер предлагал использовать метод амортизационных фондов с учетом наличия у человека перспектив на будущую трудовую деятельность [383].

Американский экономист-неоклассик Ирвинг Фишер включал человека в свое определение капитала, рассматривая его как «полезный материальный объект, способный приносить доход». Именно эта способность людей приносить доход за счет имеющихся умений и знаний стала основным аргументом для И. Фишера для включения человека в понятие капитала [380].

Современный американский экономист Лестер Карл Туроу характеризовал концепцию человеческого капитала, как элемент, имеющий центральное значение в системе экономического анализа [304, 398]. Аналогичный подход можно встретить в статье В. Щетинина «Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки», где автор выделяет перспективность и актуальность концепции человеческого капитала, отмечая, что именно она является важным направлением в современной экономической науке [363, 364].

Рощин С.Ю. и Разумова Т.О. в книге «Теория рынка труда» трактуют человеческий капитал как качественные характеристики рабочей силы, способности человека к трудовой деятельности, его умения, знания и навыки. Человеческий капитал формируется на основе природных способностей отдельного индивида и может быть увеличен на основе образования, дополнительной профессиональной подготовки или приобретения опыта практической работы. Затраты времени и финансовых средств, необходимые

для получения образования и профессиональной подготовки, могут рассматриваться в качестве инвестиций в человеческий капитал [246].

Д. Барней в своих работах аргументирует наличие тесной взаимосвязи между теорией человеческого капитала и разработанным им ресурсно-ориентированным подходом к фирме. Данный подход подразумевает, что у компании есть возможность сформировать устойчивое конкурентное преимущество только при условии наличия запаса человеческих ресурсов, который не имеют возможности воспроизвести или сформировать конкуренты [375]. П.Ф. Бокселл характеризует данную ситуацию как «преимущество в человеческом капитале», но при этом предлагает четко разделять категории «преимущество в человеческом капитале» и «преимущество в процессах, связанных с людьми» [377].

По мнению Р. Шуллера для работодателей важным фактором привлечения человеческого капитала является инвестирование в обучение людей и повышение их квалификации [390]. Это же должно являться ключевым аспектом повышения производительности труда как показателя повышения эффективности функционирования предприятия. Точку зрения, которая обосновывает значимость знаний, умений и навыков, как ключевых факторов, определяющих успешность компании и государства, поддерживает и Р. Рейч [389].

В то же самое время у данного подхода существуют и оппоненты, которые заявляют о невозможности сравнения трудовых ресурсов с оборудованием и другими производственными факторами. Т.Дэвенпорт в своих работах указывает на особенный характер трудовых ресурсов, которые способны самостоятельно управлять собственной трудовой деятельностью, что делает невозможным применения к ним традиционных подходов, как к остальным факторам производства и ресурсам [379].

Одним из наиболее часто встречающихся является понятие рабочей силы как совокупности духовных и физических способностей человека, используемых им в труде [384].

К числу основополагающих категорий в данной сфере относится понятие трудовых ресурсов. Впервые применил данное понятие в отечественной науке академик С.Г. Струмилин, который в 1922 г. в своей статье «Наши трудовые ресурсы и перспективы» попытался представить трудовые ресурсы как важнейший фактор экономического развития. Трудовые ресурсы трактовались как часть населения страны, которая по физическому развитию, образованию, профессионально-квалификационному уровню способна заниматься общественно полезной деятельностью. Данный подход соответствовал условиям и запросам исторического периода, когда начинающая строить плановую экономику страна требовала все больше и больше человеческих ресурсов. Это стало важным фактором сосредоточения данного понятия преимущественно на учете населения в трудоспособном возрасте. В то же время С.Г. Струмилин отмечал, что вокруг трудовых ресурсов, как населения занятого в производстве, личном хозяйстве или готовящегося к трудовой деятельности, существует масштабная система социально-экономических отношений. При этом необходимость все более масштабного использования трудовых ресурсов для нужд развития экономики во многом приводила к упрощению данной категории, что способствовало сужению научной базы и ряду перекосов в социальной сфере. Данные аспекты негативно сказывались как на условиях труда и уровне жизни, так и на воспроизводстве населения. Высокий демографический потенциал в ряде случаев мог создавать иллюзию огромных резервов трудовых ресурсов особенно на фоне массового переселения населения из сельских территорий в города в период индустриализации [284].

Изначально С.Г. Струмилин характеризовал трудовые ресурсы как население в трудоспособном возрасте, начиная с 16 лет и заканчивая 49 годами, уделяя особое внимание статистической составляющей, которая была необходима в качестве планово-учетной категории для разработки балансов и составления экономических планов. В дальнейшем верхняя

границы трудоспособного возраста была увеличена до 60 лет у мужчин и 55 лет для женщин.

Большой энциклопедический словарь трактует трудовые ресурсы с позиций близких к определению экономически активного населения, указывая на то, что люди должны обладать необходимым физическим развитием, теоретическими знаниями, а также практическим опытом и навыками для работы. К трудовым ресурсам относится также и занятое население моложе и старше трудоспособного возраста, то есть фактически работающие подростки и пенсионеры. В то же время к трудовым ресурсам не причисляют инвалидов 1-й и 2-й групп и неработающих людей, которые получают пенсию на льготных условиях [22].

Данная трактовка отражает институциональный подход, основой для которого является законодательная база, в частности, закрепленные нормативно-правовыми актами условия работы пенсионеров, критерии инвалидности и непосредственно пенсионный возраст. Главным недостатком данного подхода является непосредственная зависимость рассматриваемой категории от правовых норм. В частности, по мере реализации планируемого повышения пенсионного возраста будет пересматриваться и данная трактовка трудовых ресурсов.

Наряду с данной учетной концепцией, в экономической науке существуют и иные трактовки и подходы к понятию «трудовые ресурсы», сформулированные как отечественными, так и иностранными учеными.

Глоссарий Всемирного банка определяет трудовые ресурсы как совокупность работников – женщин и мужчин, относящихся к экономически активной возрастной группе (от 15 до 65 лет). В трудовые ресурсы не включаются учащиеся, домохозяйки и другие лица, занятые неоплачиваемым трудом, но к данной категории относятся безработные и военнослужащие [355].

В современном экономическом словаре Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. характеризуют трудовые ресурсы в качестве

экономически активного, трудоспособного населения и как часть населения, обладающую физическими и духовными способностями, которые необходимы для участия в трудовой деятельности [224]. Этой же позиции придерживается и Л.П. Кураков в своей книге «Экономика и право: словарь-справочник» [131].

В глоссарии к книге «Микроэкономика» С.Н. Ивашковский определяет трудовые ресурсы как часть населения страны в трудоспособном возрасте, которая обладает умственными и физическими способностями, необходимыми для работы в народном хозяйстве. Данный подход основывается на способности людей производить товары и услуги, выступая в качестве вида экономических ресурсов, и является примером более общей трактовки категории трудовых ресурсов [97].

Р. Майо-Смит в своих работах о рабочей силе указывает на первостепенную значимость качества трудовых ресурсов, отмечая, что продуктивность человека может изменяться вместе с его физической и интеллектуальной природой. Г.С. Вечканов относит к категории «трудовые ресурсы» не только сам процесс трудовой деятельности, но и иные виды экономических отношений, в том числе, связанные с самореализацией человека как в трудовом процессе, так и в процессе других сфер деятельности [38].

Т.И. Заславская в начале 1990-х гг. осуществляла попытку ввести понятие «человеческий фактор» в качестве альтернативы категории «трудовые ресурсы», в силу ряда особенностей социальных и психо-эмоциональных особенностей, присущих человеческому индивиду [91, 92].

Всемирный банк относит к категории трудовых ресурсов лишь тех лиц, которые занимаются или стремятся заниматься оплачиваемым трудом. Люди, которые занимаются неоплачиваемым трудом, к трудовым ресурсам не относятся. Недостатком данной и ряда схожих трактовок является отсутствие учета произведенных в рамках неоплачиваемого труда товаров и услуг. Домохозяйки или люди, ведущие личное подсобное хозяйство, производят

различные блага в виде товаров или услуг. Несмотря на то, что это производство не ориентировано на реализацию на рынке, а преследует своей целью сугубо удовлетворение личных потребностей, данная группа людей участвует в общественном производстве, снижая за счет себя совокупный спрос [355].

Выглядит целесообразным классифицировать трудовую деятельность на активную и пассивную, то есть в рамках которых создаются блага для последующей продажи и личного потребления соответственно. На наш взгляд, группу людей, занятых неоплачиваемым трудом, также следует относить к трудовым ресурсам, поскольку по остальным признакам они в полной мере соответствуют критериям категории трудовых ресурсов и могут в кратчайшие сроки, занявшись оплачиваемой трудовой деятельностью, быть отнесены к данной категории.

Существующие подходы к трактовке трудовых ресурсов имеют ряд недостатков, не позволяющих однозначно характеризовать данную категорию. В частности, в обществе всегда существует определенная группа людей, которые в полной мере соответствуют определению трудовых ресурсов как по возрасту, так и по части интеллектуальных и физических способностей, но при этом они не осуществляют трудовой деятельности по различным причинам психологического, мотивационного, экономического, религиозного или иного характера. В период существования СССР и социалистической системы для данного явления в жизни общества применялся термин «тунеядство». Это могут быть люди без определенного места жительства, либо находящиеся на иждивении у родственников [120]. Особое беспокойство в последнее время вызывает рост иждивенческих настроений среди молодежи, когда по различным причинам люди трудоспособного возраста длительное время не занимаются трудовой деятельностью, оставаясь на попечении родителей. Представляется целесообразным дополнить понятие трудовых ресурсов, отметив, что «к

данной категории относятся люди, занимающиеся трудовой деятельностью или готовые приступить к ней на добровольной основе» [346, 59].

Важно выделить и такое понятие, как потенциальные трудовые ресурсы: люди, обладающие достаточным уровнем интеллектуального и физического развития для осуществления трудовой деятельности, но не реализующие данную возможность по каким-либо причинам.

На наш взгляд, трудовые ресурсы региона – это та часть населения региона, которая обладает определенным уровнем физических данных и интеллекта, образования, здоровья и опыта, которые позволяют на добровольной основе принимать участие в трудовой деятельности. При этом видится нецелесообразным ограничивать данную категорию параметрами пенсионного возраста, уделив большее внимание желанию и способности человека осуществлять трудовую деятельность.

Неразрывно связано с категорией трудовых ресурсов понятие трудоспособного населения. «Трудоспособное население – это население в трудоспособном возрасте, имеющее практический опыт и знания, а также обладающее достаточным психофизическим развитием для полноценного участие в процессе интеллектуального или физического труда» [50]. Именно трудоспособное население является ключевым источником трудовых ресурсов.

Активно применяется в современной экономической науке категория экономически активного населения. Особенно часто данным понятием оперируют международные организации, в частности, Международная организация труда и Организация Объединенных Наций.

Рабочая сила – это лица занятые в производстве товаров и услуг, то есть та часть населения страны, которая имеет самостоятельный источник средств для существования, либо не имеет его в данный момент времени, но желает им обладать и располагает потенциальными возможностями для этого.

Традиционно в данную группу включают лиц в возрасте от 15 до 72 лет, в том числе занятых и предпринимателей, а также безработных, которые

ищут работу и готовы к ней приступить. Не относят к данной группе лиц иждивенцев, а также людей занятых неоплачиваемой деятельностью, в том числе учащихся. При этом существует достаточно большое количество различий в подходах к данной категории в зависимости от стран, регионов и культурных различий. Например, в ряде африканских стран, в которых широко распространен детский труд, в группу экономически активного населения включают лиц с 10 лет. Это касается и возраста выхода на пенсию, который существенно варьируется в зависимости от страны. Существует ряд особенностей, которые зависят от личной позиции людей и их самоопределения в отношении трудовой деятельности. Формально пенсионеры и студенты не относятся к данной категории, но в случае, если они занимаются трудовой деятельностью или ее поиском, то также в полной мере могут быть отнесены к данной статистической группе.

Багдасаров М.И. в своей диссертации «Интеллектуальный капитал в системе корпоративных отношений» в качестве важнейшей категории выделяет интеллектуальный капитал, как характеристику трудовых ресурсов. Интеллектуальный капитал он представляет как социально-экономическую систему, характеризующуюся специфическими свойствами, обусловленными духовной природой его факторов. В качестве основы интеллектуального капитала выделяется способность людей к творческой деятельности, которая обеспечивает возможность устойчиво создавать в процессе трудовой деятельности дополнительную стоимость [8].

Понятие трудового потенциала может характеризоваться, как «располагаемые в настоящее время и предвидимые в будущем трудовые возможности, характеризующиеся количеством трудоспособного населения, его профессионально-образовательным уровнем, другими качественными характеристиками». Данная трактовка широко используется и представлена в ряде источников: современный экономический словарь Райзберга Б.А., Лозовского Л.Ш. и Стародубцевой Е.Б.; словарь экономических терминов; словарь-справочник «Экономика и право» Л.П. Куракова [131, 224].

Польский ученый Э. Россет дает определение трудового потенциала как потенциальной рабочей силы, которую он характеризует как общность населения в трудоспособном возрасте [241].

М.И. Скваржинский утверждает, «производительная способность личного фактора, через потенциально возможный конечный результат приобретает экономическую форму потенциала» [263]. В.Д. Егоров рассматривает трудовой потенциал как совокупность возможностей населения для осуществления трудовой деятельности [79].

В энциклопедическом словаре экономики и права А.В. Шестаков характеризует понятие трудового потенциала как «потенциал рабочего времени человека, обладающего совокупностью общеобразовательных профессионально-квалификационных характеристик, которые с учетом исторических, демографических, национальных и других особенностей могут быть использованы в той или иной сфере общественного воспроизводства» [359].

Болгарские ученые Б. Русев и М. Минков трактовали трудовой потенциал в качестве соотношения между трудовым и жизненным фондами населения [187].

По мнению В.Г. Костакова понятие трудового потенциала сформировалось на основе понятия трудовых ресурсов. Это определяло «зависимость величины трудового потенциала от общей численности трудовых ресурсов, их структуры по полу и возрасту, накопленных знаний, степени соответствия демографической структуры работающих условиям повышения эффективности труда и социальной мобильности населения» [121].

А.С. Панкратов трактует трудовой потенциал как «интегральную форму, которая количественно и качественно характеризует способность общества в динамике обеспечить человеческий фактор производства в соответствии с требованиями его развития» [204].

В.И. Усачев определяет трудовой потенциал как «экономическое отображение личного фактора, проходящего через три ключевых этапа: ресурсный, рабочая сила как условие производства и непосредственное формирование трудового потенциала» [310]. И.С. Маслова рассматривает трудовой потенциал как «обобщающую характеристику качества и меры совокупных способностей к общественно-полезной деятельности, которыми определяются возможности отдельного человека и всего трудоспособного населения по их участию в труде» [165]. М.И. Гольдин представил определение, согласно которому «трудовой потенциал представляет собой форму проявления человеческого фактора и интегральной меры способностей к труду» [59]. Колосова Р.П. определяла трудовой потенциал в качестве «важнейшего обобщающего показателя уровня развития возможностей созидательной активности человеческого фактора» [118].

Е.Г. Слуцкий в терминологическом ювенологическом словаре приводит характеристику трудового потенциала молодого человека, как «совокупность образовательных, профессиональных, квалификационных и других возможностей молодого человека, как уже готовых к использованию в общественно-полезной деятельности, так и еще не выявленных, имеющихся потенциально, но которые могут быть востребованы в сфере трудовой деятельности индивида в будущем» [265].

Нам представляется наиболее полной и точной трактовка трудового потенциала региональной экономики, как общности возможностей трудовых ресурсов региона, обладающих интегральной совокупностью количественных и качественных характеристик для участия в трудовой деятельности, определяющей социально-экономическое развитие территории.

Количественные характеристики определяются численностью трудовых ресурсов, половозрастной структурой населения, демографическими и миграционными факторами. «Качественные характеристики основываются

на физических данных, интеллекте, образовании, здоровье и опыте, которые позволяют участвовать в трудовой деятельности» [345].

В качестве наиболее важных качественных показателей и характеристик трудового потенциала выделяются:

- состояние здоровья;
- уровень образования;
- уровень квалификации;
- параметры девиантного поведения, которые оказывают влияние на масштабы безработицы и уровень вовлеченности людей в трудовую деятельность;
- качественные характеристики психологического состояния и ценностных ориентиров, которые в ряде случаев, например при социальных потрясениях, резких реформах и смене уклада жизни, способствуют резким колебаниям общих параметров, что на практике в большинстве случаев становится деструктивным фактором.

А.Б. Докторович в своем диссертационном исследовании сравнивает категории человеческого потенциала и человеческого капитала, выделяя их сходства и различия. На основе социально-экономического анализа А.Б. Докторович определяет основные цели увеличения человеческого капитала и человеческого потенциала. «Для человека основной задачей является повышение уровня благосостояния, а для государства – рост показателей экономического развития». На основе этого он обосновывал необходимость гармоничного взаимодействия в рамках триады государства, общества и человека [74]. Существенный вклад в исследование проблематики трудового потенциала внесли также Е.В. Воловая, В.К. Врублевский, К.А. Гулин, Л.С. Дегтярь, Ю.П. Кокин, А.Г. Косаев, А.Э. Котляр, Г.Д. Кулагина, М.М. Магомедов, Ю.Г. Одегов, Е.А. Полищук, Г.П. Сергеева, Б.М. Сухаревский, М.С. Токсанбаева, Л.С. Чижова, Д.В. Чудинов, Н.И. Шаталова, П.Э. Шлендер [41, 42, 66, 71, 115, 120, 122, 129, 154, 197, 215, 258, 289, 294, 333, 334, 338, 360].

Трудовой потенциал может включать в себя следующие элементы:

- образовательный потенциал, в том числе знания человека и его способности к получению новых знаний и умений;
- профессиональный потенциал, представленный профессиональной подготовкой, опытом и возможностями людей применять имеющиеся навыки в прикладных аспектах трудовой деятельности;
- квалификационный потенциал, который зависит от наличия того или иного профессионального уровня, а также перспектив к его повышению и развитию новых компетенций.

Одним из ключевых факторов формирования трудового потенциала с количественной точки зрения является численность трудовых ресурсов. Это делает актуальным изучение групп населения, которые по различным причинам не входят в состав данной категории, но при определенных условиях могли бы в течение короткого периода времени приступить к трудовой деятельности. Важность изучения подобных «пограничных» социальных групп состоит «в формировании потенциальных резервов для увеличения численности трудовых ресурсов в краткосрочной перспективе и наращивании трудового потенциала региональной экономики» [356].

Группа людей, которые не входят в состав трудовых ресурсов, но относятся к потенциальным трудовым ресурсам может классифицироваться на 3 основные группы в зависимости от группы факторов, обуславливающих невозможность или нежелание участвовать в трудовой деятельности:

- физические;
- психоэмоциональные;
- факторы учета.

Физические факторы могут быть представлены особенностями здоровья и физиологического состояния людей, которые не позволяют принимать участия в трудовой деятельности. В частности, к данной группе относятся люди с ограниченными возможностями здоровья, которые часто не принимают участия в трудовой деятельности. Данное явление основывается

на ряде стереотипов и потенциальных рисках для бизнеса, который опасается дополнительных расходов на организацию рабочих мест. В то же время при создании необходимой системы реабилитации и должной адаптации рабочих мест люди с ограниченными возможностями могут осуществлять трудовую деятельность, в полной мере относясь к категории трудовых ресурсов. Более того, как отмечают многие работодатели, именно люди с ограниченными возможностями по статистике являются более ответственными и реже нарушают трудовую дисциплину по неуважительным причинам.

Психозэмоциональные факторы обычно характеризуются наличием стойкого нежелание людей по различным причинам заниматься трудовой деятельностью в принципе. Это может быть обусловлено сугубо экономическими причинами, когда при высоком уровне доходов отдельные члены семьи не имеют необходимости заниматься трудовой деятельностью, а также факторами мотивационного характера, в том числе ленью, либо принципиальным нежеланием трудиться. На практике данная группа людей преимущественно состоит из двух диаметрально противоположных по доходам и уровню жизни подгрупп: очень богатые и очень бедные.

К факторам учета следует относить особенности статистического учета населения и трудовых ресурсов [2]. В Российской Федерации существует достаточно объемная группа населения, которая находится в трудоспособном возрасте, но при этом официально не участвует в трудовой деятельности. Учитывая тот факт, что эти же люди не регистрируются в качестве безработных и находятся в подобном состоянии на протяжении многих лет, совершая регулярные покупки и осуществляя нормальную жизнедеятельность, можно сделать вывод о том, что они осуществляют трудовую деятельность, но делают это неофициально. Это может быть как работа по найму без заключения трудового договора и официального трудоустройства, так и индивидуальная предпринимательская деятельность. Именно для такого явления в последнее время активно используется термин самозанятости. Правительство Российской Федерации активно обсуждает

вопрос введения специального налогового режима для данной категории граждан с процентной ставкой в 4% от общего оборота. В 2019 г. данная практика реализуется в качестве эксперимента на территории нескольких субъектов государства.

Проведенный анализ трактовок и подходов к понятию трудового потенциала позволяет сделать вывод, что в большинстве своем все они основаны на институциональной экономической теории. Ключевым аспектом является количественная характеристика – в первую очередь, численность населения в трудоспособном возрасте. В то же время качественной характеристике уделяется недостаточно внимания, хотя именно уровень образования и подготовки человека по большей части определяет эффективность его труда на современном этапе экономического развития. Более того простой физический труд не только низко оплачивается, но и постепенно вытесняется работой машин и роботов. Наиболее ценными считаются творческая, креативная и управленческая деятельность, то есть те сферы, которые требуют высокого уровня образования и практически не могут быть автоматизированы и замещены машинным трудом. Именно поэтому инвестирование в трудовой потенциал имеет уровень рентабельности выше, чем в среднем по экономике [378].

Подходы к определению трудового потенциала можно классифицировать на три основные группы:

- факторный;
- ресурсный;
- потенциальный.

Общие трактовки трудового потенциала характеризуют его обобщенно, что является недостатком, который не позволяет в полной мере раскрыть актуальность данной категории, как важнейшего фактора производства. В контексте задач экономического развития целесообразно рассматривать трудовой потенциал не в качестве опосредованного понятия, а как элемент конкретной региональной экономической системы, имеющей собственный

набор определенных условий и характеристик. Трудовой потенциал каждой конкретной территории обладает уникальной совокупностью качеств, которая позволяет формировать общий экономический потенциал региона.

Ключевым фактором оценки и формирования трудового потенциала региона является возрастная классификация. Как уже было указано выше, в Российской Федерации трудоспособный возраст начинается с 16 лет, что основано на законодательстве Российской Федерации (Трудовой кодекс Российской Федерации, ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий» N 350-ФЗ; Федеральный закон «О страховых пенсиях» от N 400-ФЗ и др.). Мы считаем, что трудовая деятельность до 18 лет не является целесообразной, поскольку люди в этом возрасте, во-первых, продолжают находиться в стадии активного формирования личности, а во-вторых, не обладают достаточным уровнем образования, обычно располагая лишь школьным средним общим образованием. Эрик Эриксон в своей теории стадий жизненного цикла человека отмечает, что «подростковый» жизненный этап обычно длится до 19 лет. Многие современные психологи отмечают, что в условиях современного общества данный период может длиться еще дольше и это является общепризнанной мировой тенденцией [367].

Важным фактором формирования трудового потенциала региона является повышение уровня образования людей. В этой связи крайне актуальным выглядит стимулирование молодежи к получению профессионального образования. Человек, обладающий профессиональным образованием, в большинстве случаев является более эффективным и продуктивным в сравнении с конкурентом без него. При этом соотношение специалистов с высшим и средним профессиональным образованием должно быть экономически обоснованным. Это обусловлено тем, что по ряду профессий среднее профессиональное образование является достаточным и позволяет в полной мере реализовывать личный потенциал человека.

Ряд трактовок понятия трудовых ресурсов основывается на четком указании верхней границы трудоспособного возраста. Основой для этого выступает нормативно-правовая база, регламентирующая пенсионный возраст, который в Российской Федерации не изменялся на протяжении нескольких десятилетий и лишь в последние годы, после широкой дискуссии о его повышении, было принято решение о его поэтапном изменении.

В результате реализации принятых изменений подобный подход к трактовке категории трудовых ресурсов становится неактуальным и требующим внесения постоянных изменений в определение.

Анализ современной ситуации в системе пенсионного обеспечения демонстрирует актуальность реализуемых реформ. Важным фактором внесения изменений является экономическая потребность обеспечения долговременной сбалансированности пенсионного фонда. Существуют для этого и иные объективные причины, в том числе наличие достаточно большой численности людей, желающих продолжать трудовую деятельность и после выхода на пенсию. Это обусловлено физическим и психологическим состоянием большей части населения, которое даже в возрасте старше пенсионного позволяет им оставаться достаточно активными участниками рынка труда. В возрастной группе 55-59 лет уровень участия в рабочей силе составляет 65%, что однозначно выше доли мужчин, для которых пенсионный возраст еще не наступил. Для женщин этот показатель составляет 53,7%. Даже в возрастной группе 60-69 лет уровень участия в рабочей силе превышает 23%: 29,4% у мужчин и 19,3% у женщин. Несмотря на возможное снижение физических кондиций люди старших возрастных групп обладают большим объемом практических навыков и знаний, а также опытом. Более того, очень актуален фактор реализации модели наставничества и передачи опыта и традиций от старшего поколения молодым специалистам [347].

Исследование категорий в области трудового потенциала и подходов к их трактовке делает очевидным широкую структурированность данной

сферы и ее уникальность, обусловленную спецификой социально-трудовых отношений и тесной взаимосвязью человеческой личности и экономической сущности трудового потенциала [26].

1.2 Система управления трудовым потенциалом региона

В современных конкурентных условиях функционирования экономики одним из важнейших факторов обеспечения экономического роста является трудовой потенциал. Именно создание эффективной системы управления трудовым потенциалом региональной экономики представляет собой ключевой аспект повышения уровня ее конкурентоспособности. Ориентация на развитие трудового потенциала, а также повышение эффективности его использования выступает показателем совершенства и продуктивности системы управления трудовым потенциалом региона. При этом «функционирование системы управления трудовым потенциалом региональной экономики, по сути, сводится к воспроизводству и использованию трудовых ресурсов в условиях реализуемой органами государственной власти политики». Учитывая, что трудовые ресурсы представляют собой большую социальную группу населения в трудоспособном, то есть наиболее активном возрасте, крайне важным представляется рассматривать данную сферу не в качестве сугубо экономической системы, но и с социальной позиции [357].

Системы управления трудовым потенциалом региональной экономики могут иметь в своей основе несколько концептуальных форм на основе различных научно-методических подходов.

В основе классического подхода к административному управлению лежат принципы А. Файоля, который утверждал, что «главной задачей является формирование единого социального организма, нацеленного на решение существующих проблем и саморазвитие» [381]. А. Файоль считал, что «необходимость управления в данной сфере обусловлена потребностью к

максимально эффективному использованию ограниченного количества ресурсов».

Ф. Тейлор в рамках школы научного управления, основателем которой его принято считать, рассматривал управленческие и исполнительские компетенции отдельно друг от друга. Данной концепции придерживались Л. Гилберт и Г. Гант, выделяя человеческие ресурсы в качестве самостоятельной категории. Особая роль им отводилась в области управления и менеджмента, как особой категории, требующей специфичных подходов и методов управления. В дальнейшем данные идеи получили развитие в проведении исследований особенностей управления человеческими ресурсами. Представители школы научного управления уделяли значительное внимание нормированию труда и его регламентации. В частности, они указывали на приоритет авторитарного стиля управления, как залога четкой дисциплины. В то же время прослеживается ориентация на приоритет индивидуальной работы с людьми в сравнении с коллективным подходом [358].

Основой для эффективной работы и управления является методика оптимизации трудовых и управленческих процессов с целью минимизации временных и трудовых затрат на выполнение операций. Значительное внимание уделяется и вопросам стимулирования, в частности, важнейшей составляющей экономических стимулов. Реализация данного подхода предусматривает четкую индивидуальную ответственность за свои трудовые обязанности, поскольку отсутствие персональной ответственности может снижать эффективность и качество труда. Ключевой основой школы научного управления является необходимость четкого разделения функций управления, планирования и труда.

Дж. Дуглас в рамках концепции системного управления человеческими ресурсами рассматривает влияние научно-технического прогресса на человеческие ресурсы и особенности управления ими. На основе ряда изменений в сфере человеческих ресурсов в условиях научно-технической

революции выделяют ряд ситуационных факторов. В рамках данной школы также проводили исследования Д. Хант и С. Клейн. Основным постулатом концепции является «необходимость реализации системного, то есть комплексного подхода к ситуационным факторам управления, в том числе внешним и внутренним» [69]. К таким факторам относятся:

- увеличение влияния работников на результаты их профессиональной деятельности за счет расширения их полномочий;
- рост ответственности, который является необходимым и важным фактором в реализации преимуществ от увеличения объема полномочий;
- приоритет экономического стимулирования;
- использование преимущественно экономического подхода к оценке человеческих ресурсов;
- ограниченность человеческих ресурсов, в особенности высококвалифицированных;
- необходимость привлечения человеческих ресурсов в условиях конкуренции за них.

Э. Майо является автором методов управления человеческими ресурсами, основанными на теории человеческих отношений. В основе данной концепции лежит основополагающая роль мотивации в результативности и эффективности трудовой деятельности. При этом особая роль отводится заинтересованности управленческого персонала, на который возложена важная функция стимулирования трудовых ресурсов, в том числе, за счет использования психологических аспектов мотивации. Наиболее приемлемым считается демократический стиль руководства коллективом. Важная роль отводится психологической и социальной атмосфере, а особое внимание уделяется не индивидуальному стимулированию, а коллективным методам взаимодействия. Данная концепция была выработана на основе, так называемого, «хоторнского эксперимента», в рамках которого была проведена целая серия социально-психологических исследований [345].

Следует отметить метод бюрократического управления М. Вебера, который еще в начале двадцатого века выделил ряд принципов и особенностей, позволяющих усовершенствовать процессы управления трудовыми ресурсами. В частности, главным фактором он определил повышение уровня регламентированности, что обеспечивает возможность за счет документирования, строгого и точного отношения к процессам оптимизировать их, снизив как финансовые, так и трудовые затраты. Изначально М. Вебер распространил свой подход на систему управления государственными органами и службами, однако в дальнейшем данная концепция была перенесена на систему управления трудовыми ресурсами в других сферах. Важными принципами данного подхода являются необходимость структурирования трудовых ресурсов на основе уровня образования и квалификации, отмечается и важность регулярной аттестации, повышения квалификации. Именно строго формализованный подход считается сторонниками данной школы оптимальным.

В рамках школы согласительных методов особое внимание уделяется необходимости разностороннего подхода к трудовым ресурсам, в том числе потребности общества в развитии социальной сферы. При этом потребители труда, как фактора производства, преимущественно ориентированы на использование трудовых ресурсов с целью получения прибыли и мало заинтересованы в дополнительных затратах. Это обуславливает необходимость государственного регулирования воспроизводства трудовых ресурсов. Именно государство является основным гарантом развития таких отраслей, как медицина, образование, наука, социальное обеспечение и т.д. Требуют регулирования и основополагающие отрасли формирования трудового потенциала в региональной экономике – демографическая и миграционная сферы.

В рамках системы управления трудовым потенциалом региональной экономики роль государства состоит в поддержке и развитии целого ряда сфер и направлений:

- социальная защита;
- демографическая ситуация;
- миграционная обстановка;
- сфера здравоохранения;
- сфера образования;
- рост доходов и уровня жизни;
- регулирование рынка труда и трудовых отношений.

Отдельно выделяется концепция экономических методов управления трудовыми ресурсами [346]. Она основывается на необходимости четкой проработки нормативов, регламентирующих экономическую жизнь населения. Ключевыми факторами считаются уровни прожиточного минимума и размера оплаты труда, налоги, нормы и нормативы рабочего времени и его оплаты, а также соотнесение данных величин с уровнем цен, штрафами, рентабельностью в различных секторах экономики. Сторонники данной школы считают, что в условиях современного общества именно экономическая мотивация является ключевым фактором, и создание рациональных условий позволит наиболее эффективно мотивировать и использовать трудовые ресурсы, повысив эффективность системы управления трудовым потенциалом региона. В качестве недостатка рассматриваемого подхода стоит отметить игнорирование социальной природы человека, личностных психологических особенностей. В рамках данной теории трудовые ресурсы рассматриваются сугубо как фактор производства, который возможно оценивать и использовать сугубо с позиций экономики, как и другие виды ресурсов.

Развитие новых технологий и формирование инновационного типа развития экономики обусловило появление инновационного подхода к управлению трудовыми ресурсами. В основе данной концепции лежит необходимость автоматизации и роботизации максимально возможного количества трудовых процессов. При этом отмечается, что автоматизации хорошо поддаются однотипные операции, не требующие творческого

подхода. В этой связи важнейшая роль отводится креативной и творческой деятельности человека [361]. Именно данная сфера должна стать ключевым направлением использования трудовых ресурсов, а люди, задействованные в данной сфере, должны быть наиболее востребованными и оплачиваемыми. Навыки нестандартного мышления, умение решать индивидуальные задачи, гибкость подходов и возможность создавать инновационный продукт являются главными ценностями и качествами трудовых ресурсов в рамках данной школы.

В современной науке в области трудового потенциала и трудовых ресурсов выделяется система согласительных методов управления человеческими ресурсами. Она состоит в формировании системных отношений между всеми сторонами формирования и использования трудовых ресурсов с целью преодоления имеющихся конфликтов и создания наиболее комфортных и эффективных условий в данной сфере. Основными участниками процесса обычно выделяют:

- органы власти;
- работодатели, то есть бизнес;
- трудовые ресурсы – люди (часто представленные профсоюзными организациями).

В сфере государственного регулирования принято выделять три уровня:

- федеральный;
- региональный;
- местный (муниципальный).

Государственное регулирование на федеральном уровне реализуется с использованием инструментов макроэкономического воздействия, которые подразделяются на экстенсивные и интенсивные [331]. Экстенсивные методы представляют собой воздействие на рынок труда на основе непосредственного регулирования занятости: изменение количества занятых в государственном секторе и стимулирование занятости в корпоративном секторе посредством государственного заказа. Интенсивные методы

предполагают непосредственное влияние на рынок труда. Федеральный уровень регулирования преимущественно предполагает формирование и актуализацию нормативно-правовой базы, а также поддержание межрегионального баланса с целью долгосрочного регулирования миграционных потоков. Региональный уровень государственного регулирования включает меры по диверсификации экономики с целью достижения высокой степени саморегуляции рынка труда региона, развитию различных форм занятости и повышению уровня мобильности населения для компенсации дефицита и избытка трудовых ресурсов по различным территориям и секторам экономики. Местный уровень регулирования направлен на обеспечение полной занятости, адаптацию к изменению внешних и внутренних условий, функционирование местных служб занятости, бирж труда и других организаций в данной сфере.

Система управления трудовым потенциалом региона неразрывно связана с рынком труда, который определяет уровень спроса и предложения в данной сфере и, тем самым, формирует условия воспроизводства трудовых ресурсов. В своей основе рынок труда имеет базовые принципы функционирования, присущие и иным рынкам, в том числе и товарным [313]. Однако трудовые ресурсы имеют ряд специфических черт и особенностей, которые не позволяют опираться сугубо на параметры спроса и предложения при анализе ситуации на рынке. В качестве ключевых особенностей можно выделить:

- специфичность процесса трудовой деятельности в сравнении с куплей-продажей товара. В частности, ценность представляет не сам труд или тем более человек, а результат труда, то есть конечный продукт или услуга, полученные в результате труда;
- неразделимость труда, навыков, компетенций и человека, как их обладателя и носителя, то есть процесс передачи возможен лишь опосредованно;

- высокий уровень индивидуальности отношений, который определяется сложностью оценки производительности в отличие от товаров или оборудования;

- высокая значимость институциональных факторов и обеспечивающих структур, что обусловлено своеобразием процесса отношений между субъектами рынка, важностью не только экономических, но и иных факторов, в том числе условий труда, межличностных отношений, перспектив роста и т.д.;

- длительность взаимодействия работника и работодателя по сравнению с рынком классических товаров, что определяет необходимость выстраивания более сложных связей для повышения эффективности трудовой деятельности за счет самоотдачи работника.

Ключевыми категориями системы управления трудовым потенциалом являются механизмы рынка труда, которые формируют совокупный спрос и совокупное предложение на труд, а также уровень оплаты труда, то есть стоимость рабочей силы. Совокупный спрос определяется потребностью экономики региона в трудовых ресурсах, то есть формирует емкость рынка труда региональной экономики. Совокупное предложение включает в себе совокупность трудовых ресурсов из группы экономически активного населения. При нормальном функционировании системы управления трудовым потенциалом большая часть совокупного спроса на труд является удовлетворенной на протяжении длительного периода времени. Осуществляется это посредством совокупного предложения труда. Вся система взаимоотношений в данной сфере представляет собой рынок труда в широком смысле слова. При этом можно выделить и такую категорию, как непосредственный рынок труда или рынок труда в узком смысле, который представляет собой меньшую часть спроса на труд, которая остается неудовлетворенной по причинам создания новых вакансий, выхода людей на пенсию, фрикционной безработицы и т.д. Удовлетворение спроса в данной сфере происходит за счет группы безработных, которые находятся в

состоянии поиска рабочего места [322]. Важным показателем эффективности функционирования рынка труда и системы управления трудовым потенциалом, в целом, является период, необходимый для трудоустройства. Важность этого показателя определяется рядом негативных последствий, которые влечет для человека длительный период безработицы.

Важной характеристикой совокупного рынка труда в региональной экономике является качественная структура рабочих мест. При этом можно выделить два основных вида спроса на трудовые ресурсы:

- эффективный;
- совокупный.

Принципиальная разница между ними заключается в том, что под эффективным спросом понимается численность экономически целесообразных, то есть эффективных рабочих мест, в то время как совокупный спрос включает и неэффективные места, которые также заняты работниками. Именно разница между эффективным и совокупным спросом выражает излишнее количество занятого населения. Данная категория представляет собой, в том числе, и скрытую безработицу [315].

Система управления трудовым потенциалом региона имеет ряд специфических особенностей, которые отличают ее от многих других сфер. В частности, ключевым аспектом является необходимость взаимодействия с человеком, как объектом управления. В отличие от большинства других факторов производства, данная сфера зачастую не может быть описана сугубо экономическими или математическими законами. Человек может поступать на иррациональной основе в силу ряда психологических, мотивационных и иных факторов. Важнейшей особенностью человеческих ресурсов представляется постоянная необходимость их использования, поскольку в результате безработицы люди теряют квалификацию, мотивацию, может снижаться уровень их социализации. Немаловажный аспект – это семья, которая во многом определяет поведенческие мотивы

индивида, в том числе, и в экономической сфере. Семья представляет собой важный элемент системы воспроизводства населения.

Региональная экономика характеризуется целым рядом особенностей системы воспроизводства и формирования трудового потенциала. На процессы, происходящие в данной сфере, оказывают влияние не только основные макроэкономические факторы, характерные для страны, в целом, но и ряд объективных региональных факторов, присущих конкретной территории и ее населению. «Дифференциация регионов может проявляться в различных природных условиях, уровне экономического развития, качестве социальной сферы и уровне доходов населения. Одним из важнейших факторов, оказывающих влияние на систему управления воспроизводством и использованием трудового потенциала в региональной экономике», является степень ее обеспеченности трудовыми ресурсами. Этот показатель во многом определяет направления реализации политики в сфере занятости населения, а также механизмы, необходимые для ее реализации в условиях, характерных для конкретного региона [357].

Регионы, в зависимости от уровня их обеспеченности трудовыми ресурсами, могут быть классифицированы следующим образом:

- трудоизбыточные;
- трудодефицитные;
- трудообеспеченные.

Для трудоизбыточных регионов характерно наличие высокого уровня обеспеченности трудовыми ресурсами, что обусловлено чаще всего благополучной демографической обстановкой, а также стабильным миграционным притоком населения. При этом в подобных регионах часто может наблюдаться дефицит рабочих мест и повышенный уровень конкуренции на рынке труда.

Трудодефицитные регионы характеризуются недостатком трудовых ресурсов, что может быть обусловлено, как неблагоприятной демографической ситуацией, так и социально-экономическими проблемами,

которые стимулируют отток населения на другие территории. Факторами формирования подобной ситуации могут стать сложные природно-климатические условия, удаленность от полюсов развития, слаборазвитость социальной инфраструктуры.

В качестве наиболее благоприятного варианта принято считать трудообеспеченные регионы, то есть те, которые обладают высоким уровнем сбалансированности предложения и спроса на рабочую силу. «Данные регионы отличаются стабильными темпами экономического развития. Зачастую стабильно высокий спрос на рабочую силу удовлетворяется за счет миграционных факторов, позволяющих регулировать количество трудовых ресурсов в региональной экономике в краткосрочной перспективе» [317].

Система управления трудовым потенциалом в региональной экономике должна обладать определенным набором качеств и соответствовать ряду принципов, в частности, быть [321]:

- правовой, то есть соответствующей законодательству и обеспечивающей правовые основы формирования трудового потенциала;
- комплексной, то есть обладающей единством разносторонних подходов к решению поставленных задач и достижению целей в сфере воспроизводства трудового потенциала;
- научно-обоснованной;
- перспективной, то есть обладающей потенциалом прогнозирования развития ситуации и построения планов функционирования с учетом перспективных тенденций;
- единой, то есть целостной системой;
- морально-этической, то есть отвечающей нормам морали и поведения, воспитывающей в людях не только сугубо трудовой и экономической, но и ответственно-патриотический подход к реализации своего потенциала.

Для формирования эффективной системы управления трудовым потенциалом региональной экономики необходимо участие органов государственной власти, которые осуществляют [34, 305]:

- анализ состояния трудовых ресурсов и особенностей развития региональной экономики;
- определение проблемных тенденций и факторов их формирования и развития;
- выработку стратегии развития системы управления трудовым потенциалом на основе сформулированных целей и задач в данной сфере;
- поиск источников финансового и ресурсного обеспечения и реализация стратегии на основе разработанных программ;
- мониторинг текущей ситуации и контроль эффективности реализации стратегии, а также прогнозирование тенденций развития ситуации с целью профилактики негативных факторов и явлений.

Государственная политика, направленная на обеспечение различных аспектов социальной защиты населения, является важнейшим элементом системы управления и воспроизводства трудового потенциала. Она реализуется по следующим направлениям:

- социальная защита и пенсионное обеспечение, реализация системы социальных гарантий и льгот;
- обеспечение защиты прав и свобод человека;
- определение и расчет системы показателей обеспечения населения: прожиточного минимума и пособия по безработице, уровня занятости, темпов инфляции, уровня доходов и их дифференциации и т.д.
- развитие служб занятости;
- поддержка и формирование системы морально-этических ценностей, культурной сферы;
- нормирование трудовой деятельности;
- регулирование тарифной политики.

На рисунке 1 представлена авторская схема системы воспроизводства трудового потенциала региона, включающая основные стадии его воспроизводства, а также формы, которыми они могут быть представлены.

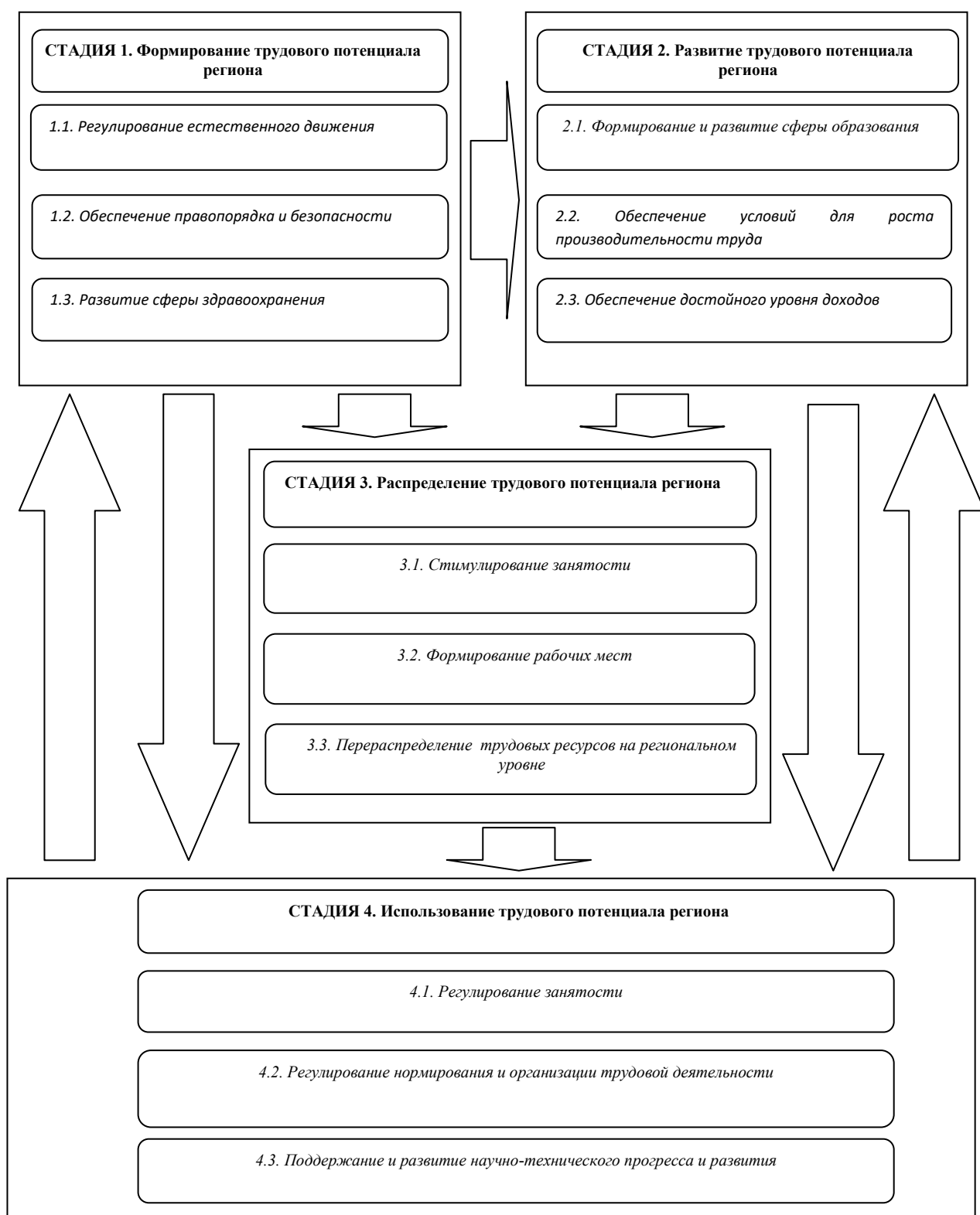


Рисунок 1 – Стадии воспроизводства трудового потенциала в экономике региона

В условиях экономики региона производственный процесс в сфере трудового потенциала можно разделить на четыре основные стадии:

- 1) формирование трудового потенциала региона;

- 2) развитие трудового потенциала региона;
- 3) распределение трудового потенциала региона;
- 4) использование трудового потенциала региона.

К основным элементам стадии формирования трудового потенциала региона относятся базовые стадии воспроизводства населения, в целом, и трудовых ресурсов, в частности. Это сферы, имеющие непосредственное отношение к регулированию процессов рождаемости, смертности, а также институту семьи.

Сферы образования и культуры, органы правопорядка выступают значимыми факторами эффективного воспроизводства трудового потенциала региона. С течением времени все большее значение приобретает уровень жизни людей, поскольку динамичное развитие трудового потенциала невозможно в условиях бедности или нестабильной социальной обстановки.

Важным фактором управления трудовым потенциалом в региональной экономике является его эффективное, оперативное распределение и перераспределение, как в рамках региона, так и на межрегиональном уровне. В современных условиях объемы миграции трудовых ресурсов, в том числе международной, стабильно увеличиваются на протяжении длительного периода времени. С одной стороны, это позволяет наиболее эффективно использовать трудовой потенциал за счет его территориального перераспределения. С другой стороны, активная миграция трудовых ресурсов таит в себе ряд угроз, связанных с потенциальным оттоком трудового потенциала из региональной системы. В результате, региональная экономика может терять значительные инвестиции, затраченные на формирование трудового потенциала. В этой связи крайне актуальным представляется, как управление миграционными процессами, так и регулирование рынка труда [102, 183].

На стадии использования трудового потенциала региональной экономики важным видится обеспечение трудовых ресурсов достаточным количеством рабочих мест, соответствующих уровню квалификации.

Развитая экономическая система невозможна без высоких технологий, именно поэтому огромное внимание уделяется формированию инновационной инфраструктуры, созданию условий для ведения научной и рационализаторской деятельности.

В современных условиях одной из ключевых проблем в сфере воспроизводства и использования трудового потенциала являются вопросы наиболее полного и эффективного использования трудовых ресурсов. Решение этой проблемы может стать важным фактором роста производительности труда и его эффективности. Это, в конечном итоге, «способствует повышению уровня доходов населения и стимулирует внутренний спрос. В то же время безработица в различных формах оказывает существенное негативное влияние на состояние трудовых ресурсов» [342].

Формирование и развитие современной системы воспроизводства и использования трудового потенциала региональной экономики является важнейшим фактором эффективного использования трудовых ресурсов и роста региональной экономики и страны в целом.

1.3 Методические основы оценки состояния и эффективности использования регионального трудового потенциала

Современное состояние экономики во многом характеризуется кризисными явлениями. В этой связи эффективное использование трудового потенциала регионов является одним из важнейших факторов экономического развития страны и повышения уровня благосостояния населения. Одним из ключевых условий проведения качественного анализа использования трудового потенциала является возможность получения и обработки достаточного количества достоверных данных [11, 125].

Сфера трудового потенциала региональной экономики характеризуется большим количеством разнородных показателей. При этом остается малоразработанной методическая база комплексной оценки состояния

системы воспроизводства и использования трудового потенциала в условиях региональной экономики, что является одним из наиболее существенных факторов, препятствующих развитию данной сферы.

Используемые методические подходы во многом устарели и не соответствуют современным экономическим реалиям. Многие показатели имеют сугубо прикладной отраслевой характер, либо предназначены для оценки ситуации, проведения исследований на национальном уровне и не адаптированы к условиям региональной экономики. Отсутствует комплексный подход к оценке воспроизводственных процессов трудового потенциала, что делает существующие концепции малоэффективными в современной практике регионального управления. Выявление наиболее информативных показателей и построение на их основе системы рейтинговой оценки состояния трудового потенциала региона способно повысить качество мониторинга в данной сфере. Актуальность системы рейтинговой оценки эффективности управления трудовым потенциалом региона состоит в формировании единой методической базы, адаптированной к условиям региональной экономики, что способно повысить качество управления процессами формирования и воспроизводства трудового потенциала региона [95, 112].

Выработка общих подходов к мониторингу и оценке трудового потенциала региона может позволить наиболее полно исследовать текущее состояние, а также вырабатывать перспективные прогнозы обеспеченности региональной экономики трудовыми ресурсами [30, 250].

Основным объектом наблюдения в большинстве случаев является человек, как носитель человеческого капитала и субъект формирования трудового потенциала. Исследованию подвергаются как непосредственные характеристики конкретной группы людей, включая демографические, социально-экономические и образовательные, так и показатели, косвенно относящиеся к данной сфере, например валовый продукт на душу населения и т.д.

Одним из наиболее сложных и при этом важных этапов для получения высокого уровня достоверности конечных результатов исследования является сбор информации. При этом в качестве достоверного источника может быть использована сплошная перепись населения. Однако ее проведение достаточно дорого и не может проводиться слишком часто. В промежутках между переписями обычно используется метод выборочной переписи, а также источники текущей информации, получаемой от различных организаций по каналам ведомственной статистической отчетности [152, 244].

К наиболее распространенным и часто используемым относятся показатели, характеризующие население по различным признакам, в том числе, по территории проживания, гендерному и возрастному признаку, уровню доходов и образования и т.д.

Использование систем рейтинговой оценки обладает рядом преимуществ перед традиционными методами сравнения и анализа:

1) в процессе исследования используются строго формализованные показатели, не предусматривающие возможности для их различной трактовки;

2) минимизация потенциальных рисков субъективной оценки за счет отказа от элементов экспертного подхода, основанного на суждениях человека;

3) повышению степени информационной открытости системы;

4) высокий уровень наглядности и удобства восприятия материалов исследования;

5) возможность четкого распределения мест в рамках рейтинга, что позволяет повысить уровень управленческой мотивации на основе фактора конкуренции;

6) удобство оперативного сравнения результатов, в том числе и за различные периоды времени.

Составлением рейтингов в различных сферах занимается достаточно большое количество организаций, включая ООН, МВФ и Всемирный банк. Наибольшей актуальностью обладают методики, используемые рейтинговыми агентствами, в том числе иностранными: Moody's, Fitch Ratings, Standard & Poor's. В Российской Федерации высокой актуальностью обладают рейтинги агентств Эксперт РФ, РИА Рейтинг, Рус-Рейтинг, Аналитическое кредитное рейтинговое агентство. Заслуживают внимания подходы к составлению рейтингов, применяемые НИУ ВШЭ, а также Министерствами Российской Федерации. Однако в современной международной и национальной практике составления рейтингов отсутствует методика полного оценивания системы воспроизводства трудового потенциала регионов на основе рейтингов. Это делает актуальным разработку и апробацию авторской методики.

Рейтинг эффективности управления трудовым потенциалом регионов строится за счет агрегирования групп показателей, которые представляют показатели занятости, миграции, демографической сферы и качественных характеристик трудовых ресурсов. В каждой агрегированной группе присутствуют несколько количественных показателей. Для расчета показателей используется информация с официальных веб-ресурсов Росстата.

Система рейтинговой оценки эффективности управления трудовым потенциалом регионов основана на расчете интегрального рейтингового балла. При построении рейтинга и расчете его промежуточных элементов используются только численно формализованные показатели, что способствует объективному сравнению и минимизации возможностей для искажения статистической информации. Для расчетов рейтинга используются данные официальной статистики по федеральным округам Российской Федерации. Использование комплексного подхода к исследованию эффективности процессов воспроизводства и формирования

трудового потенциала регионов позволяет сделать результаты анализа наиболее объективными и понятными для восприятия [326, 327].

На рисунке 2 представлена авторская система показателей комплексной рейтинговой оценки эффективности управления трудовым потенциалом региона.

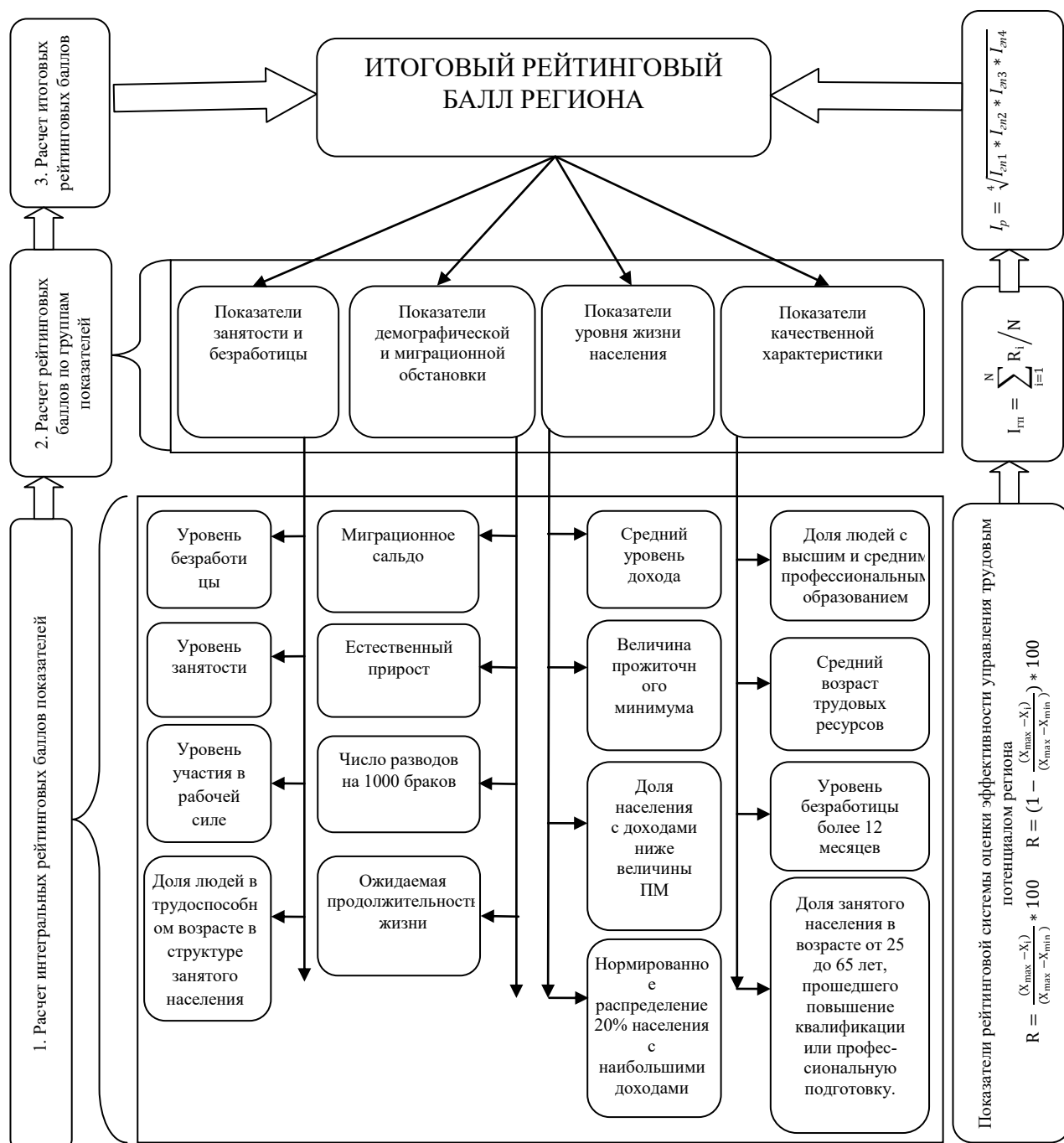


Рисунок 2 – Система показателей комплексной рейтинговой оценки эффективности управления трудовым потенциалом региона

В основе рейтинговой оценки лежит сравнительный анализ регионов с использованием многообразного спектра показателей, характеризующих различные сферы социально-экономического состояния регионов в сфере формирования и использования их трудового потенциала. Расчет показателя позволяет ранжировать исследуемые регионы в зависимости от состояния трудового потенциала в каждом из них, а также выявлять проблемные области на этапе формирования рейтинга и выполнения анализа.

В процессе выполнения исследования используется перечень показателей, характеризующих эффективность сферы воспроизводства трудового потенциала в условиях региональной экономики. Эти показатели охватывают большой массив данных, поэтому для более удобного сравнения и подсчета интегрального рейтингового балла целесообразно разделить их на 4 группы:

- показатели занятости и безработицы;
- показатели демографической и миграционной обстановки;
- показатели уровня жизни населения;
- показатели качественной характеристики.

Выбор показателей оценки обусловлен необходимостью разностороннего анализа сферы воспроизводства и использования трудового потенциала в региональной экономике. Показатели демографической и миграционной обстановки характеризуют различные аспекты воспроизводства населения, позволяя учесть при оценке миграционный фактор, а также демографическую ситуацию в регионе. Трудовой потенциал характеризуется рядом качественных параметров, которые определяют его эффективность, что делает необходимым использовать показатели, демонстрирующие уровень образования и средний возраст трудовых ресурсов, а также их востребованность. Показатели занятости и безработицы позволяют оценить уровень эффективности использования трудовых ресурсов и выявить негативные факторы неполной реализации трудового потенциала региона. Важными параметрами эффективности использования

являются показатели уровня жизни, которые, с одной стороны, характеризуют качество и условия жизни населения, а с другой, являются индикатором востребованности и эффективности трудовых ресурсов [23].

Группа показателей занятости и безработицы включает в себя показатели, характеризующие тенденции занятости населения, а также негативные факторы, связанные с безработицей. К данной группе относятся четыре показателя:

- уровень безработицы;
- уровень занятости;
- уровень участия в рабочей силе;
- доля людей в трудоспособном возрасте в структуре занятого населения.

Уровень безработицы населения является одним из важнейших показателей, характеризующих сферу трудового потенциала. Именно безработица выступает наиболее деструктивным фактором воздействия на трудовые ресурсы и население региона в целом. Уровень безработицы представляет собой отношение количества безработного населения к общей численности рабочей силы, то есть совокупности занятого и безработного населения в трудоспособном возрасте. Данный показатель рассчитывается следующим образом:

$$Y_6 = \frac{Ч_6}{Ч_{pc}} * 100\% , \quad (1)$$

где: Y_6 – уровень безработицы;

$Ч_6$ – численность безработных;

$Ч_{pc}$ – численность рабочей силы.

Уровень занятости населения представляет собой отношение количества занятого населения к совокупному количеству населения соответствующей группы:

$$Y_3 = \frac{Ч_3}{Ч_{mp}} * 100\% , \quad (2)$$

где: Y_3 – уровень занятости;

$Ч_з$ – численность занятых;

$Ч_{тр}$ – численность населения в трудоспособном возрасте.

Уровень участия в рабочей силе – это показатель, представляющий собой соотношение численности рабочей силы к общему количеству населения данного региона или территории:

$$У_{урс} = \frac{Ч_{рс}}{Ч_{об}} * 100\%, \quad (3)$$

где: $У_{урс}$ – уровень участия в рабочей силе;

$Ч_{рс}$ – численность рабочей силы;

$Ч_{об}$ – общая численность населения региона.

Показатель доли людей в трудоспособном возрасте в структуре занятого населения представляет собой отношение численности людей в трудоспособном возрасте в структуре занятого населения к его общей численности:

$$У_{мз} = \frac{Ч_{мз}}{Ч_{обз}} * 100\%, \quad (4)$$

где: $У_{мз}$ – доля людей в трудоспособном возрасте в структуре занятого населения;

$Ч_{мз}$ – численность людей в трудоспособном возрасте в структуре занятого населения;

$Ч_{обз}$ – общая численность занятого населения.

Значимость данного показателя определяется возможностью анализа возрастной структуры трудовых ресурсов и количества людей пенсионного возраста, участвующих в трудовой деятельности.

Группа показателей демографической и миграционной обстановки включает четыре показателя, которые актуальны для анализа процессов формирования трудового потенциала региона с позиции количественного обеспечения населением. В данную группу входят как показатели, характеризующие демографические аспекты формирования трудовых ресурсов в долгосрочном периоде, так и миграционные факторы, как

инструменты влияния на численность населения региона в краткосрочном периоде. Это:

- миграционное сальдо;
- естественный прирост;
- соотношение числа разводов и браков;
- ожидаемая продолжительность жизни.

Миграционное сальдо представляет собой разницу между числом количеством населения, прибывшего на территорию региона, и численностью уехавших за его пределы за отчетный период:

$$\Delta M = \mathcal{C}_{np} - \mathcal{C}_{выб} , \quad (5)$$

где: ΔM – миграционное сальдо;

$\mathcal{C}_{np}$ – численность прибывших;

$\mathcal{C}_{выб}$ – численность выбывших.

Естественный прирост характеризует превышение рождаемости над смертностью или наоборот при отрицательной величине. Естественный прирост является ключевым фактором увеличения численности населения в долгосрочной перспективе. Данный показатель рассчитывается в промилле, то есть как коэффициент и выражен в увеличении или уменьшении численности в расчете на 1000 населения:

$$E_{np} = \frac{N-M}{\mathcal{C}_{об}} * 1000 , \quad (6)$$

где: E_{np} – коэффициент естественного прироста населения;

N – число родившихся за период;

M – число умерших за период;

$\mathcal{C}_{об}$ – общая численность населения.

Показатель соотношения числа разводов и браков представляет собой отношение числа разводов в расчете на 1000 браков и выражается в единицах:

$$S_p = \frac{R}{B} * 1000 , \quad (7)$$

где: S_p – коэффициент разводимости;

R – общее число разводов за период;

B – общее число браков за период.

Данный показатель важен для анализа демографической ситуации в регионе поскольку характеризует современное состояние института семьи, отношение к семейным ценностям со стороны общества. Он также позволяет на ранней стадии выявить рост факторов, оказывающих негативное влияние на процесс образования семей, как ключевой фактор поддержания и повышения рождаемости в регионе.

Ожидаемая продолжительность жизни представляет собой показатель, характеризующий ожидаемое среднее количество лет предстоящей жизни для человека. Это один из важнейших демографических индикаторов, во многом характеризующий уровень смертности и являющийся его итоговым показателем:

$$e_x = \frac{T_x}{l_x}, \quad (8)$$

где: e_x – ожидаемая продолжительность жизни;

T_x – число человеколет, предстоящее прожить после достижения возраста x лет;

l_x – численность доживающих до возраста x лет.

Группа показателей качественной характеристики трудовых ресурсов региона позволяет произвести более глубокий анализ трудового потенциала посредством изучения уровня образования и возрастной структуры. В данную группу показателей включены следующие четыре показателя:

- доля людей с высшим и средним профессиональным образованием в структуре трудовых ресурсов;
- средний возраст населения в составе трудовых ресурсов;
- доля занятого населения в возрасте от 25 до 65 лет, прошедшего повышение квалификации или профессиональную подготовку, в общей численности занятого этой возрастной группы;
- доля безработных, ищущих работу 12 месяцев и более.

Доля людей с высшим и средним профессиональным образованием представляет собой отношение численности людей с данным уровнем образования к общей численности трудовых ресурсов и рассчитывается в процентах:

$$O_{в+ср} = \frac{Ч_в + Ч_{ср}}{Ч_{тр}} * 100, \quad (9)$$

где: $O_{в+ср}$ – доля людей с высшим и средним профессиональным образованием;

$Ч_в$ – численность людей с высшим образованием;

$Ч_{ср}$ – численность людей со средним профессиональным образованием;

$Ч_{тр}$ – общая численность трудовых ресурсов.

Важность данного показателя обуславливается ростом потребности экономики в высококвалифицированной рабочей силе в условиях инновационного развития и формирования высокотехнологичных производств.

Средний возраст населения в составе трудовых ресурсов представляет собой среднее арифметическое от возрастов всего населения, входящего в состав данной группы:

$$B_{ср} = \frac{\sum_{i=1}^n B_i}{n}, \quad (10)$$

где: $B_{ср}$ – средний возраст населения в составе трудовых ресурсов;

B_i – возраст отдельного человека;

n – численность трудовых ресурсов региона.

Данный показатель позволяет произвести общий сравнительный анализ возрастной структуры, а также важен при прогнозировании уровня обеспеченности региональной экономики трудовым потенциалом. Средний возраст во многом является результирующим показателем по демографической сфере. Учитывая, что в последние десятилетия наблюдается общее старение населения, то есть рост среднего возраста, стоит считать, что положительной является тенденция к снижению данного показателя. Более того, по мере реализации планов по повышению

пенсионного возраст этот показатель будет иметь техническую тенденцию к увеличению за счет массового включения в состав трудовых ресурсов людей старших возрастных групп.

Доля занятого населения в возрасте от 25 до 65 лет, прошедшего повышение квалификации или профессиональную подготовку, представляет отношение численности людей в данном возрасте, прошедших повышение квалификации или дополнительную профессиональную подготовку к общей численности данной группы населения:

$$Y_{нк} = \frac{Ч_{нк}}{Ч_{об}} * 100, \quad (11)$$

где: $Y_{нк}$ — доля занятого населения, прошедшего повышение квалификации или профессиональную подготовку;

$Ч_{нк}$ — численность занятого населения, прошедшего повышение квалификации или профессиональную подготовку;

$Ч_{об}$ — общая численность занятого населения.

Значимость данного показателя определяется, с одной стороны, возможностью оценить стремление людей к повышению квалификации и уровня собственной профессиональной подготовки, а с другой стороны, возможности для подобного развития трудовых ресурсов и, как следствие, резервы наращивания трудового потенциала региональной экономики.

Показатель, характеризующий долю безработных, ищущих работу 12 месяцев и более, представляет собой отношение численности безработных, которые находятся в состоянии поиска работы 12 и более месяцев к общей численности безработных на определенный момент времени:

$$Y_{б12} = \frac{Ч_{б12}}{Ч_б} * 100, \quad (12)$$

где: $Y_{б12}$ — доля безработных, ищущих работу 12 месяцев и более;

$Ч_{б12}$ — численность безработных, ищущих работу 12 месяцев и более;

$Ч_б$ — общая численность безработных.

Группа показателей характеристики уровня жизни населения региона позволяет оценить доходы как одну из ключевых характеристик реализации трудового потенциала. К данной группе показателей относятся:

- средний уровень дохода;
- нормированное распределение 20% населения с наибольшими доходами;
- величина прожиточного минимума;
- доля общей численности населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума.

Средний уровень дохода представляет собой среднюю величину дохода, приходящуюся в расчете на одного человека по региону. Уровень дохода исчисляется исходя из фонда оплаты труда работников, деленного на среднесписочную численность работников. В фонд оплаты труда включаются начисленные суммы в денежной и натуральной формах за отработанное время и выполненную работу, неотработанное, но оплаченное время, стимулирующие доплаты и надбавки, премии и единовременные поощрения, компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда:

$$D_{cp} = \frac{\Phi_{от}}{Ч_p}, \quad (13)$$

где: D_{cp} – средний уровень дохода по региону в рублях;

$\Phi_{от}$ – фонд оплаты труда работников;

$Ч_p$ – среднесписочная численность работников.

При построении рейтинга регионов видится необходимым учесть уровень дифференциации доходов и распределение людей различных групп доходов по регионам. Для этого актуально рассчитать и использовать индикатор нормированного распределения по регионам населения, относящегося к группе 20% с наивысшими доходами. Данный показатель отражает распределение группы 20% населения с наивысшими доходами по регионам относительно средней величины. Если показатель равен 1, то в

данном регионе проживает среднестатистическое количество людей из группы с наивысшими доходами. Если показатель превышает 1, то в данном регионе проживает большее количество представителей наиболее обеспеченной группы населения. В обратном случае показатель окажется меньше 1:

$$I_{нрб} = \frac{Y_{б20\%}}{D_{нфо}}, \quad (14)$$

где: $I_{нрб}$ – индикатор нормированного распределения 20% группы населения с наивысшими доходами по регионам;

$Y_{б20\%}$ – доля 20% группы населения с наивысшими доходами, приходящаяся на данный регион;

$D_{нфо}$ – доля общей численности населения, проживающая в данном регионе.

Величина прожиточного минимума представляет собой минимально необходимый уровень дохода необходимый для обеспечения определенного уровня жизни. Определяется исходя из стоимости условной потребительской корзины в том или ином регионе.

Доля общей численности населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума представляет собой отношение численности людей с доходами ниже величины прожиточного минимума к общей численности населения:

$$Y_{нпм} = \frac{Ч_{нпм}}{Ч_{об}} * 100, \quad (15)$$

где: $Y_{нпм}$ – доля общей численности населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума;

$Ч_{нпм}$ – численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума;

$Ч_{об}$ – общая численность населения.

Результатом расчета рейтинга является возможность ранжирования регионов Российской Федерации, в частности федеральных округов, в зависимости от значения интегрального рейтингового балла. Расчет интегрального рейтингового балла осуществляется в три стадии:

1) расчет интегральных рейтинговых баллов по каждому отдельному показателю;

2) расчет рейтинговых баллов по группам показателей;

3) расчет итоговых рейтинговых баллов по регионам.

Расчет интегральных рейтинговых баллов региона по отдельным показателям осуществляется по формуле:

$$R = \frac{(X_{max} - X_i)}{(X_{max} - X_{min})} * 100, \quad (16)$$

где: R – значение интегрального рейтингового балла;

X_{max} – максимальное значение исследуемого ряда значений;

X_{min} – минимальное значение исследуемого ряда значений;

X_i – значение показателя по рассматриваемому региону.

для случая, когда улучшение происходит с уменьшением анализируемого показателя;

$$R = (1 - \frac{(X_{max} - X_i)}{(X_{max} - X_{min})}) * 100 \quad (17)$$

для случая, когда улучшение происходит с ростом анализируемого показателя.

Данная методика расчета позволяет осуществить ранжирование исследуемых регионов по показателям в порядке увеличения рейтингового балла. При этом за счет использования в расчетах массива значений по всем регионам значение интегрального рейтингового балла отражает не только место региона, но и значение показателя по данной территории относительно минимального и максимального значений. Регион с наихудшим показателем будет иметь интегральный рейтинговый балл 1, а регион с наилучшим показателем получит интегральный рейтинговый балл 100. Важно отметить, что для ситуации, в которой улучшение происходит с уменьшением анализируемого показателя, для региона с максимальным значением по выборке значение интегрального рейтингового балла будет равно 0. В случае, если на один регион придется все максимальные значения по группе показателей, может сложиться ситуация, что значение рейтингового балла по

группе показателей окажется равным 0, что не позволит произвести достоверные расчеты с извлечением среднего геометрического. Именно поэтому при расчетах интегрального рейтингового балла для регионов, в которых он равен 0, используется допущение и минимально возможный интегральный рейтинговый балл будем считать равным 1.

На втором этапе расчетов производится определение рейтингового балла региона по группе показателей на основе интегральных рейтинговых баллов по отдельным показателям. Расчет осуществляется по формуле:

$$I_{гп} = \sum_{i=1}^N R_i / N , \quad (18)$$

где: $I_{гп}$ – рейтинговый балл региона по группе показателей;

R_i – значение интегрального рейтингового балла по показателям группы;

N – количество показателей в группе.

При проведении исследования использованы группы, в которые входят по четыре показателя, таким образом, в данном конкретном варианте формула будет иметь вид:

$$I_{гп} = \frac{R_1 + R_2 + R_3 + R_4}{4} \quad (19)$$

Рейтинговый балл региона по группе показателей рассчитывается как среднее арифметическое интегральных рейтинговых баллов показателей, которые входят в данную группу.

На третьем этапе расчетов осуществляется расчет итогового рейтингового балла регионов на основе рейтинговых баллов регионов по группам показателей. Расчет осуществляется по формуле:

$$I_p = \sqrt[N]{\prod_{i=1}^N I_{гп} } , \quad (20)$$

где: I_p – итоговый рейтинговый балл региона;

$I_{гп}$ – значение рейтингового балла региона по группам показателей;

N – количество групп показателей.

Итоговый рейтинговый балл региона рассчитывается как среднее геометрическое рейтинговых баллов регионов по группам показателей. В процессе проведения исследования было использовано четыре группы

показателей, что позволяет представить конечную формулу для расчета в следующем виде:

$$I_p = \sqrt[4]{I_{en1} * I_{en2} * I_{en3} * I_{en4}} \quad (21)$$

Исходя из алгоритма расчетов конечное значение рейтингового балла для региона может располагаться в пределах от 1 до 100.

Предложенная система показателей комплексной рейтинговой оценки эффективности управления трудовым потенциалом региональной экономики была апробирована в рамках диссертационного исследования. Результаты расчетов приведены в третьей главе (параграф 3.1).

В современных условиях требования к трудовому потенциалу постоянно эволюционируют, что определяется необходимостью повышения производительности труда на основе развития научно-технологической базы [40, 205]. Это делает необходимым формирование, с одной стороны, отвечающего условиям времени категорийного аппарата, а с другой, методики оценки эффективности системы воспроизводства и использования трудового потенциала в регионе. Создание качественных механизмов мониторинга является необходимым элементом при разработке и реализации подходов к формированию эффективной системы управления трудовым потенциалом региональной экономики.

2 ФОРМИРОВАНИЕ И ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНА КАК ФАКТОР ЕГО СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

2.1 Тенденции использования трудового потенциала региона

Трудовой потенциал является одним из важнейших факторов функционирования региональной экономики, обеспечивая возможность ее развития. Более того, с течением времени роль трудового потенциала лишь возрастает. Если в прошлом люди рассматривались сугубо как работники, то в настоящее время с ростом степени автоматизации и роботизации все большее внимание уделяется креативному подходу и нестандартному мышлению, что определяет тенденцию, в рамках которой в эпоху инновационных технологий предъявляются все более высокие требования к уровню подготовки и образования трудовых ресурсов. В то же время при исследовании базовых трендов в сфере трудового потенциала ключевыми показателями по-прежнему считают численность трудовых ресурсов и спрос на них, а также динамику данных показателей.

Согласно одному из определений трудового потенциала территории, автором которого является Г.Д. Кулагина, его можно рассматривать в качестве «совокупной способности трудовых ресурсов территории к производству максимального объема товаров и услуг» [129]. Данный подход позволяет отделить категорию трудового потенциала от определения трудовых ресурсов, как его носителя и обладателя. В этой связи целесообразно характеризовать трудовой потенциал с двух основных позиций: количественной и качественной. Одним из основных параметров количественной характеристики являются демографические факторы. [85, 86, 87].

При количественной характеристике трудового потенциала базовыми и основополагающими являются показатели численности населения региона. Одним из важнейших индикаторов выступает численность рабочей силы как

группы людей в трудоспособном возрасте» [233, 235, 237, 238]. Именно поэтому целесообразно начать исследование тенденций использования трудового потенциала в региональной экономике с анализа динамики численности рабочей силы.

На рисунке 3 приведены данные по численности рабочей силы в Российской Федерации за период с 2000 г. по 2023 г.

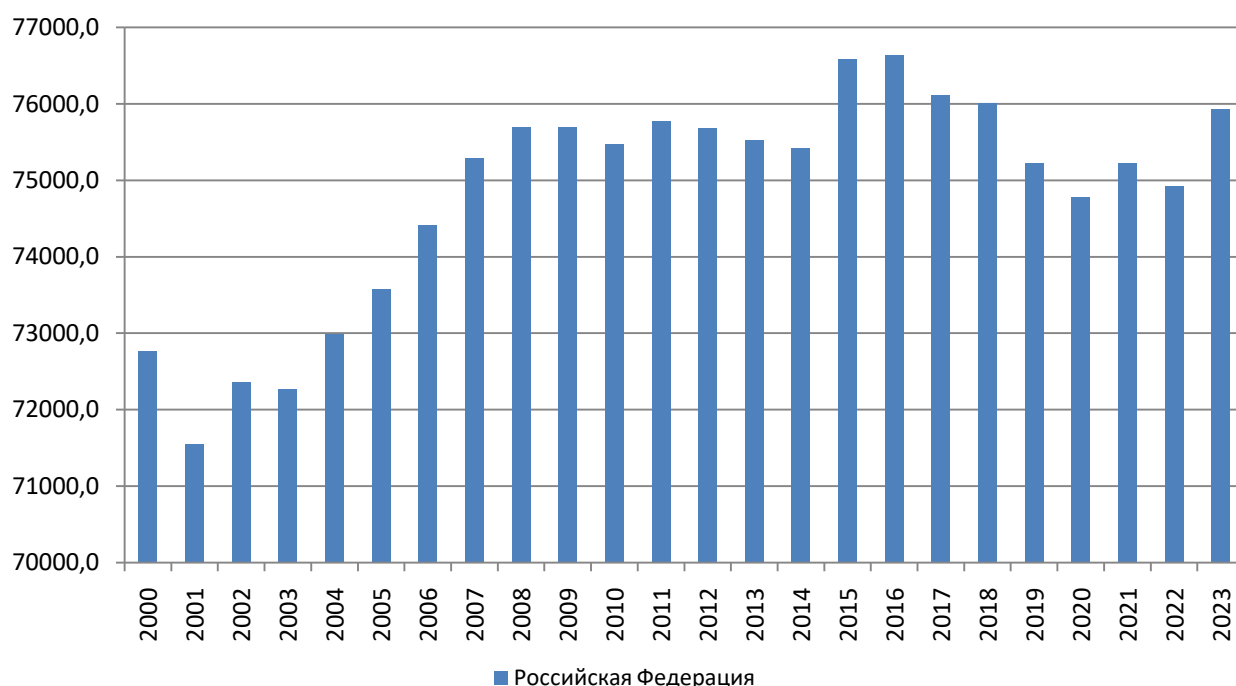


Рисунок 3 – Численность рабочей силы в Российской Федерации за период с 2000 г. по 2023 г., тыс. чел.

Источник: рассчитано по [248].

Рисунок 3 демонстрирует общий тренд роста исследуемого показателя. При этом анализируемый период возможно разделить на 3 основных этапа: спад, рост, период стабилизации [242]. В 2000-2001 гг. наблюдалось снижение показателя, который достиг своего минимального значения в 2001 г. – примерно 71,5 миллиона человек. В дальнейшем вплоть до 2008 г. наблюдался достаточно уверенный и стабильный рост. Одним из ключевых факторов, характеризующих сложившуюся тенденцию, являются особенности формирования рождаемости в предшествующие периоды, которые определяют численность вступающих в трудоспособный возраст в определенный период в будущем.

В 2008 г. численность рабочей силы достигла величины 75,7 миллиона человек. В дальнейшем на протяжении 10 лет наблюдается период незначительных колебаний, по итогам которого в последние годы наметился небольшой рост и максимальное значение показателя было зафиксировано в 2016 г. – более 76,6 миллиона человек. Последовавшее снижение и характер демографической структуры общества свидетельствуют о намечающемся периоде сокращения численности рабочей силы. Для более глубокого анализа ситуации в рамках региональной экономики необходимо провести исследование динамики численности рабочей силы не только по стране, но и по регионам, в частности, по федеральным округам. На рисунке 5 приведены графики, характеризующие численность рабочей силы в Российской Федерации по федеральным округам за период с 2000 г. по 2023 г.

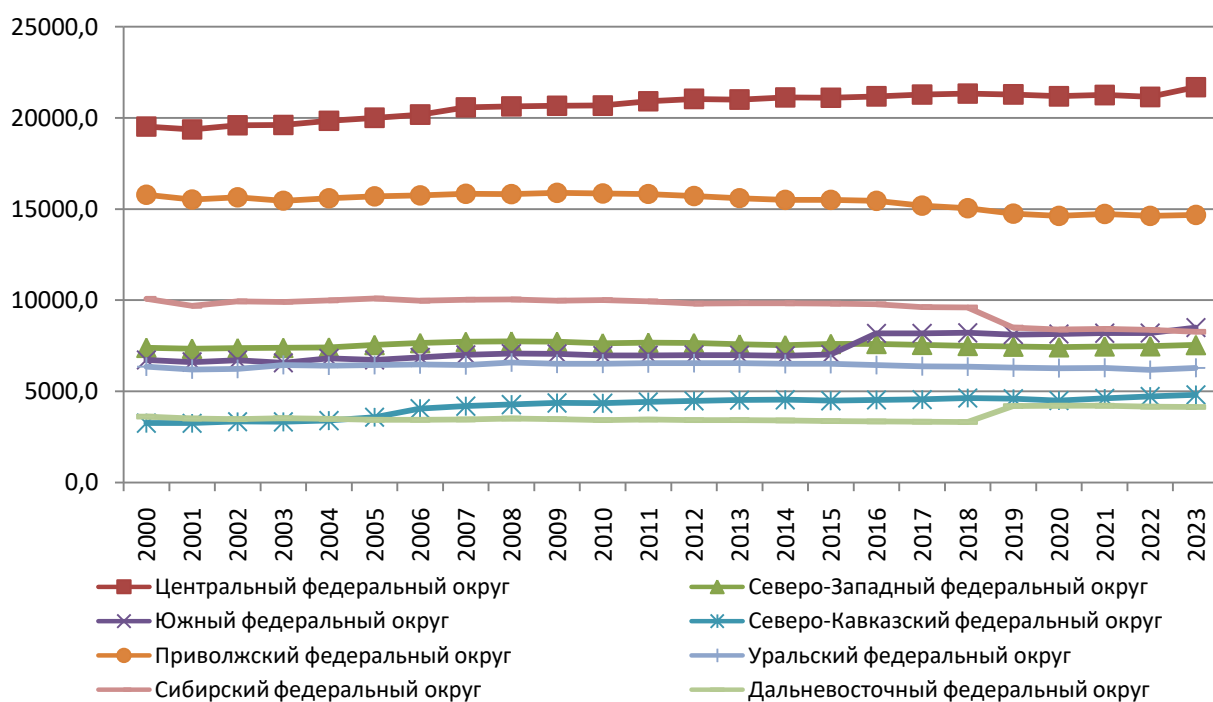


Рисунок 4 – Численность рабочей силы в Российской Федерации по федеральным округам за период с 2000 г. по 2023 г., тыс. чел. [243]

Источник: составлено по [248].

Анализ рисунка 4 позволяет сделать вывод о наличии разнонаправленной динамики изменения численности рабочей силы по регионам. При этом общая численность рабочей силы не оказывает прямого

влияния на динамику показателя. Максимальный прирост в абсолютном выражении зафиксирован по итогам исследуемого периода в Центральном федеральном округе, где он превысил величину в 2,1 миллиона человек. Данная территория в наибольшей степени коррелирует с динамикой общего показателя по стране. Связано это как с наиболее стабильной обстановкой в регионе, так и с его высоким влиянием на общенациональный показатель за счет наибольшей численности экономически активного населения в Центральном федеральном округе. По Сибирскому и Приволжскому федеральным округам, напротив, наблюдается снижение численности: на 1,6 и 1,1 миллиона человек за исследуемый период соответственно. В случае с Сибирским федеральным округом влияние оказало и изменение состава регионов округа. Относительно стабильная ситуация с тенденцией к незначительному росту в пределах 2% наблюдается в Северо-Западном федеральном округе. В Дальневосточном федеральном округе зафиксировано увеличение численности на 0,5 миллиона человек за счет включения в состав новых регионов, но в рамках базовых территорий можно выделить тренд к незначительному сокращению численности экономически активного населения – около 9%. Наибольший рост в относительном выражении наблюдается по Северо-Кавказскому федеральному округу – примерно 1,5 миллиона человек или 47%. Основной причиной является благоприятная демографическая обстановка, способствующая достаточно резкому увеличению численности населения в регионе. Рост исследуемого показателя наблюдается и в Южном федеральном округе – примерно на 1,8 миллиона человек или более 27%. Однако, в данном случае ключевым фактором изменений является присоединение к Российской Федерации и последующее вхождение в состав Южного федерального округа полуострова Крым. Если рассмотреть динамику, предшествующую этому событию, то можно заметить, что в период с 2000 г. по 2015 г. в Южном федеральном округе наблюдалось хоть и незначительное, но снижение численности рабочей силы.

Для более полного понимания сложившейся в экономике регионов Российской Федерации ситуации с численностью и обеспеченностью трудовыми ресурсами важно рассмотреть распределение экономически активного населения по федеральным округам. На рисунке 5 представлена круговая диаграмма, характеризующая распределение численности рабочей силы в Российской Федерации по федеральным округам по состоянию на 2023 г.

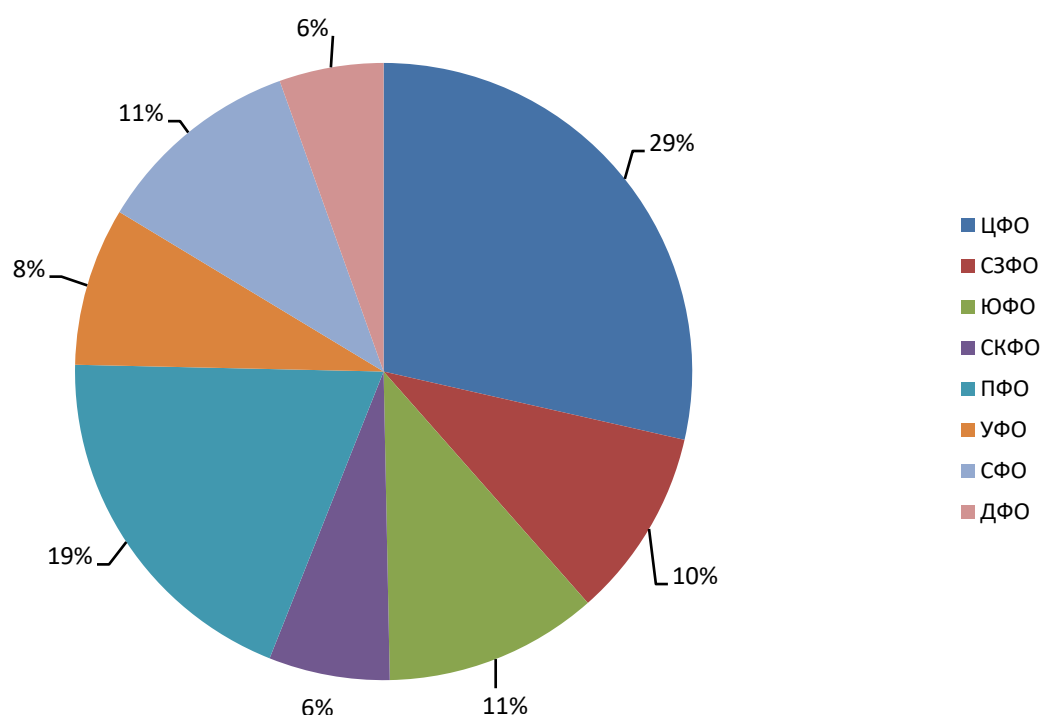


Рисунок 5 – Распределение численности рабочей силы в Российской Федерации по федеральным округам в 2023 г., %

Источник: составлено по [248].

На основании рисунка 5 можно проранжировать федеральные округа по численности рабочей силы. Несомненным лидером по данному показателю является Центральный федеральный округ, на который приходится около 29% всей рабочей силы Российской Федерации. При этом важно отметить, что ключевой вклад в столь весомый показатель вносят город Москва и Московская область [248].

Вторым по численности рабочей силы является Приволжский федеральный округ, на который приходится около 19%. Федеральными

округами с наименьшей численностью являются Уральский, Северо-Кавказский и Дальневосточный (8%, 6% и 6% соответственно).

По итогам анализа можно сделать вывод о наличии существенного дисбаланса в численности рабочей силы регионов нашей страны. Численность населения четырех федеральных округов с наименьшей численностью рабочей силы лишь на 1 п.п. превышает численность одного Центрального федерального округа, т.е. 30% и 29%. Аналогичным образом, численность данного показателя для второго по размеру Приволжского федерального округа (20%) равна численности трех наименьших по численности федеральных округов.

На рисунке 6 представлен уровень участия в рабочей силе населения в трудоспособном возрасте в региональном разрезе за период 2001-2023 гг.

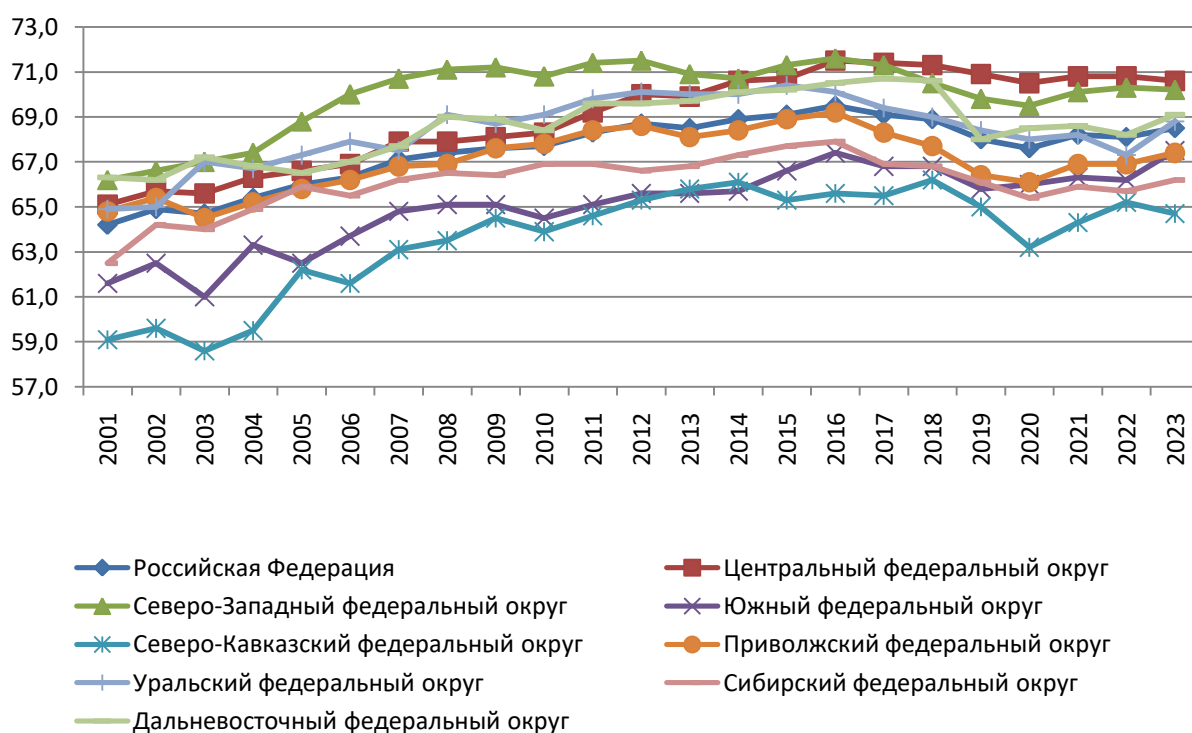


Рисунок 6 - Уровень участия в рабочей силе населения по субъектам Российской Федерации за период 2001-2023 гг., %

Источник: составлено по [242,248].

Графики, изображенные на рисунке 6, дают возможность сравнить федеральные округа по уровню участия населения в рабочей силе, что во многом говорит о его активности и вовлеченности в процессы формирования

трудового потенциала региона. В целом, по России данный показатель за исследуемый период возрос с 64,2% до 68,5 %. При этом по регионам наблюдаются достаточно существенные различия – от 64,7% в Северо-Кавказском федеральном округе до 70,6% в Центральном федеральном округе. Таким образом, дифференциация показателя превышает величину в 5 п.п. Уровень ниже среднего по стране наблюдается не только в Сибирском, но и в Приволжском и Южном федеральных округах со значениями 65,2%, 67,4% и 67,5%. Более высокие значения зафиксированы в Северо-Западном, Дальневосточном и Уральском федеральных округах - на уровне 70,2%, 69,1% и 68,8% соответственно. Исследования уровня участия в рабочей силе населения в трудоспособном возрасте подтверждают тенденцию об относительно высокой эффективности использования трудового потенциала в Дальневосточном федеральном округе, несмотря на наименьшую численность населения. Достаточно велики показатели Центрального и Северо-Западного федеральных округов, которые во многом являются экономическими центрами притяжения рабочей силы, что обуславливает имеющиеся значения.

Важным показателем, характеризующим воспроизводственные процессы в сфере трудового потенциала, является спрос организаций на работников. На рисунке 7 представлены графики, характеризующие потребность организаций в работниках для замещения вакантных рабочих мест по федеральным округам Российской Федерации за период с 2008 г. по 2022 г.

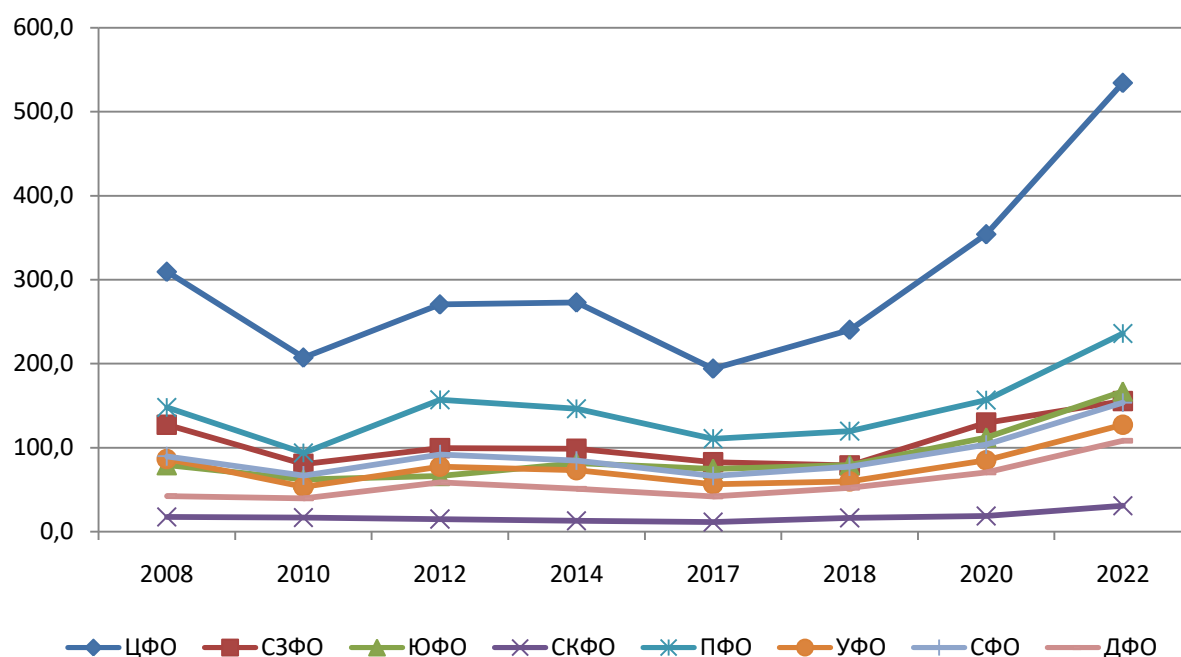


Рисунок 7 - Потребность организаций в работниках для замещения вакантных рабочих мест по субъектам Российской Федерации за период с 2008 г. по 2022 г., тыс. человек

Источник: составлено по [247].

Наибольшая потребность организаций в работниках наблюдается в Центральном федеральном округе и составляет 534,4 тыс. человек по состоянию на 2022 г. Минимальный спрос за аналогичный период выявлен в Северо-Кавказском федеральном округе – 30,7 тыс. человек. При анализе сложившейся ситуации можно выделить общую тенденцию к существенному увеличению абсолютной потребности организаций в работниках для замещения вакантных рабочих мест [397]. Для более полного изучения сложившейся ситуации рассмотрим и динамику показателя в процентном выражении к общему числу рабочих мест по регионам. Графики, характеризующие динамику данного индикатора за период 2008-2022 гг., представлены на рисунке 8.

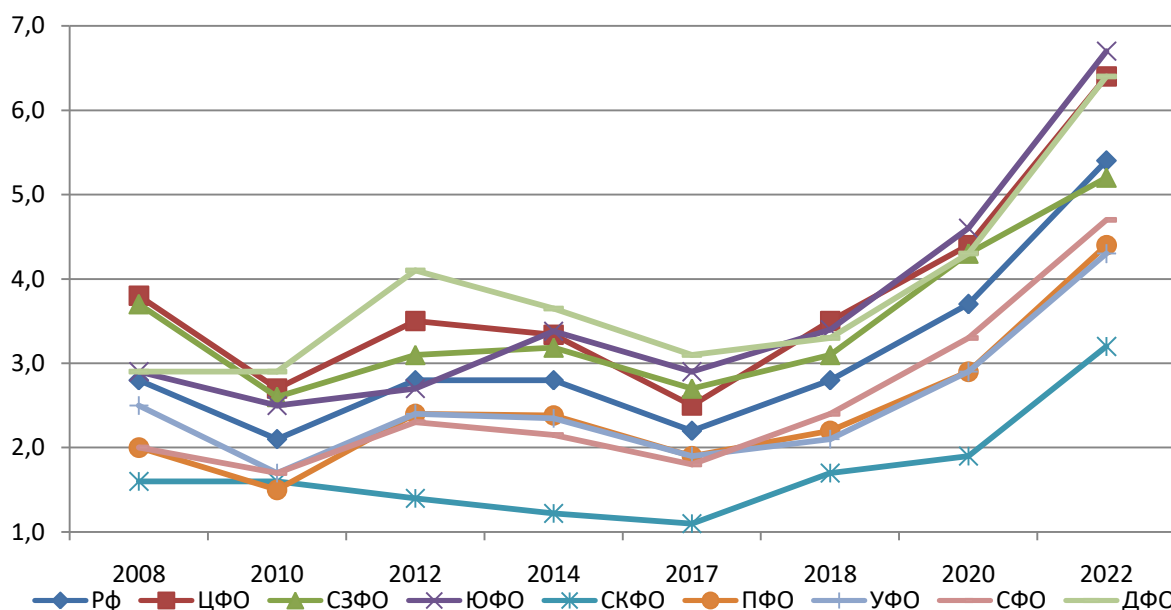


Рисунок 8 - Потребность организаций в работниках для замещения вакантных рабочих мест по субъектам Российской Федерации в % к общему числу рабочих мест за период с 2008 г. по 2022 г., % [243]

Источник: рассчитано по [247].

Для большинства федеральных округов, за исключением Северо-Кавказского, можно выделить общую тенденцию, которая позволяет разделить исследуемый период на 4 основных этапа:

1. Период снижения спроса с 2008 г. по 2010 г.
2. Период роста спроса с 2010 г. по 2012 г.
3. Завершение роста спроса и переход к его сокращению после 2014 г.
4. Увеличение спроса после 2018 г.

Выявленная динамика в большинстве своем основывается на фундаментальных макроэкономических факторах и коррелирует с экономическими кризисами как в мире, так и непосредственно в экономике России, в которой вплоть до 2008 г. наблюдался устойчивый экономический рост. Общемировая рецессия в последующие годы оказала негативное влияние на российскую экономику, что привело к спаду вплоть до 2010 г. В рамках следующего периода вплоть до 2014 г. потребность организаций в работниках возрастала на фоне новой волны экономического подъема,

которая окончательно перешла в период кризиса на фоне экономических санкций в отношении Российской Федерации.

Достаточно специфическая ситуация в Северо-Кавказском федеральном округе, в котором на протяжении всего исследуемого периода наблюдалось снижение потребности организаций в работниках, обусловлена региональной спецификой и рядом характерных проблем экономического развития региона, в том числе относительно невысоким уровнем инвестиционной привлекательности.

При рассмотрении графиков очень четко прослеживается дифференциация показателей в абсолютном выражении и их динамики, однако важно отметить, что при более подробном изучении все это объясняется лишь общей разницей в численности рабочей силы. Относительный масштаб и темпы изменений во многом совпадают и имеют сходные показатели в процентном выражении. Особенное положение в данной ситуации занимает Северо-Кавказский федеральный округ. Он имеет сравнимую с некоторыми другими федеральными округами численность населения и даже превосходит по этому показателю Дальневосточный федеральный округ. При этом потребность организаций в работниках меньше, чем в Дальневосточном федеральном округе более чем в 3 раза, а по состоянию на 2017 г. разница достигала 4 раз. За весь исследуемый период в Северо-Кавказском федеральном округе наблюдается очень плавное и стабильное падение спроса на работников со стороны организаций с трендом к восстановлению и росту в 2018-2022 гг. Общий прирост показателя составляет около 77% и он достигается за счет резкого роста после 2018 г. Это может свидетельствовать как о сугубо экономических проблемах и отсутствии факторов экономического роста, так и о высокой роли неофициальной занятости, которая, в свою очередь, приводит к развитию теневой экономики и снижению поступлений в бюджеты различных уровней.

На рисунке 9 представлена круговая диаграмма, характеризующая распределение потребности организаций в работниках для замещения вакантных рабочих мест по субъектам Российской Федерации за 2022 г.

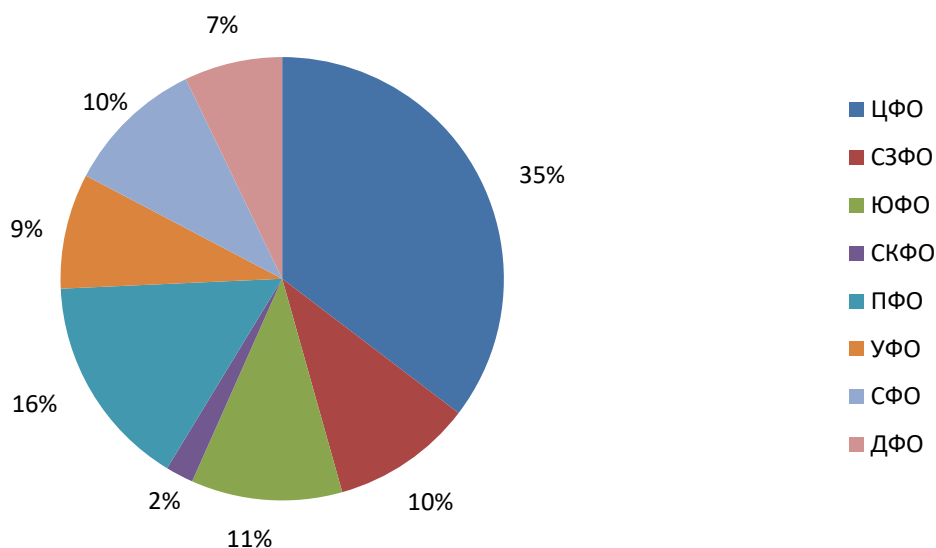


Рисунок 9 – Распределение потребности организаций в работниках для замещения вакантных рабочих мест по субъектам Российской Федерации за 2022 г., %

Источник: рассчитано по [247].

Анализ рисунка 9 целесообразно осуществлять в сравнении с рисунком 6, на котором представлено распределение численности экономически активного населения в Российской Федерации. Интересным представляется наличие взаимозависимости между данными показателями. При анализе их динамики за период с 2008 по 2022 гг. коэффициент корреляции составляет примерно 0,91.

$$K_{\text{кор}} = 0,91 \quad (22)$$

Это свидетельствует о достаточно высокой степени взаимосвязи между величинами. Существует две основные группы факторов влияния на численность экономически активного населения: демографические и миграционные. Демографические факторы оказывают влияние в долгосрочном периоде, в то время как миграционные, напротив, могут быть подвержены краткосрочным воздействиям, в том числе и изменениям состояния рынка труда в регионе.

Для более подробного изучения и сравнения региональных экономик целесообразно проанализировать потребность организаций в работниках по регионам Российской Федерации. На рисунке 10 изображен график, который демонстрирует потребность организаций в работниках для замещения вакантных рабочих мест по субъектам Российской Федерации за 2022 г.

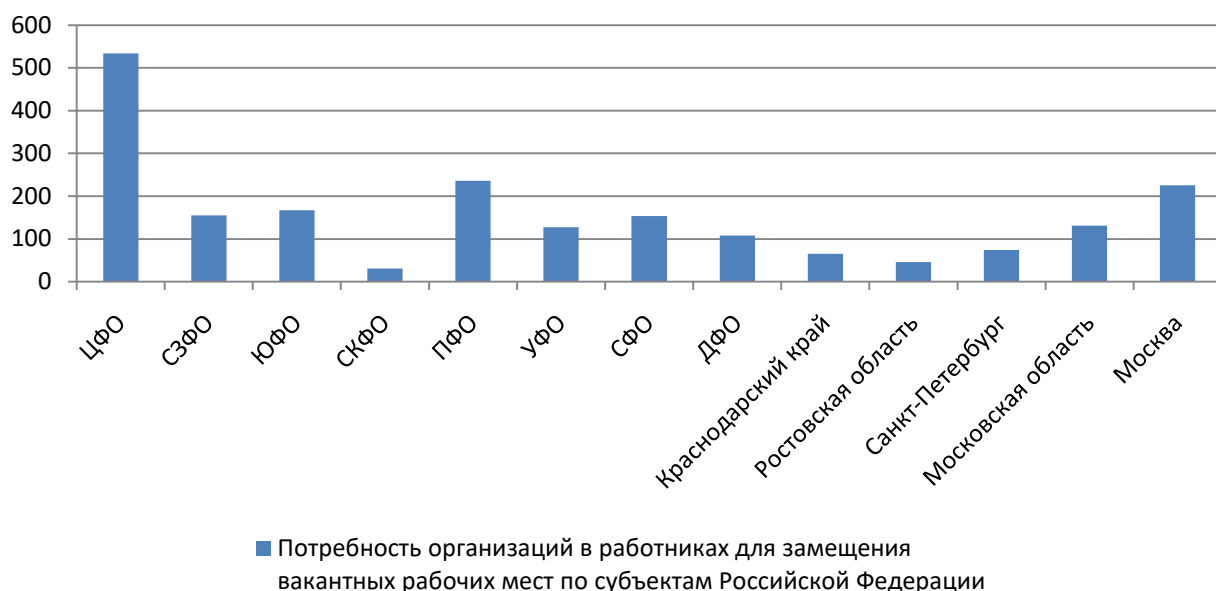


Рисунок 10 - Потребность организаций в работниках для замещения вакантных рабочих мест по субъектам Российской Федерации в 2022 г., тыс. человек

Источник: составлено по [247].

По состоянию на 2022 г. наибольшая потребность организаций в работниках для замещения вакантных рабочих мест наблюдалась в Центральном Федеральном округе и составляла 534,4 тыс. человек. Даже второй по данному показателю (235,8 тыс. человек) Приволжский федеральный округ имеет более чем в 2 раза меньший спрос на рабочую силу. Разница показателей по Центральному и Северо-Кавказскому федеральным округам составляет более 17 раз. Для сравнения на графике представлены значения нескольких регионов, со стороны которых предъявляется высокий спрос на рабочую силу [396]. Интересным представляется тот факт, что показатели таких субъектов, как Московская область и Санкт-Петербург сопоставимы по объемам с Дальневосточным

федеральным округом и многократно превосходят Северо-Кавказский федеральный округ. В Москве, которая входит в состав Центрального федерального округа, спрос на рабочую силу больше, чем в большинстве федеральных округов, за исключением Приволжского. У Москвы в совокупности с Московской областью величина спроса на работников со стороны организаций уже существенно превышает показатели и Приволжского федерального округа. Выявленная разница является свидетельством дисбаланса экономического развития региональной экономики, что во многом определяется существенными различиями в сфере формирования и использования трудового потенциала. Этот же фактор обуславливает межрегиональную миграцию. Центрами притяжения трудовых ресурсов являются наиболее развитые территории и регионы, в частности, Москва и Московская область, Санкт-Петербург. В таблице 1 представлены данные по численности рабочей силы и лиц, не входящих в состав рабочей силы, в трудоспособном возрасте в Российской Федерации за период с 2001 г. по 2022 г. [228].

Таблица 1 - Рабочая сила, уровень занятости и безработицы в Российской Федерации за период с 2001 г. по 2023 г. []

Показатель	2001	2005	2010	2012	2014	2016	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Рабочая сила, млн. чел.	71,5	73,5	75,4	75,6	75,4	76,6	76,1	75,2	74,7	75,2	74,9	75,9
Занятые, млн. чел.	65,1	68,3	69,9	71,5	71,5	72,3	72,3	71,7	70,4	71,5	71,9	73,5
Безработные, млн. чел.	6,42	5,24	5,54	4,13	3,88	4,24	3,65	3,46	4,32	3,63	2,95	2,39
Уровень участия в рабочей силе, %	64,2	66	67,7	68,7	68,9	69,5	68,9	68	67,6	68,2	68,1	69
Уровень занятости, %	58,4	61,3	62,7	64,9	65,3	65,7	65,6	64,9	63,7	64,9	64,8	66,3
Уровень безработицы, %	9,0	7,1	7,3	5,5	5,2	5,5	4,8	4,6	5,8	4,8	3,9	3,2

Источник: составлено по [248].

Данные в таблице 1 свидетельствуют о том, что за рассматриваемый период общая численность рабочей силы возросла на 4,4 млн. человек, но, начиная с 2016 г., наблюдается тренд к сокращению, который был преодолен лишь в 2023 г. Данная тенденция основана на снижении численности безработных (4 млн. чел. или 63 %), в то время как численность занятого населения увеличилась за исследуемый период на 8,4 млн. человек.

К рабочей силе по состоянию на 2023 г. относится 75,9 миллиона человек, из которых на безработных приходится 2,39 миллиона.

Общий уровень участия в рабочей силе составляет 69 % в 2023 г. За исследуемый период данный показатель, в целом, увеличился на 4,8%. Наблюдалось увеличение и по уровню занятости – на 7,9%. В этой связи с данными индикаторами диссонирует уровень безработицы, который снизился по России с 9 % в 2001 г. до 3,2% в 2023 г.

По итогам проведенного анализа можно сделать вывод о происходящем увеличении численности трудовых ресурсов. Это обусловлено миграционными и демографическими факторами. Важно отметить, что «долгосрочные факторы в сфере демографии сформировали тренд для постепенного перехода к естественной убыли населения и сокращению численности трудовых ресурсов в результате его старения в среднесрочной перспективе. Все это является факторами риска, способными негативно сказаться на процессах воспроизводства трудового потенциала в экономике регионов» [342].

Актуальность изучения современных тенденций и особенностей воспроизводства трудового потенциала в экономике территорий обусловлена высокой степенью зависимости темпов экономического роста от эффективности его использования. [340]

Одним из наиболее информативных показателей анализа эффективности использования трудовых ресурсов является уровень безработицы, который определяет степень реализации регионального трудового потенциала в существующих условиях социально-трудовой среды. [9]. Безработица имеет

целый комплекс негативных факторов воздействия, в частности, может оказывать деструктивное влияние на трудовой потенциал посредством отрицательных эффектов для здоровья людей, поскольку безработные имеют меньшие адаптационные возможности и в большей степени подвержены негативным социальным явлениям [17].

Одной из наиболее используемых и достоверных методик расчета уровня безработицы считается методология Международной организации труда. На рисунке 11 приведены графики, демонстрирующие динамику уровня безработицы по федеральным округам с 2000 г. по 2023 г.

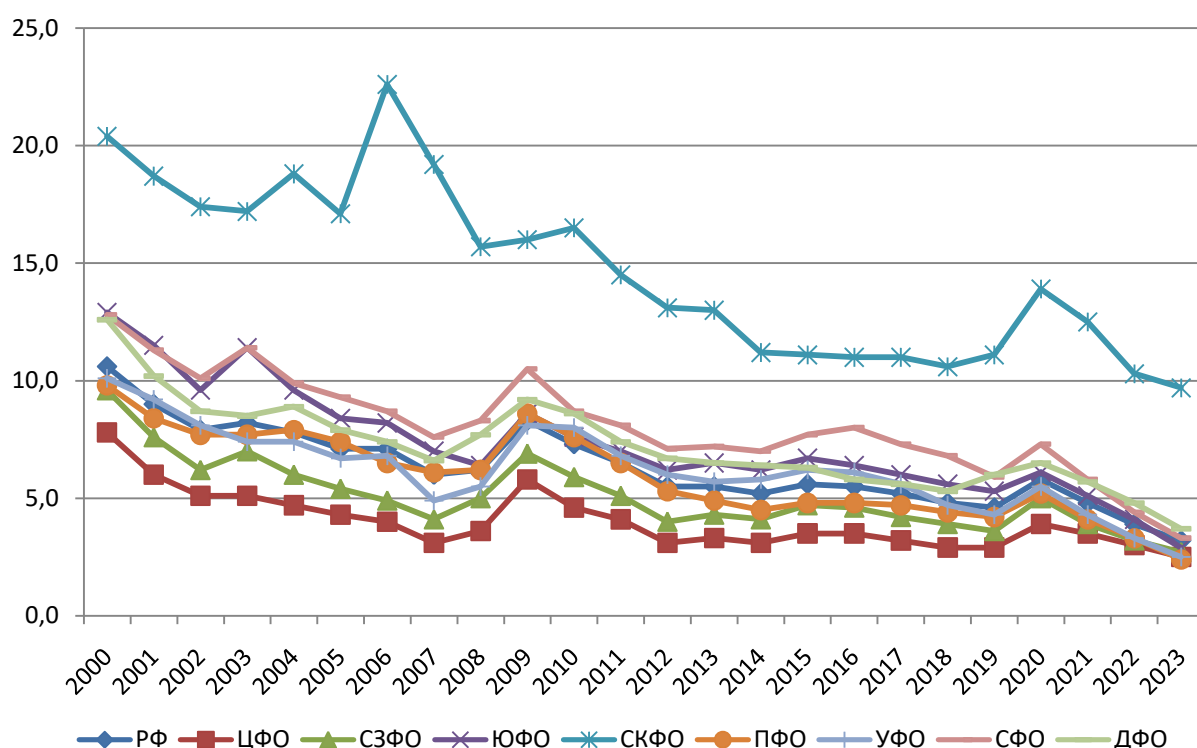


Рисунок 11 - Уровень безработицы в регионах Российской Федерации по методологии Международной организации труда в 2000 - 2023 гг., %

Источник: составлено по [248].

Рисунок 11 демонстрирует тенденцию общего снижения уровня безработицы за исследуемый период. Средний показатель по Российской Федерации составлял 10,6% в 2000 г. и 7,3% в 2010 г. При этом после снижения данного показателя в 2000-2008 гг. и 2010-2014 гг. на фоне кризисных явлений в экономике в 2009 г. и в 2015 г. прослеживается небольшой рост уровня безработицы, который в большинстве своем был

компенсирован в последующие годы. Низкий уровень безработицы на протяжении всего исследуемого периода наблюдался в Центральном федеральном округе и за исследуемый период сократился с 7,8% в 2000 г. до 2,5% в 2023 г. По состоянию на 2023 г. наиболее низкий уровень безработицы зафиксирован в Приволжском федеральном округе на уровне 2,4 %. Наиболее высокий уровень безработицы отмечен в Северо-Кавказском федеральном округе. Даже несмотря на самые высокие темпы снижения с 20,4% в 2000 г. до 9,7% в 2023 г., эти значения более чем в 3 раза превышают уровень безработицы по остальным федеральным округам. Для данного региона характерна специфическая динамика уровня безработицы, отличающая его от общероссийских показателей. Пик безработицы приходился на 2006 г. и составлял 22,6%, а в дальнейшем ее уровень сокращался, практически не реагируя на макроэкономическую ситуацию, что может быть обусловлено изначально завышенными базовыми значениями.

По состоянию на 2023 г., в целом, по стране уровень безработицы составил 3,2 %. Данная величина является достаточно комфортной по мировым меркам и может быть основой развития экономики в будущем, с одной стороны, обеспечивая приемлемый уровень занятости населения, а с другой стороны, формируя для экономики резерв рабочей силы. По большинству федеральных округов уровень безработицы имеет значения выше среднего по стране. Более низкими показателями характеризуются лишь Центральный, Северо-Западный и Приволжский федеральные округа. Во многом это объясняется уровнем экономического развития и, как следствие, спросом на рабочую силу. Существенно выделяется уровень безработицы в Москве, где в 2012 г. он составлял всего 0,8%, поднявшись до уровня 2,6% в 2021 г.

Интересно рассмотреть и абсолютную численность безработных по федеральным округам, распределение которой представлено за период с 2000 г. по 2023 г. на рисунке 12.

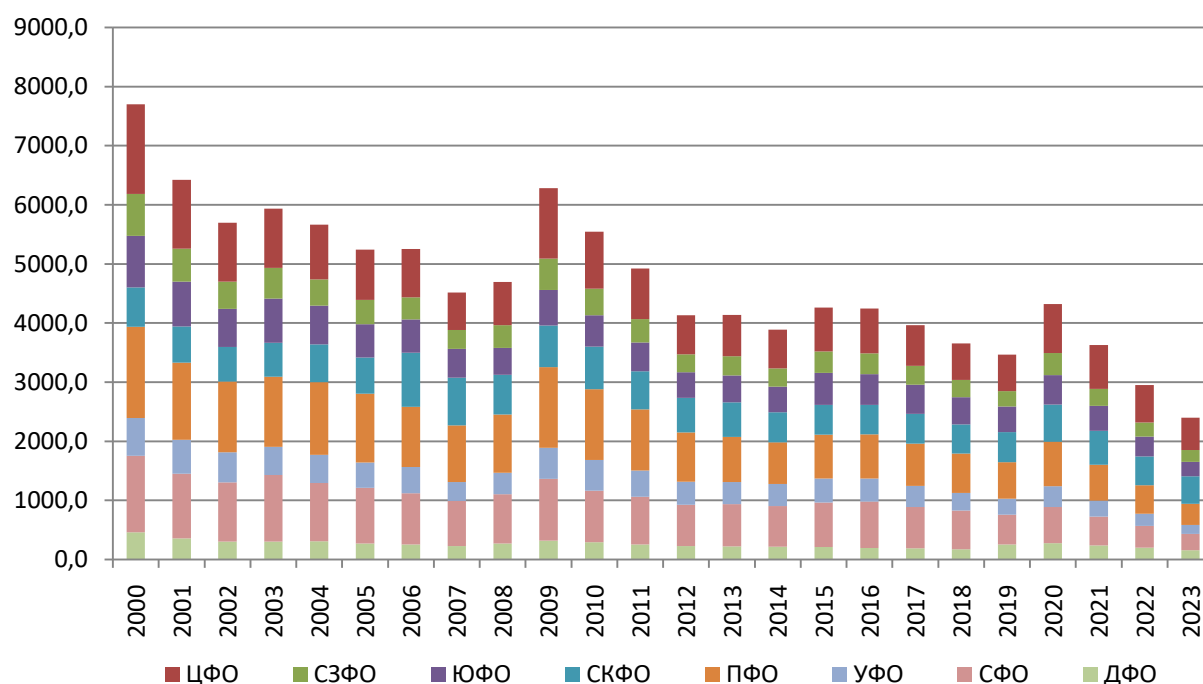


Рисунок 12 – Распределение численности безработных по субъектам Российской Федерации в 2000-2023 гг., тыс. чел.

Источник: составлено по [248].

Рисунок 12 демонстрирует, что общее число безработных в Российской Федерации по состоянию на 2023 г. достигло 2,4 миллионов человек. При этом наибольшее количество безработных сосредоточено в Центральном и Северо-Кавказском федеральных округах и составляет примерно 22 % и 18 % от общей численности, соответственно. Существенное количество безработных наблюдается в Южном и Сибирском федеральных округах, на которые приходится примерно 10 % и 11 % от общего количества безработных соответственно. Это обусловлено наибольшей численностью населения и трудовых ресурсов региона. В Дальневосточном федеральном округе сосредоточено менее 5 % от общего количества безработных, что обусловлено не низким уровнем безработицы, в целом, а малой численностью населения региона. Для более полного анализа состояния рынка труда в региональной экономике целесообразно проанализировать ситуацию с обеспеченностью трудовых ресурсов рабочими местами, как важным фактором формирования и использования трудового потенциала. В

таблице 2 приведено число созданных и ликвидированных рабочих мест в организациях в Российской Федерации в 2017-2023 гг.

Таблица 2 - Число созданных и ликвидированных рабочих мест (по средней численности работников) в организациях Российской Федерации в 2017-2023 гг. [226]

	Общее число созданных рабочих мест, тыс. человек				Общее число ликвидированных рабочих мест, тыс. человек			
	2017	2019	2021	2023	2017	2019	2021	2023
Всего по обследуемым видам экономической деятельности	2179,6	1975,5	2045,0	2061,5	2214,5	1912,0	2032,1	377 257
Сельское и лесное хозяйство, рыболовство	61,6	46,6	47,4	34,1	74,3	78,7	81,5	429 228
Добыча полезных ископаемых	65,3	63,7	62,8	65,3	50,9	53,6	73,2	41 925
Обрабатывающие производства	276,3	232,2	218,8	310,2	326,0	302,0	296,5	-60 820
Жилищно-коммунальное хозяйство	101,2	97,7	67,3	59,8	112,8	109	96,8	45 174
Строительство	162,9	173,2	210,8	194,6	185,9	179,1	170,6	24 758
Торговля	352,5	300,9	329,6	412,2	258,7	223,9	246,6	-143 532
Транспортировка и хранение	155,6	135,9	139,2	125,2	171,7	144,6	169,2	204 708
Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	38,3	40,8	44,7	31,8	25,9	27,9	32,2	-21 543
Деятельность в области информации и связи	74,9	94,1	111,6	118,1	60,5	40,6	70,1	-107 075
Деятельность финансовая и страховая	128,1	124,3	95,3	83,9	95,5	109,6	87,0	-26 617
Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	63,2	46,2	30,2	30,7	51,1	48,8	42,9	56 587
Образование, деятельность профессиональная, научная и техническая	282,1	110,2	124,1	263,7	348,9	91,1	96,0	8 939
Деятельность административная, государственное управление и обеспечение военной безопасности	251,6	200,9	228,8	191,4	248,7	185,3	231	-38 920
Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	113,0	119,5	129,8	85,7	143,9	106,4	142,0	-121 620
Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	40,0	33,6	37,5	35,9	46,9	34,7	30,6	162 693
Предоставление прочих видов услуг	13,1	9,4	9,8	8,5	13,6	10,0	8,1	-15 977

Источник: рассчитано по [242, 248].

Общее сальдо созданных и ликвидированных рабочих мест в 2017 г. составило -35 тысяч, а в 2019 г. наблюдался прирост в 63 тысячи, а в 2021 г. увеличение на 13 тысяч рабочих мест. Удельный вес созданных рабочих мест в числе замещенных составлял в 2017 г. 6,6%, а удельный вес общего числа ликвидированных рабочих мест в числе замещенных – 6,7%; в 2019 г. 6,0% и 5,8%, а в 2021 г. – 6,1% и 6,0 % соответственно.

По различным отраслям наблюдается разнонаправленная динамика, которая в большинстве случаев определяется текущим состоянием в той или иной сферах, а также современными тенденциями развития экономики, в особенности, автоматизацией многих процессов. Так, в сфере добычи полезных ископаемых число созданных рабочих мест превысило число ликвидированных примерно на 15 тысяч или 30% в 2017 г., но уже в 2021 г. наблюдалось сокращение на более чем на 10 тысяч рабочих мест или 15%. В торговле данная величина составила около 95 тысяч или более 35% в 2017 г. и сохранила тенденцию к росту в 2021 г.: 83 тысячи или 32%. Это может объясняться наличием определенного дисбаланса в данных отраслях, который обуславливает низкий уровень закрепления кадров на предприятиях. Крупнейшее сокращение в абсолютном выражении наблюдалось в обрабатывающей промышленности и в сфере образования и науки [227].

Важным элементом анализа современных тенденций использования трудового потенциала в региональной экономике является изучение состояния рынка труда, в том числе, по количеству принятых и выбывших работников. В таблице 3 приведены данные по численности принятых и выбывших работников списочного состава в Российской Федерации за период с 2000 г. по 2023 г., что позволяет сравнить данные на протяжении всего современного этапа развития российской экономики после затяжного экономического спада конца предыдущего века.

Таблица 3 - Численность принятых и выбывших работников списочного состава (без субъектов малого предпринимательства) в Российской Федерации за 2000-2023 гг. [228]

Год	Численность принятых работников, тыс.человек	Численность принятых работников в процентах к списочной численности работников	Численность выбывших работников, тыс.человек	Численность выбывших работников в процентах к списочной численности работников
2000	11235,9	26,9	11616,2	27,8
2001	11953,5	26,0	12373,7	30,0
2002	12041,5	29,6	12407,8	30,5
2003	11534,9	29,2	12358,1	31,3
2004	11343,2	29,2	12129,6	31,2
2005	11214,8	29,4	11935,0	31,3
2006	11644,7	30,5	11797,7	30,9
2007	11923,5	31,0	12033,8	31,3
2008	11380,1	30,4	12209,4	32,6
2009	9378,1	26,2	10900,7	30,5
2010	9486,8	27,2	9844,5	28,2
2011	9810,8	28,4	10018,2	29,0
2012	9710,4	28,2	9859,0	28,7
2013	10114,5	28,9	10328,3	29,5
2014	9763,8	28,0	10205,2	29,3
2015	9109,3	26,4	10047,9	29,1
2016	9143,2	26,9	9624,6	28,4
2017	8976,9	27,1	9398,6	28,3
2018	9136,1	27,5	9462,9	28,5
2019	9215,6	27,8	9589,4	28,9
2020	8398,5	25,4	8789,9	26,6
2021	9899,0	29,8	10326,7	31,1
2022	10595,1	31,8	11028,4	33,1
2023	10822,3	32,1	10938,5	32,5

Источник: рассчитано по [242, 248].

Из таблицы 3 следует тенденция стойкого превышения численности выбывших работников над количеством принятых.

Сальдо данных показателей в некоторые годы достигало почти 1 миллиона человек, в то время как в иные находилось на уровне около 100 тысяч человек.

Для исследования влияния этого фактора на специфику воспроизводства и формирования трудового потенциала в региональной экономике целесообразно изучить численность выбывших работников списочного состава по регионам Российской Федерации. Статистика по показателю за период с 2013 г. по 2023 г. приведена в таблице 4 [226, 227, 228].

Таблица 4 - Численность выбывших работников списочного состава по регионам Российской Федерации в период с 2013 по 2023 гг., тыс. человек

Регион	Год										
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Центральный ФО	2702,9	2752,3	2765,1	2641,4	2648,7	2717,2	2823,5	2622,2	3159,3	3463,1	3433,2
Северо-Западный ФО	1147,0	1118,3	1096,8	1064,6	1033,2	1059,9	1057,5	966,5	1103,4	1215,4	1146,3
Южный ФО	943,5	912,3	893,2	931,8	956,8	955,6	953,9	862,8	1014,0	1023,1	1026,5
Северо-Кавказский ФО	272,7	256,4	259,1	237,7	239,5	234,0	226,3	222,9	249,9	272,4	279,9
Приволжский ФО	2111,5	2062,5	1961,5	1856,5	1804,9	1782,2	1775,1	1638,5	1858,4	2017,3	1971,1
Уральский ФО	1042,6	1038,5	974,1	948,7	935,3	953,8	982,0	878,3	1015,2	1037,1	1057
Сибирский ФО	1536,1	1491,8	1399,4	1331,8	1287,4	1258,4	1126,1	995,3	1170,5	1223,6	1228,7
Дальневосточный ФО	571,6	570,4	556,8	549,3	531,3	522,8	668,7	630,7	741,1	773,1	795,9

Источник: рассчитано по [242, 248].

При анализе таблицы 4 выявляется тенденция уменьшения численности выбывших работников по экономике страны в целом до 2020 г. и дальнейшее увеличение данного показателя. С одной стороны, на первом этапе это можно рассматривать как положительный фактор, свидетельствовавший о потенциальном сокращении безработицы, а с другой, это косвенно демонстрировало наличие экономической стагнации и падения производства. При рассмотрении динамики по федеральным округам в большинстве случаев наблюдается стабильный тренд к снижению данного показателя с

последующим ростом после 2020 г. В качестве исключений можно выделить Центральный федеральный округ, в котором общее снижение сформировано из роста 2013-2015 гг. и достаточно резкого падения 2016-2017 гг., а также Южный федеральный округ, в котором снижение 2013-2015 гг. компенсируется достаточно интенсивным ростом в 2016-2017 гг. Более того, важно отметить, что именно по Южному федеральному округу наблюдается пусть и минимальный, но общий прирост показателя по периоду 2013-2020 гг.. Наибольший прирост в абсолютном выражении зафиксирован в Центральном федеральном округе, что достигается за счет интенсивного роста в 2021-2022 гг.

В таблице 5 представлены данные по численности принятых работников списочного состава по регионам Российской Федерации в период с 2013 по 2023 гг. [228]

Таблица 5 - Численность принятых работников списочного состава по регионам Российской Федерации в 2013 - 2023 гг., тыс. человек

Регион	Год										
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Центральный ФО	2810,2	2698,0	2516,1	2616,6	2644,1	2715,9	2762,7	2548,2	3094,5	3328,2	3443,3
Северо-Западный ФО	1096,3	1048,3	978,6	1008,1	985,6	1036,1	1026,2	922,3	1053,6	1124,8	1128,5
Южный ФО	908,4	874,1	794,3	868,1	902,1	902,0	900,4	831,3	946,8	974,7	990,3
Северо-Кавказский ФО	269,1	256,5	233,8	231,3	225,7	233,1	217,3	218,5	244,7	276,4	277,6
Приволжский ФО	2004,4	1917,6	1746,5	1703,6	1638,4	1644,2	1667,7	1516,3	1726,9	1901,6	1936,2
Уральский ФО	999,0	996,1	891,5	896,0	898,2	914,6	933,1	837,9	963,3	1025,9	1059,6
Сибирский ФО	1466,6	1379,3	1254,5	1224,5	1203,8	1198,5	1075,4	952,4	1122,9	1208,4	1206,9
Дальневосточный ФО	572,5	543,0	506,8	518,3	501,4	508,3	645,0	601,4	703,0	750,9	779,5

Источник: рассчитано по [242, 248].

Таблица 5 демонстрирует тренд ежегодного уменьшения численности принятых работников с 10126,5 тысяч человек в 2013 г. до 9152,7 тысяч человек в 2018 г., т.е. примерно на 10% в Российской Федерации и дальнейшее увеличение до 10821,9 тысяч человек в 2023 г. В качестве основного фактора данной тенденции до 2018 г. выступал экономический

кризис и рецессия по ряду отраслей народного хозяйства, а также снижение покупательского спроса на фоне падения реальных доходов населения. По итогам исследуемого периода общее сокращение наблюдается только по Сибирскому и Приволжскому федеральным округам, хотя до 2018 г. оно наблюдалось по всем федеральным округам. Стоит отметить, что в большинстве из них отмечаются преимущественно устойчивые тренды, в то время как по некоторым выражена разнонаправленная динамика. Это может свидетельствовать о постепенном выходе экономики из кризиса и активизации рынка труда. Так, например, в Центральном федеральном округе после снижения 2013-2015 гг. наблюдается достаточно устойчивый рост в 2016-2018 гг., который после компенсационного снижения в 2019-2020 гг. продолжилось достаточно интенсивным ростом в 2021-2023 гг. В Южном федеральном округе на фоне аналогичной ситуации общее падение не только практически компенсировано, но и по итогам исследуемого периода наблюдается рост 9 %.

Анализ численности выбывших и принятых работников списочного состава позволил выделить из общей тенденции по регионам Российской Федерации два федеральных округа: Центральный и Южный. При этом динамика Центрального федерального округа свидетельствует об изменении ситуации и постепенном возврате к показателям уровня 2013 г. Для Южного федерального округа можно говорить о более быстром прогрессе и превышении показателей 2022-2023 гг. над величинами начала исследуемого периода. Возможными факторами сложившейся ситуации могут быть экономические предпосылки, в частности:

- 1) Центральный федеральный округ обладает наибольшим экономическим потенциалом развития, являясь крупнейшим, как по численности населения, так и по объемам промышленного производства, что позволяет быстрее и активнее реагировать на изменения конъюнктуры за счет большего количества ресурсов;

2) Южный федеральный округ в качестве одной из базовых отраслей имеет сельское хозяйство и агропромышленный сектор, то есть те отрасли, которые в последние годы стабильно росли и развивались, несмотря на кризис в экономике страны. Это стало возможным за счет формирования благоприятной конъюнктуры благодаря контрсанкциям, которые были введены в отношении сельскохозяйственных производителей ряда стран.

Структура занятого населения по группам занятий по Российской Федерации в разрезе по полу за 2019-2023 гг. приведена в таблице 6.

Таблица 6 - Занятое население в возрасте 15 лет и старше по полу и группам занятий на основной работе в 2019-2023 гг.

Категория	2019			2021			2023		
	Всего	в том числе		Всего	в том числе		Всего	в том числе	
		муж	жен		муж	жен		муж	жен
Всего	72227	36975	35252	72177	36987	35190	73533	37648	35885
Руководители	4366	2411	1955	3963	2127	1836	3546	1960	1586
Специалисты высшего уровня квалификации	18026	6693	11332	18917	7143	11774	19869	7358	12511
Специалисты среднего уровня квалификации	2081	365	1716	1927	318	1609	2533	460	2072
Служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием	11368	3424	7944	11277	3346	7931	12006	3663	8343
Работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности	1712	873	839	1693	890	803	1422	724	698
Квалифицированные работники сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства	9678	7935	1743	9564	7850	1714	9134	7636	1498
Квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственных занятий	9312	8225	1087	9263	8190	1073	9228	8259	968
Операторы производственных установок и машин, сборщики и водители	5625	2983	2643	5592	3021	2571	5500	3086	2414
Неквалифицированные рабочие	72227	36975	35252	72177	36987	35190	73533	37648	35885

Источник: рассчитано по [244, 246, 248].

Исследование таблицы 6 демонстрирует небольшое превышение численности мужчин над женщинами в структуре занятого населения Российской Федерации по состоянию на 2019-2023 гг.: около 2 миллионов человек или порядка 5%.

Структура по группам занятий существенно дифференцируется: в ряде случаев наблюдается многократная разница. Так, например, по операторам производственных установок и машин, сборщикам и водителям численность занятых мужчин превышает женщин более чем в 8 раз.

В то же время в структуре специалистов высшего и среднего уровня количество женщин более чем 1,5 раза выше, нежели мужчин, а среди работников сферы обслуживания и торговли это превышение составляет более 2 раз.

Среди служащих, занятых подготовкой и оформлением документации, а также учетом и обслуживанием, женщин трудится примерно в 5 раз больше, чем мужчин. Данные особенности в наибольшей степени объясняются спецификой труда в различных сферах деятельности.

Одним из важнейших показателей, характеризующих использование трудового потенциала и условия его воспроизводства, является уровень занятости населения в трудоспособном возрасте, а также общая численность занятых.

Интересным представляется осуществить анализ взаимосвязи качества трудового потенциала и результатов его использования. При исследовании эффективности использования трудового потенциала существует несколько подходов, в том числе методики Н.И. Римашевской. [234, 236]

На наш взгляд, целесообразно изучить уровень производительности труда, динамика которой представлена на рисунке 13.

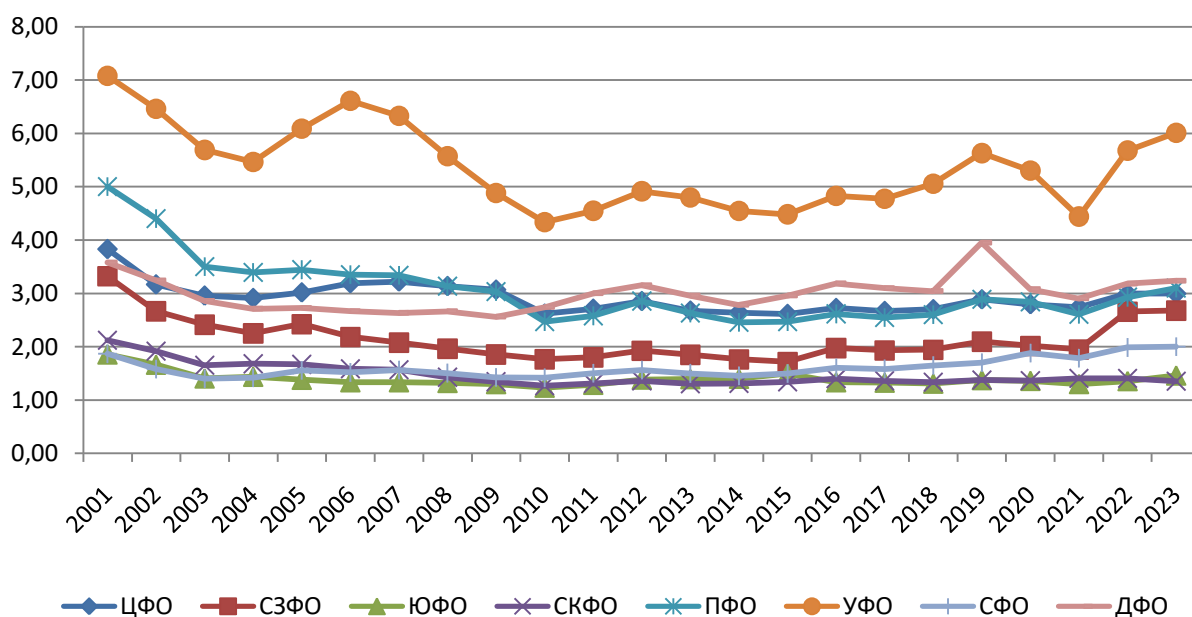


Рисунок 13 – Динамика производительности труда (руб. ВРП) в расчете на 1 руб. заработной платы занятого населения по полному кругу организаций в целом по экономике по регионам Российской Федерации за 2001-2023 гг., руб.

Источник: рассчитано по [248].

Исследование производительности труда по данной методике позволяет минимизировать искажения, обусловленные особенностями занятости населения, в том числе, в силу возрастной структуры. В результате анализа полученных данных можно выделить тенденцию снижения отдачи в расчете на 1 рубль заработной платы. Наиболее активно данный тренд проявлялся в период 2000-2004 гг., что было в наибольшей степени обусловлено превышением темпов роста оплаты труда над темпами роста ВРП в расчете на душу занятого населения. За исследуемый период коэффициент вариации по выборке практически не изменился с 50% в 2000 г. до 53,6 % в 2018 г., достигая максимума в 61,2 % в 2005 г. и минимума в 45,7 % в 2014 г. Некоторые резкие колебания могут быть объяснены конкретными обстоятельствами:

- резкое падение и компенсация в Уральском федеральном округе в 2019-2021 гг. может быть обусловлена спецификой тяжелой

промышленности, на которой сказалась пандемия и ограничения, связанные с ней;

- в Дальневосточном федеральном округе в 2018 г. скачкообразный рост был обусловлен притоком дополнительных инфраструктурных инвестиций, которые, к сожалению, не обеспечили долговременного устойчивого эффекта;

- рост 2020-2023 гг., наблюдаемый в Северо-Западном федеральном округе, объясняется развитием технологий и реализацией мероприятий по повышению производительности труда, в том числе в рамках национального проекта «Повышение производительности труда и поддержка занятости».

По итогам проведенного исследования можно сформулировать несколько основных выводов:

- наличие устойчивого роста номинальной начисленной заработной платы;

- увеличение показателей валового регионального продукта, как в расчете на душу занятого населения, так и в расчете на душу населения в целом.

- относительная стабильность уровня производительности труда в расчете на валовый региональный продукт при высоком уровне региональной дифференциации.

Ситуация в сфере эффективности использования трудового потенциала в региональной экономике остается достаточно стабильной, что определяется устойчивостью экономической системы в целом. При этом наблюдаются тренды минимального роста реальных показателей эффективности. Основной негативной тенденцией и фактором риска для национальной экономики является крайне высокий уровень дифференциации производительности труда в расчете на 1 рубль заработной платы по различным федеральным округам - более чем в 3,8 раза.

2.2 Миграция как фактор социально-экономического развития региона

Современные экономические условия в Российской Федерации характеризуются рядом кризисных тенденций. Нарастание дефицита на рынке труда определяет актуальность вопросов обеспечения экономики трудовыми ресурсами [344].

При этом в случае перехода к активному экономическому росту и еще большему увеличению спроса на рабочую силу российская экономика достаточно быстро столкнется с критическим уровнем дефицита трудовых ресурсов, который будет оказывать серьезное лимитирующее влияние [111]. Это связано, с одной стороны, с постепенным старением населения и уменьшением численности экономически активного населения, а с другой, с относительно невысокой производительностью труда в России.

На протяжении исследуемого периода в большинстве случаев имела место общая убыль населения. В 1990-1991 гг. наблюдалось увеличение численности населения на фоне как естественного, так и миграционного прироста. При этом естественный прирост в 1991 г. по сравнению с 1990 г. сократился более чем в 3 раза [344].

Миграционные процессы оказывают существенное влияние на формирование региональных рынков труда [173]. В ряде стран и регионов доля трудовых мигрантов может достигать 60-70% от общего числа занятых. Важность миграции определяется также и тем фактором, что в современных условиях все острее проявляется тенденция к неспособности общества создавать рабочие места в регионах размещения людей, что приводит к еще большей активизации миграционных потоков. [291]

В таблице 7 представлены данные по численности населения Российской Федерации и динамика его изменения за период с 1990 по 2023 гг.

Таблица 7 – Численность населения Российской Федерации и его изменение за 1990 – 2023 гг. [227]

Годы	Численность населения на 1 января	Изменения за год			Численность населения на 31 декабря	Общий прирост за год, процентов
		общий прирост	естественный прирост	миграционный прирост		
1990	147665,1	608,6	333,6	275,0	148273,7	0,41
1991	148273,7	241,0	104,9	136,1	148514,7	0,16
1992	148514,7	47,0	-219,2	266,2	148561,7	0,03
1993	148561,7	-205,8	-732,1	526,3	148355,9	-0,14
1994	148355,9	104,0	-874,0	978,0	148459,9	0,07
1995	148459,9	-168,3	-822,0	653,7	148291,6	-0,11
1996	148291,6	-263,0	-776,5	513,5	148028,6	-0,18
1997	148028,6	-226,5	-740,6	514,1	147802,1	-0,15
1998	147802,1	-262,7	-691,5	428,8	147539,4	-0,18
1999	147539,4	-649,3	-918,8	269,5	146890,1	-0,44
2000	146890,1	-586,5	-949,1	362,6	146303,6	-0,40
2001	146303,6	-654,3	-932,8	278,5	145649,3	-0,45
2002	145649,3	-685,7	-916,5	230,8	144963,6	-0,47
2003	144963,6	-630,0	-888,5	258,5	144333,6	-0,43
2004	144333,6	-532,6	-793,0	260,4	143801,0	-0,37
2005	143801,0	-564,4	-846,5	282,1	143236,6	-0,39
2006	143236,6	-373,9	-687,1	313,2	142862,7	-0,26
2007	142862,7	-115,2	-470,3	355,1	142747,5	-0,08
2008	142747,5	-10,3	-362,0	351,7	142737,2	-0,01
2009	142737,2	96,3	-248,9	345,2	142833,5	0,07
2010	142833,5	31,9	-239,6	271,5	142865,4	0,02
2011	142865,4	191,0	-129,1	320,1	143056,4	0,13
2012	143056,4	290,7	-4,3	295,0	143347,1	0,20
2013	143347,1	319,8	24,0	295,8	143666,9	0,22
2014	143666,9	2600,4	28,0	260,5	146267,3	0,21
2015	146267,3	277,4	32,0	245,4	146544,7	0,19
2016	146544,7	259,7	- 2,3	262,0	146804,4	0,18
2017	146804,3	76,0	-135,8	211,8	146880,4	0,05
2018	146880,4	- 99,7	- 224,6	124,9	146780,7	- 0,07
2019	146780,7	-32,1	-317,2	285,1	146748,6	-0,02
2020	146748,6	-577,6	-702,1	124,5	146171,0	-0,39
2021	146171,0	-613,4	-1043,3	429,9	145557,5	-0,42
2022	146980,1	-532,7	-594,6	61,9	146447,4	-0,36
2023	146447,4	-296,6	-500,2	203,6	146150,8	-0,21

Источник: рассчитано по [248].

На рисунке 14 представлена динамика естественного и миграционного прироста населения Российской Федерации в 1990-2023 гг.

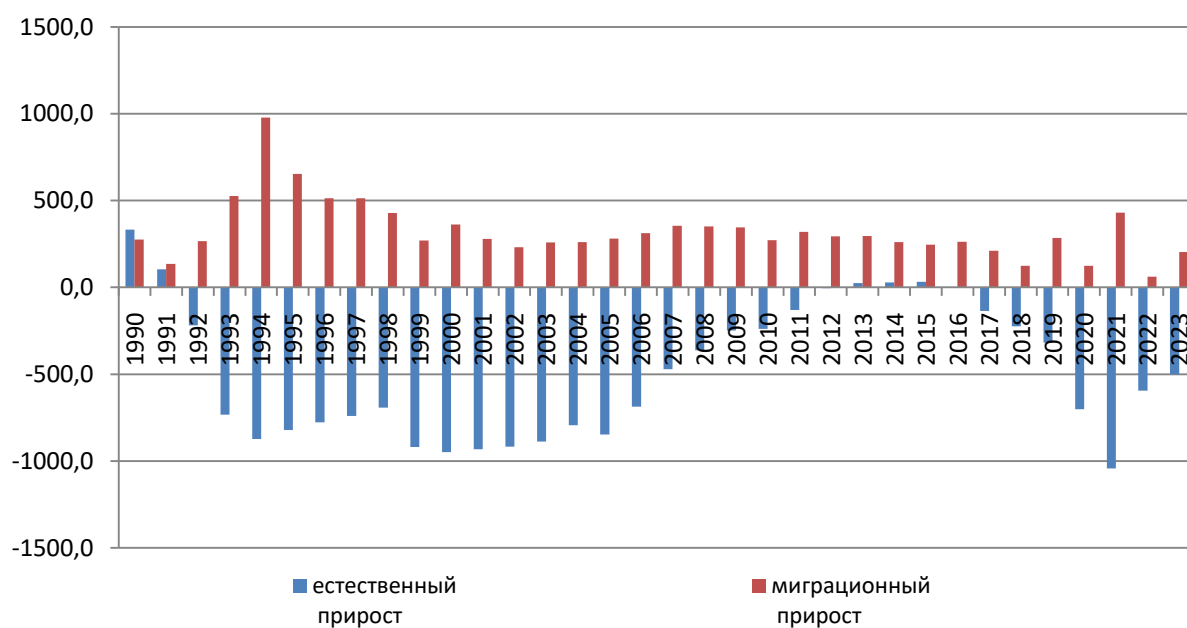


Рисунок 14 – Динамика естественного и миграционного прироста населения Российской Федерации за период 1990-2023 гг., тыс. чел. [227]

Источник: составлено по [248].

Первая половина 1990-х гг. была отмечена большими объемами миграции, которые сократились более чем в три раза за 1995-1999 гг. В последующем миграционное сальдо оставалось стабильно положительным показателем: от 200 до 300 тысяч человек в годовом выражении. Величина естественной убыли населения существенно превышала миграционный приток, что обусловило уменьшение общей численности населения Российской Федерации в период с 1995 г. по 2008 г.

В 2008 г. естественная убыль населения снизилась до 362 тысяч человек, что привело к сокращению общей численности населения на 10,3 тысячи человек. Начиная с 2009 г. в Российской Федерации наблюдался прирост общей численности населения. При этом следует отметить, что до 2013 г. данная тенденция основывалась на положительной величине миграционного прироста, а естественная убыль населения постепенно уменьшалась, но оставалась отрицательной величиной. В 2012 г. значение данного показателя составило всего 4,3 тысячи человек, а уже в 2013 году наблюдался естественный прирост населения в 24 тысячи человек. В 2014 г. и 2015 г.

данная величина продолжила незначительно увеличиваться до 28 и 32 тысяч человек соответственно. На фоне сохранения достаточно высокой величины миграционного притока на уровне предыдущих лет удалось добиться стабильного роста общей численности населения Российской Федерации. Отметим, что значительное увеличение численности населения в 2014 г. на 2600,4 тысячи человек произошло за счет присоединения к Российской Федерации полуострова Крым и Севастополя. Но даже без учета этого факта прирост общей численности населения Российской Федерации в границах 2013 г. составил почти 300 тысяч человек. С 2011 г. по 2017 г. постепенно снижалась роль миграционного фактора. При этом в отличие от 2013-2016 гг., когда была зафиксирована хоть и небольшая, но положительная динамика по естественному приросту, в 2017 г. уже наблюдалась естественная убыль населения. Максимальное значение естественной убыли населения было зафиксировано в 2021 году на фоне мировой пандемии.

Важно изучить не только общую динамику численности населения и ее зависимость от миграционного и демографического факторов, но и рассмотреть особенности изменения городского и сельского населения.

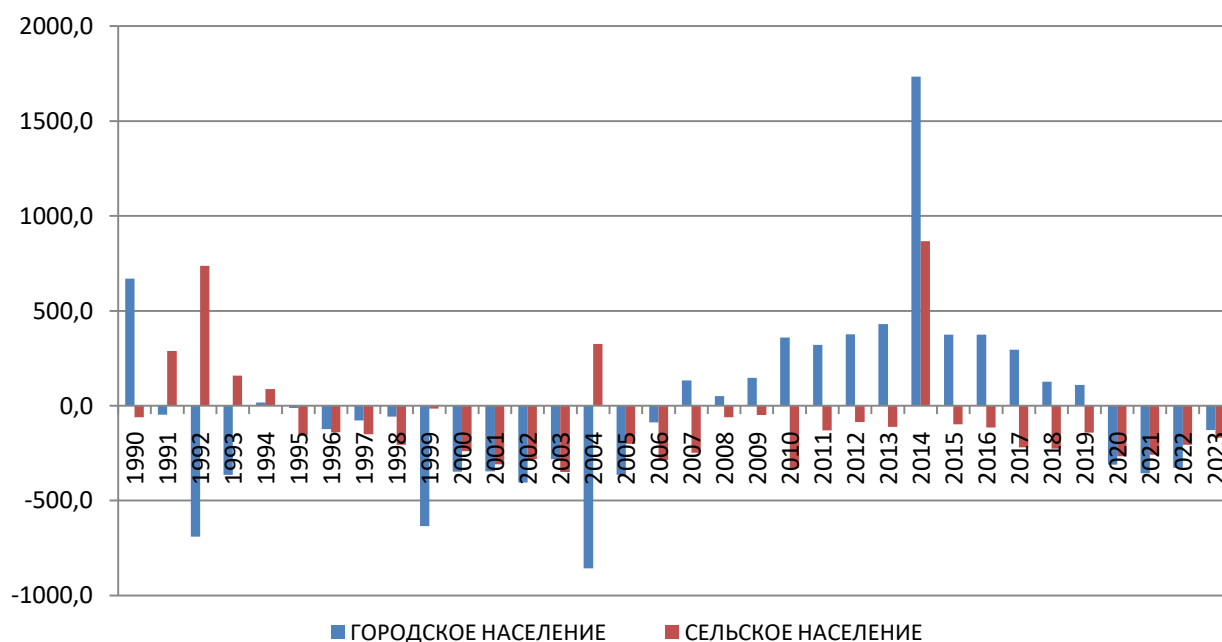


Рисунок 15 – Динамика численности городского и сельского населения в Российской Федерации в 1990-2023 гг., тыс. чел.

Источник: составлено по [248].

При анализе рисунка 15 можно выделить ряд тенденций, в том числе существование в первой половине 1990-х гг. и начиная с 2008 г. разнонаправленной динамики по городским и сельским территориям. В 1992 г. основным фактором такого разнонаправленного движения населения являлась смена категории населенных пунктов за счет преобразования городских населенных пунктов в сельские. В дальнейшем данный фактор оказывал наиболее значительное влияние на изменение численности городского и сельского населения в 1999, 2004 и 2005 гг.

Отметим и различную скорость происходящих изменений в городских и сельских территориях. Исходя из диаграммы на рисунке 2, можно сделать вывод о том, что городское население быстрее и острее реагирует на изменения в стране, а амплитуда этих колебаний является более значительной. Так, в конце 1990-х и начале 2000-х гг., когда наблюдалось общее снижение численности населения в стране, сокращение численности городского населения было более масштабным. В это же время численность более инертного, по нашему мнению, сельского населения уменьшалась замедленными темпами. При этом, начиная с 2007 г., когда численность городского населения начала стабильно увеличиваться, численность сельского населения продолжила сокращаться пусть и меньшими, чем прежде темпами. Естественный прирост населения, то есть основанный на демографическом факторе, в городских территориях начался с 2012 г., а в сельской местности добиться положительной величины данного показателя так и не удалось. Все это дает нам основания полагать, что сельское население является более осторожным и менее восприимчивым к изменениям, происходящим в жизни страны и общества. Данный фактор делает показатели, связанные с численностью сельского населения, более инертными и менее подверженными резким колебаниям. Динамика городского населения, напротив, в большей степени следует за переменами в экономике и уровне жизни. Отметим, что важную роль в формировании

численности городского населения играла миграция. Динамика миграционных потоков населения в городах и сельских территориях за период 1990-2023 гг. приведена на рисунке 16.

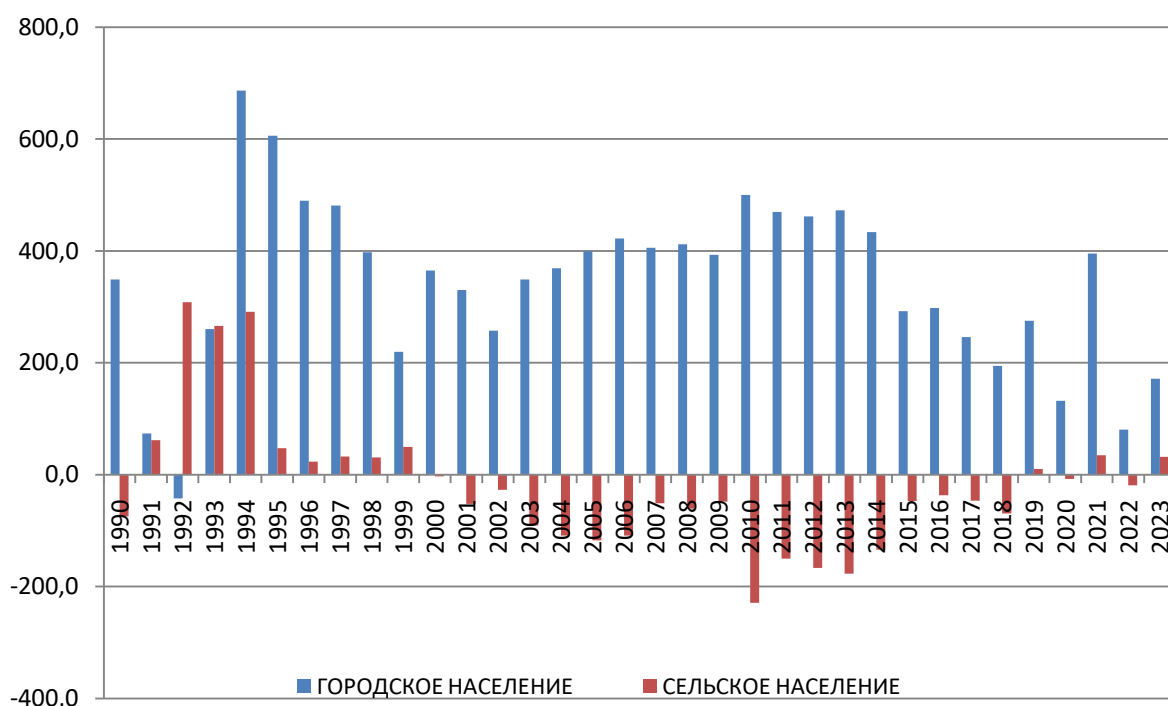


Рисунок 16 – Динамика миграционного сальдо городского и сельского населения в Российской Федерации в 1990-2023 гг., тыс. чел.

Источник: составлено по [248].

При анализе рисунка 16 можно сделать вывод о том, что в большинстве случаев тенденции изменения численности у городского и сельского населения имеют существенные различия. Положительное миграционное сальдо отмечалось по обеим категориям лишь до 2000 г. По сельским территориям массовый миграционный приток наблюдался лишь в 1992-1994 гг. В дальнейшем до 2000 г. сальдо миграции оставалось положительным, но его величина была незначительной. После 2000 г. по сельским территориям данный показатель представлен стабильно отрицательными значениями. За исследуемый период 1990-2023 гг. совокупный миграционный прирост городского населения превысил 11,2 млн. человек, а убыль сельского населения составила 582 тыс. человек. Относительно небольшая отрицательная величина миграционного сальдо по сельским территориям

сформирована за счет высоких показателей прироста в 1992-1994 гг. За период 1995-2023 гг. миграционный отток населения сельских территорий составил более 1,5 млн. человек.

Для городских населенных пунктов традиционно наблюдается увеличение численности населения за счет миграции, в то время как сельские за счет данного фактора преимущественно теряли трудовые ресурсы. Это также может свидетельствовать о том, что города являются более комфортными для проживания, привлекая мигрантов более высоким уровнем жизни и повышенным спросом на рабочую силу [210].

Представляется интересным проанализировать движение населения в Российской Федерации, в частности, изучить миграцию между федеральными округами. В таблице 8 приведены потоки и направления миграции населения внутри Российской Федерации между федеральными округами в 2022 г.

Таблица 8 – Направления и объемы миграции населения (городское и сельское) в Российской Федерации между федеральными округами в 2022 г., тыс. чел

Территория прибытия	РФ	В федеральные округа							
Территория выбытия		ЦФО	СЗФО	ЮФО	СКФО	ПФО	УФО	СФО	ДФО
Российская Федерация	3465,2	941,4	443,4	359,9	147,7	622,8	292,1	407,3	250,6
ЦФО	849,7	635,5	44,7	44,5	22,5	56,7	15,2	17,5	13,2
СЗФО	422,4	49,4	291,9	19,0	8,6	24,8	8,9	11,2	8,5
ЮФО	359,7	61,6	21,4	212,1	17,2	15,2	11,8	11,1	9,3
СКФО	160,1	33,3	10,1	17,0	82,4	4,1	7,5	3,2	2,3
ПФО	654,8	84,6	29,5	18,4	4,6	473,4	31,5	6,9	6,1
УФО	303,4	23,0	12,5	15,8	6,3	32,6	199,1	10,8	3,4
СФО	440,1	32,4	18,5	18,5	3,5	8,5	14,3	327,5	16,9
ДФО	275,1	21,7	14,7	14,6	2,6	7,5	3,8	19,1	191,0

Источник: рассчитано по [247].

Наиболее активное участие в миграционных процессах принимает население Центрального федерального округа. Это обусловлено не только его высокой численностью, но и большей по сравнению с другими

федеральными округами экономической активностью хозяйствующих субъектов. Характерной особенностью миграции в Центральном федеральном округе, как и в большинстве других, является то, что она носит преимущественно локальный характер. Большинство людей перемещается внутри того федерального округа, в котором проживает [344].

На рисунке 17 представлено миграционное сальдо в разрезе федеральных округов за период 2000-2023 гг. В Российской Федерации наблюдается достаточно устойчивое движение населения: продолжается отток из Дальневосточного, Сибирского, Уральского, Приволжского и Северо-Кавказского федеральных округов. Это происходит несмотря на активную политику государства по поддержанию и развитию данных территорий, в особенности, Дальнего Востока, Сибири и Северного Кавказа. Приток населения продолжается в Центральном, Северо-Западном и Южном федеральных округах. С 2010 г. прослеживается существенное увеличение объемов миграционных потоков, что, с одной стороны, может быть частично обусловлено факторами ведения учета, а с другой, демонстрирует тенденцию повышения мобильности населения.

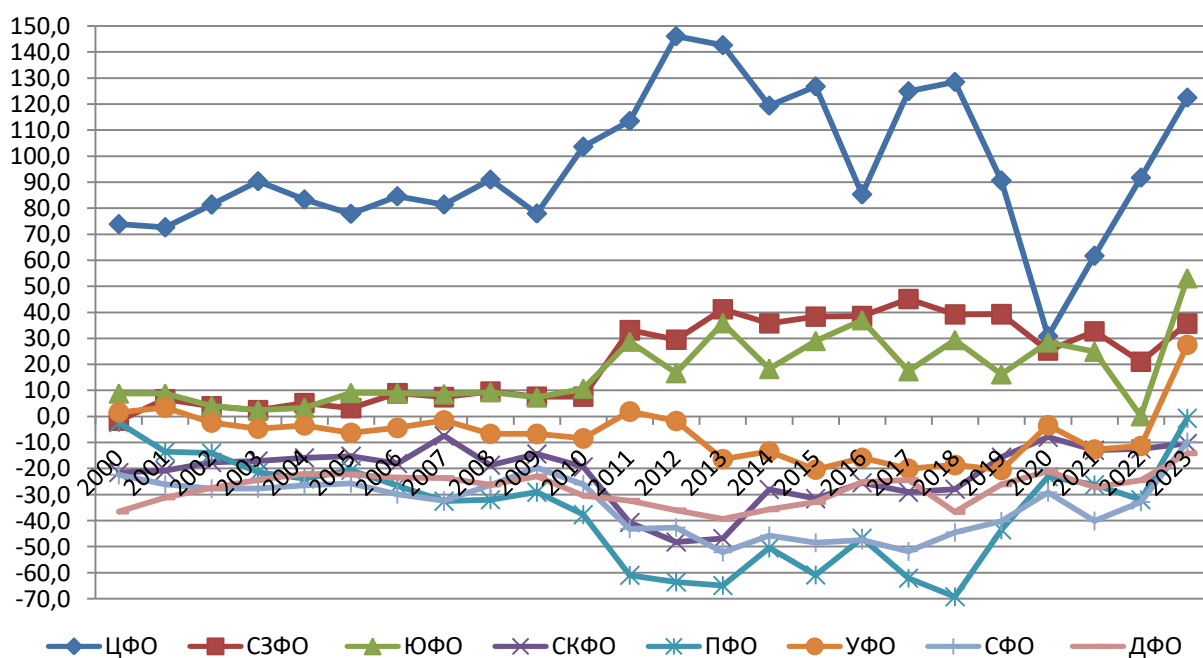


Рисунок 17 – Миграционное сальдо по федеральным округам Российской Федерации за период 2000-2023 гг., тыс. чел.

Источник: составлено по [242-248].

Исследование воздействия миграционного фактора на состояние трудового потенциала в Российской Федерации не может быть полным, основываясь только на количественной оценке внутри страны. Не менее важно проведение углубленного анализа миграционных потоков, в том числе, на международном уровне.

Эмигрировали из Российской Федерации преимущественно высококвалифицированные специалисты, которые переселялись либо на историческую родину, например в Израиль, либо в развитые страны, такие как США, Германия и т.д. На рисунке 18 приведена динамика миграционных потоков в Российскую Федерацию и из нее на протяжении 1997-2023 гг..

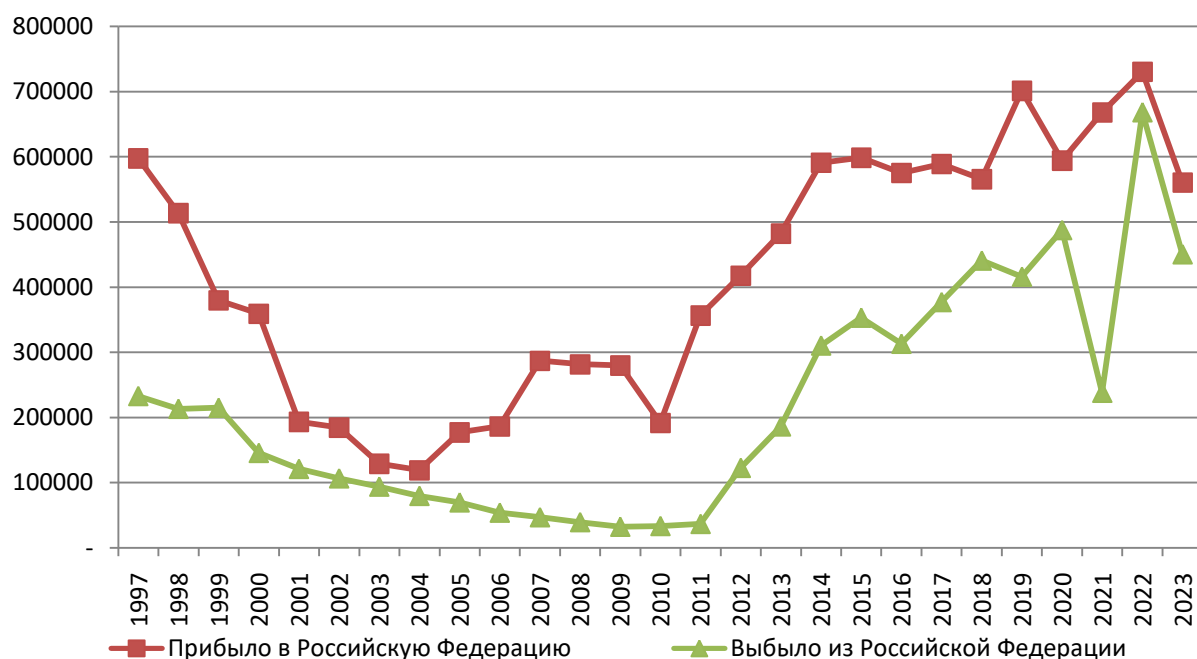


Рисунок 18 – Динамика миграционных потоков в Российскую Федерацию и из нее в 1997-2023 гг., чел.

Источник: составлено по [248].

Миграционные процессы в Российской Федерации особенно активно происходили после распада СССР, когда большие массы населения, долго лишенного возможности свободно перемещаться, получили возможность для выезда. Это явление получило специальное название – «утечка мозгов». Данная тенденция была обусловлена более высоким уровнем жизни в

экономически развитых странах, который способствовал массовому переезду высококвалифицированных кадров за рубеж, где спрос на них был достаточно велик. Существовало и обратное движение населения. Во-первых, люди приезжали в Российскую Федерацию из стран дальнего зарубежья, а во-вторых, распад СССР активизировал миграцию между бывшими союзными республиками: значительная часть населения устремилась на историческую родину в Российскую Федерацию [247].

В последующие годы наблюдался спад миграционной активности. Если в 1997 г. в Россию въехало около 600 тысяч человек, а выехало более 200 тысяч, то уже к 2002 г. поток прибывающих не превышал 200 тысяч человек в год, а выезжающих - 100 тысяч. Снижение численности иммигрирующих в Российскую Федерацию продолжалось до 2004 г., когда поток немного превысил 100 тысяч человек. В дальнейшем объемы миграции вновь возросли и к 2015 г. достигли величины в 600 тысяч человек. В 2016-2018 гг. наблюдается небольшое сокращение данного показателя до почти 550 тысяч человек. Уменьшение количества выезжающих из страны продолжалось до 2011 г., после чего эта величина начала достаточно быстро увеличиваться и стабилизировалась в 2014-2016 гг. Начиная с 2016 г., вновь наблюдается стабильный рост числа выезжающих из Российской Федерации, достигнув в 2020 г. значения 487,6 тысячи человек. Резкое сокращение числа выезжающих в 2021 г. связано с пандемией коронавируса в мире. При этом данная тенденция в меньшей степени отразилась на количестве людей, прибывших в Российскую Федерацию. В 2022 г. численность выбывших существенно увеличилась и почти сравнялась с количеством прибывших. В 2023 г. численные показатели по обоим направлениям снизились [343].

Анализ динамики международных миграционных потоков Российской Федерации подтверждает тенденцию повышения миграционной активности населения с 2010 г., выявленную при исследовании трендов внутри страны.

На рисунке 19 представлена гистограмма, демонстрирующая численность населения, выехавшего за пределы Российской Федерации в 1997-2023 гг.

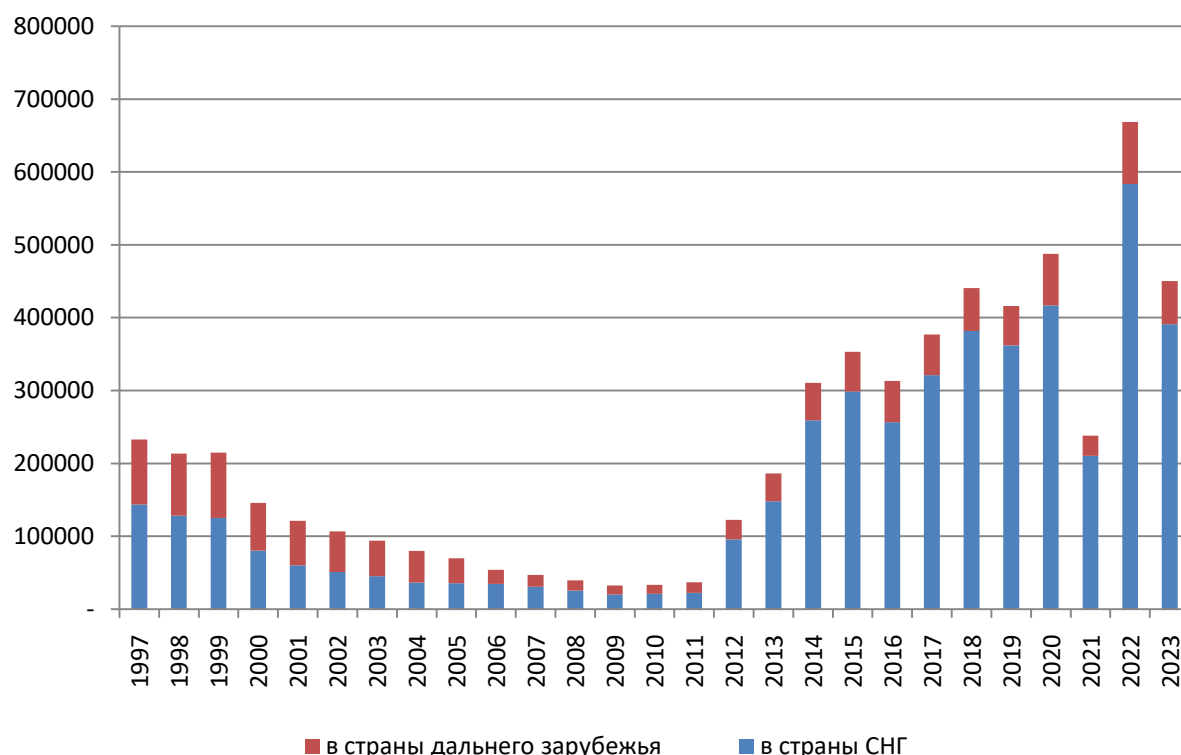


Рисунок 19 – Динамика миграционных потоков из Российской Федерации в страны дальнего зарубежья и страны СНГ в 1997-2023 гг., чел.

Источник: составлено по [242-248].

При анализе рисунка 19 выявляется тенденция устойчивого снижения численности эмигрирующих из Российской Федерации на протяжении периода с 1997 г. по 2009 г. В дальнейшем в 2010-2011 гг. численность выезжающих незначительно увеличивалась с 32,4 тыс. чел. до 36,7 тыс. чел., то есть на 13,2 %. Начиная с 2012 г. наблюдается интенсивный рост количества эмигрантов, численность которых в 2022 г. достигла максимума, составив 688,4 тыс. чел., что в 2,9 раза превышает показатель 1997 г. и в 21,3 раза – показатель 2009 г.

В структуре выезжающих из Российской Федерации можно выделить два укрупненных направления:

- в страны СНГ;

- в страны дальнего зарубежья.

На рисунке 20 представлена динамика доли стран дальнего зарубежья в миграции из Российской Федерации в 1997-2023 гг.

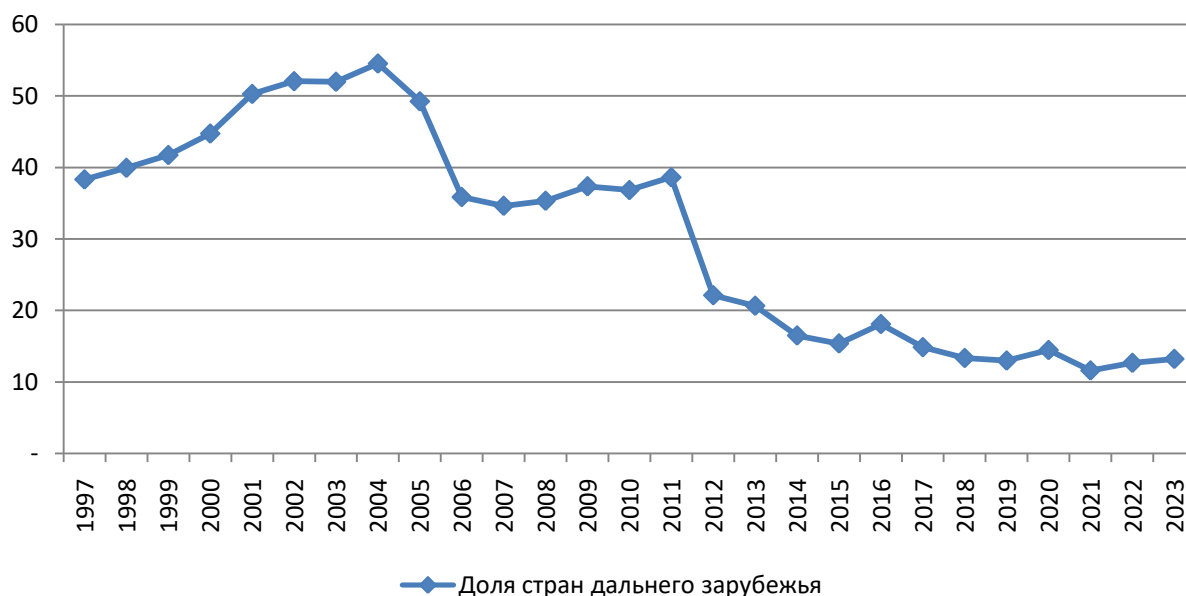


Рисунок 20 – Динамика доли стран дальнего зарубежья в миграции из Российской Федерации за период 1997-2023 гг., %

Источник: составлено по [248].

Миграция в страны СНГ является более подверженной краткосрочным изменениям, а в страны дальнего зарубежья, напротив, - более инертной. В период общего спада потока выездной миграции на страны дальнего зарубежья приходилось до 54,5 % в 2004 г.

В последующие годы движение населения в страны дальнего зарубежья увеличилось, но доля данной категории сократилась до 11,6 % в 2021 г. на фоне резкого роста миграции в страны СНГ.

Представляется важным исследовать миграционные потоки в страну, так как именно прибывшие в Российскую Федерацию мигранты оказывают существенное влияние на состояние рынка труда.

В этой связи целесообразно проанализировать численность лиц, получивших временное убежище, а также вынужденных переселенцев и беженцев по географическому признаку.

В таблице 9 приведено распределение численности беженцев, вынужденных переселенцев и лиц, получивших временное убежище, по странам, из которых они прибыли на территорию Российской Федерации.

Таблица 9 – Численность лиц, получивших временное убежище, численность вынужденных переселенцев и численность беженцев с распределением по странам их прибытия

Страны	Численность лиц, получивших временное убежище, чел.	Численность вынужденных переселенцев, чел.	Численность беженцев, чел.
Абхазии	9	14805	-
Азербайджана	180	582930	66966
Армении	51	39983	4443
Афганистана	13167	-	9174
Беларуси	5	2128	605
Грузии	10588	786943	162495
Казахстана	124	2572166	69381
Киргизии	349	482026	27954
Латвии	41	126174	2964
Литвы	14	19651	668
Молдавия	127	130412	8079
Россия	-	1508568	-
Сирии	9155	-	36
Таджикистана	299	1169268	89690
Туркмении	256	107944	5837
Узбекистана	960	1204967	64912
Украины	1095414	58721	5422
Эстонии	23	80615	1494
Южная Осетия	-	569	-
Другие государства или случаи, когда территория не указана	2709	4638	760
Всего	1141219	8892187	521157

Источник: составлено по [248].

Анализ таблицы 9 позволяет сделать вывод о том, что наибольшее количество беженцев прибыло на территорию Российской Федерации из бывших республик СССР: Узбекистана, Таджикистана, Казахстана, Азербайджана и Киргизии, а также из Грузии.

Ведущими донорами вынужденных переселенцев являются Армения, Латвия, Литва, Эстония, Молдова, Туркменистан и Украина. Крупнейшим источников вынужденных переселенцев выступает Казахстан, откуда за исследуемый период в Российскую Федерацию переехало более 2,5 миллионов человек.

За временным убежищем в Российской Федерации обратились более полумиллиона человек из Украины. Существенный поток лиц, получивших временное убежище, зафиксирован из Грузии, Афганистана и Сирии. Основными факторами перемещения населения по указанным причинам, на наш взгляд, являлись межнациональные и этнические конфликты, которые существенно обострились после распада СССР, а также желание людей вернуться на историческую родину [392].

Наблюдается движение вынужденных переселенцев и внутри Российской Федерации. В общей сложности по данной причине мигрировало почти 1,5 миллиона человек, а пик этих процессов пришелся на 1990-е гг. В 21 веке данный тип миграции практически сошел на нет. Ключевым фактором вынужденной миграции выступали межнациональные конфликты и обострение ситуации на Северном Кавказе.

В таблице 10 приведено распределение численности беженцев, вынужденных переселенцев и лиц, получивших временное убежище по году прибытия.

Таблица 10 – Численность лиц, получивших временное убежище, численность вынужденных переселенцев и численность беженцев с распределением по году прибытия

Год	Численность беженцев, чел. (наблюдения ведутся с 1998 года)	Численность вынужденных переселенцев, чел.	Численность лиц, получивших временное убежище, чел. (наблюдения ведутся с 2007 года)
1995	-	702451	-
1996	-	974428	-
1997	-	1147354	-
1998	235065	956874	-
1999	128390	978254	-
2000	79906	880394	-
2001	26065	782215	-
2002	17902	625639	-
2003	13790	491898	-
2004	8725	352071	-
2005	614	237998	-
2006	458	168253	-
2007	405	117711	1016
2008	475	84931	1180
2009	713	66488	1613
2010	779	57220	3425
2011	801	49474	3726
2012	802	44537	3036
2013	763	38370	2415
2014	632	30834	2822
2015	790	28292	237780
2016	770	25359	313707
2017	598	19327	228392
2018	592	13795	125442
2019	572	9485	76825
2020	487	5323	41946
2021	455	2512	19817
2022	331	700	10581
2023	277	321	67496

Источник: составлено по [242-248].

При анализе таблицы 10 можно сделать вывод о специфической динамике численности беженцев, вынужденных переселенцев и лиц, получивших временное убежище. Наблюдение по численности вынужденных

переселенцев ведется с 1995 г., по численности беженцев - с 1998 г., а учет лиц, получивших временное убежище, осуществляется с 2007 г. Именно этот факт во многом определяет итоговую численность мигрантов, приведенную в таблице 3. Пик перемещения людей пришелся на 1990-е гг., когда, например, в 1996-1999 гг. численность вынужденных переселенцев составила более 4 миллионов человек. В дальнейшем объемы по всем трем категориям мигрирующих стабильно сокращались.

Серьезное изменение представленной тенденции произошло лишь в 2015-2023 гг., когда прослеживался резкий рост числа лиц, получивших временное убежище. По сравнению с 2014 г. в 2015 г. наблюдалось увеличение почти в 85 раз. Данный всплеск притока лиц, получивших временное убежище, связан с событиями на Украине и интенсивным оттоком населения с ее территории, особенно из восточных регионов. В дальнейшем сокращение потоков миграции также было связано с ограничениями, которые были введены на фоне пандемии коронавируса.

В результате проведенного исследования можно сделать вывод о наличии существенных различий в структуре иммигрантов в Российской Федерации, что определяется направлением миграции [151].

Миграционный фактор является одним из важнейших для формирования трудового потенциала, выступая основным источником притока населения и компенсируя потери от демографического кризиса на протяжении всего современного периода развития российской экономики [354]. Вновь усугубляющаяся демографическая ситуация и негативные прогнозы по рождаемости определяют значимость миграции как важного источника формирования трудового потенциала регионов Российской Федерации в среднесрочной перспективе. Особенно важным видится грамотное регулирование процессов миграции населения с целью обеспечения вопросов безопасности на национальном уровне.

2.3 Влияние демографических факторов и института семьи на воспроизводство трудового потенциала в регионе

В Российской Федерации с начала 21-го века наблюдался достаточно стабильный экономический рост. Существенное негативное влияние на экономическое развитие оказал кризис 2008-2009 гг., однако он не смог прервать поступательного развития экономики. Очередной виток мирового экономико-финансового кризиса 2014 г. и падение цен на энергоносители в совокупности с обострением геополитической ситуации в мире и введением санкций в отношении Российской Федерации, в конечном итоге, привели к спаду в экономике. Начиная с 2017-2018 гг. осуществлялся поиск новых драйверов развития для российской экономики. В условиях практически нулевого роста вопрос обеспечения экономики регионов трудовым потенциалом на повестке дня остро не стоит, тем не менее, нельзя забывать о том, что важнейшим фактором формирования поступательного социально-экономического развития Российской Федерации является ее обеспечение достаточным количеством рабочей силы. На этапе достаточно устойчивого роста 2010-2013 гг. многие эксперты уже поднимали проблему потенциального нарастания дефицита трудовых ресурсов, что было связано с общим снижением численности населения и увеличением доли людей пенсионного возраста. Многие прогнозы демонстрировали, что при сохранении тенденций роста экономика России уже в ближайшем будущем могла столкнуться с нехваткой трудовых ресурсов особенно по отдельным рабочим специальностям.

Все это определяет актуальность исследования современных демографических тенденций в Российской Федерации и выявление их взаимосвязи с экономическим состоянием в регионах.

При рассмотрении численности населения страны в долгосрочном периоде четко прослеживается тренд долговременного стабильного увеличения вплоть до конца 20 века. На первых этапах исследуемого

временного отрезка наблюдались более высокие темпы роста. Даже огромные человеческие потери от Великой Отечественной войны не смогли сдержать устойчивого прироста численности населения. Куда большее влияние оказали социально-экономические потрясения, связанные с распадом СССР и переходом к рыночной экономике. Именно резкий спад рождаемости и рост смертности в 1990-е гг. стал переходным моментом к новому современному этапу демографической ситуации в России. Наметилась стойкая тенденция к снижению численности населения и его старению. В 21 веке наряду со стабилизацией обстановки в государстве стала улучшаться и демографическая ситуация, однако данного тренда оказалось достаточно только для поддержания численности населения на стабильном уровне. Можно выделить лишь несколько лет, на протяжении которых наблюдался естественный прирост, основным же фактором являлся и продолжает оставаться миграционный [348].

Для более подробного анализа демографической ситуации на современном этапе рассмотрим численность населения Российской Федерации в 1990-2023 гг., динамика которой представлена на рисунке 21.

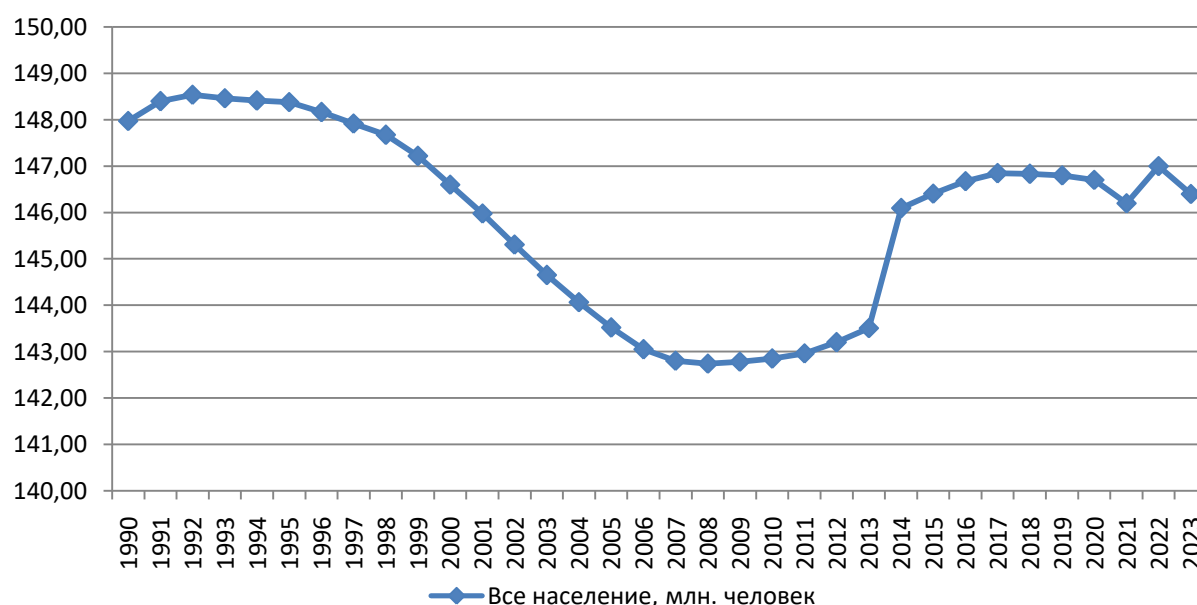


Рисунок 21 – Динамика численности населения Российской Федерации за 1990-2023 гг., млн. человек

Источник: составлено по [242-248].

При анализе рисунка 21 четко прослеживается тренд сокращения численности населения вплоть до 2009 г., что является развитием ситуации предыдущих лет. Еще более усугубляет ситуацию тот факт, что количество жителей России уменьшалось и в 1990-х гг. Важно отметить наметившуюся положительную тенденцию перехода к росту численности населения страны с 2010 г.

В 2014 г. наблюдался достаточно ощутимый по российским меркам прирост более чем на 2,5 млн. человек. Однако не стоит забывать, что практически вся эта величина пришлась не на демографические факторы, а была обеспечена за счет присоединения к Российской Федерации полуострова Крым.

В связи с этим для более полного изучения сложившейся ситуации целесообразно рассмотреть динамику численности населения страны без учета влияния на нее территориальных факторов, что наглядно демонстрирует реальный характер прироста населения в России, который происходил достаточно низкими темпами. Тем не менее, очень важно отметить, что имеющаяся тенденция была достаточно стабильной на протяжении 7 лет.

Как отмечалось выше, наибольший вклад в данный тренд вносит миграционный фактор. Отдельного внимания заслуживают 2020 и 2021 гг., когда в условиях пандемии коронавируса наблюдался тренд на снижение численности населения. Общее сокращение численности наблюдалось и в 2023 г.

На рисунке 22 представлена динамика численности постоянного населения России по федеральным округам за период с 1990 г. по 2023 г.

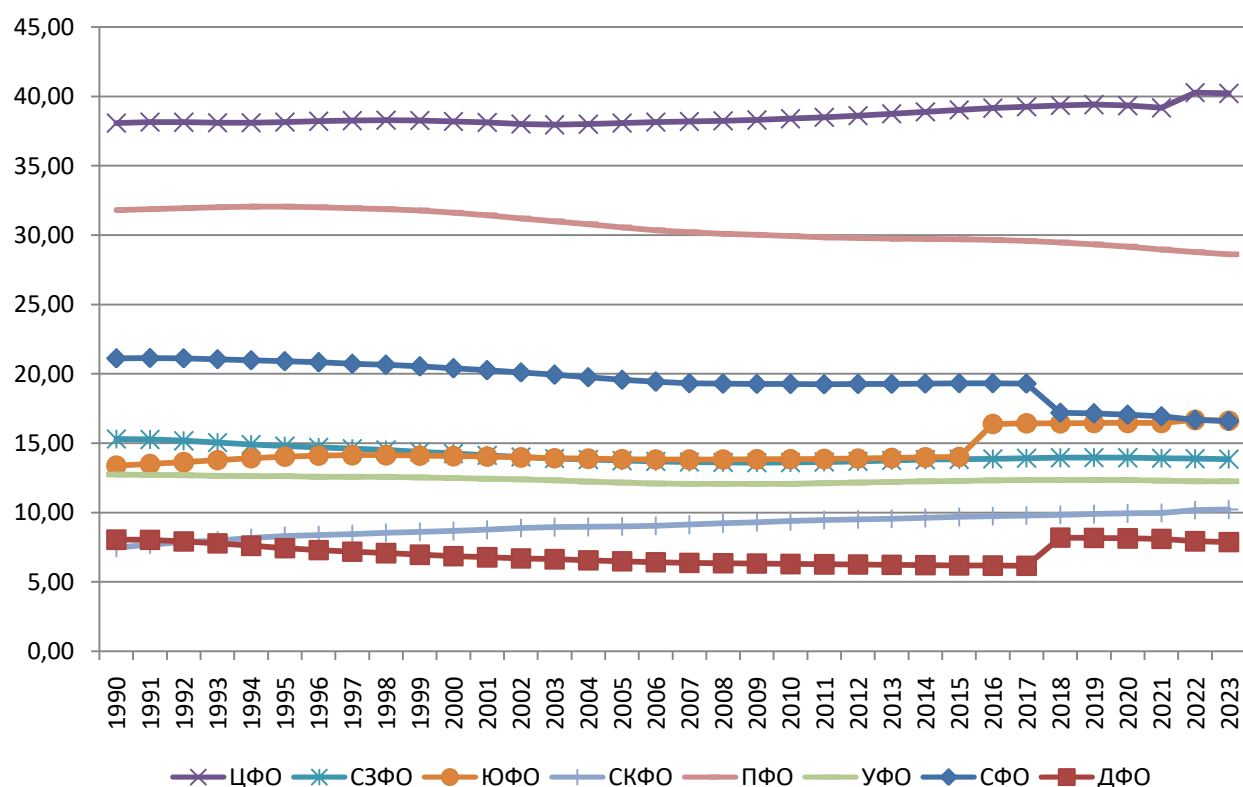


Рисунок 22 – Динамика численности постоянного населения по федеральным округам в среднем за год с 1990 г. по 2023 г., млн. чел.

Источник: рассчитано по [242-248].

Наибольшая численность населения наблюдается в Центральном федеральном округе, достигая к 2023 г. 40,2 млн. человек. Вторым по численности является Приволжский федеральный округ, насчитывающий 28,6 млн. человек на 2023 г. Однако по данному региону наблюдается достаточно устойчивая тенденция к депопуляции. Аналогичная ситуация наблюдается и в Сибирском, Северо-Западном и Дальневосточном федеральных округах. Уральский федеральный округ характеризуется достаточно высокой степенью стабильности численности постоянного населения, которое незначительно колеблется вокруг отметки в 12,3 млн. человек.

Относительным постоянством исследуемого показателя характеризовался и Южный федеральный округ, для которого характерен единовременный резкий прирост численности населения, сформированный

за счет включения в его состав республики Крым и города федерального значения Севастополь.

Наибольшими темпами прироста численности постоянного населения выделяется Северо-Кавказский федеральный округ: по состоянию на 1990 г. на данной территории проживало 7,5 млн. человек, а в 2023 г. – уже 10,2 млн.

Для более полного анализа численности населения необходимо изучить факторы его изменения, в частности, влияние демографической составляющей, при анализе которой четко прослеживаются тенденции естественной убыли по большинству регионов. Наблюдавшийся естественный прирост в 1990-1991 гг. по многим территориям сменился отрицательными значениями уже к 1993 г. Относительно данной тенденции выделяется Северо-Кавказский федеральный округ, который на протяжении всего исследуемого периода характеризуется наличием естественного прироста населения.

Наиболее низкие показатели наблюдаются в Центральном федеральном округе, в котором уже длительный отрезок времени фиксируется естественная убыль населения. Высокие темпы сокращения населения отмечались в Приволжском и Северо-Западном федеральных округах. Более того, даже на фоне улучшения демографической ситуации в 2012-2016 гг. лишь в Уральском, Сибирском и Дальневосточном федеральных округах имел место естественный прирост населения [371].

С целью изучения тенденций естественного движения населения по регионам Российской Федерации на рисунке 23 представлена динамика показателей коэффициента естественного прироста по федеральным округам за 1990-2023 г.

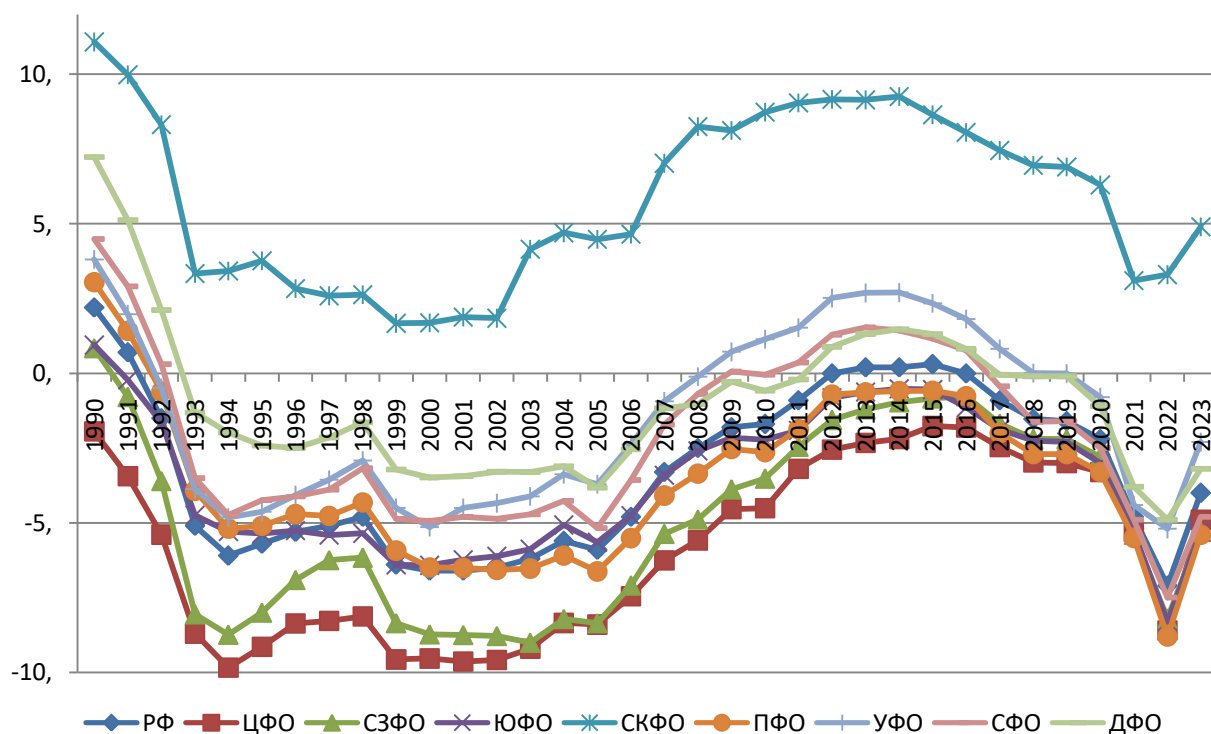


Рисунок 23 – Динамика коэффициента естественного прироста по федеральным округам за период с 1990 г. по 2023 г., промилле

Источник: рассчитано по [242-248].

Анализ показателей коэффициента естественного прироста подтверждает наличие негативных тенденций депопуляции населения по большинству территорий. Как уже отмечалось выше, устойчивая положительная динамика естественного прироста была отмечена лишь в Северо-Кавказском федеральном округе, достигая в 2014 г. значения 9,3 промилле и сохраняясь к 2022 г. на уровне 4,9 в расчете на 1000 населения. С 2009-2011 гг. положительные значения коэффициента естественного прироста фиксировались в Уральском, Сибирском и Дальневосточном федеральных округах. Наиболее низкие значения приходились на Центральный, Северо-Западный и Приволжский федеральные округа. Так, по состоянию на 2018 г. в Уральском федеральном округе наблюдался естественный прирост населения на уровне 0,01 в расчете на 1000 населения. В Дальневосточном федеральном округе естественный прирост также находился на около нулевом уровне. По остальным федеральным округам имела место быть естественная убыль населения с максимальным

показателем в 2,7 в расчете на 1000 населения в Центральном федеральном округе в 2018 г. По состоянию на 2023 г. по всем федеральным округам за исключением Северо-Кавказского наблюдаются отрицательные значения коэффициента естественного прироста, несмотря на наметившийся тренд на существенное улучшение показателя.

Несмотря на различающиеся показатели по различным федеральным округам сформирован достаточно стойкий общий тренд развития, который четко иллюстрируется графиками, что свидетельствует о наличии основополагающих общенациональных факторов, которые оказывают значимый эффект на естественный прирост населения в целом по стране [296].

Исследование процессов естественного прироста населения по регионам Российской Федерации определяет наличие существенных различий в особенностях воспроизводства трудовых ресурсов городов и сельских территорий. На городское население в России приходится около 74 % от общей численности. Для оценки его влияния на естественный прирост предлагается использовать авторский коэффициент интенсивности воздействия естественного прироста городского населения на естественный прирост общего населения.

Коэффициент характеризует относительную активность процессов естественного прироста городского населения и рассчитывается как отношение естественного прироста городского населения к сумме модулей естественного прироста городского и сельского населения и к доле городского населения в общей численности населения.

$$K_{и} = \frac{P_{ег} / (|P_{ег}| + |P_{ес}|)}{q_{нг}/q_{но}} \quad (23)$$

, где

$K_{и}$ – коэффициент интенсивности воздействия естественного прироста городского населения на естественный прирост населения в целом;

$P_{\text{гр}}$ – естественный прирост городского населения;

$P_{\text{ср}}$ – естественный прирост сельского населения;

$Ч_{\text{нг}}$ – численность городского населения;

$Ч_{\text{но}}$ – численность населения общая.

При расчете коэффициента значение более 1 (менее -1) свидетельствует о повышенной интенсивности влияния городского населения на процессы естественного прироста. В случае, если значение находится в пределах от -1 до +1, это свидетельствует о более высокой активности влияния сельского населения на процессы естественного прироста в регионе.

На рисунке 24 представлена динамика коэффициента интенсивности воздействия естественного прироста городского населения на естественный прирост населения в целом за период с 1990 г. по 2023 г.

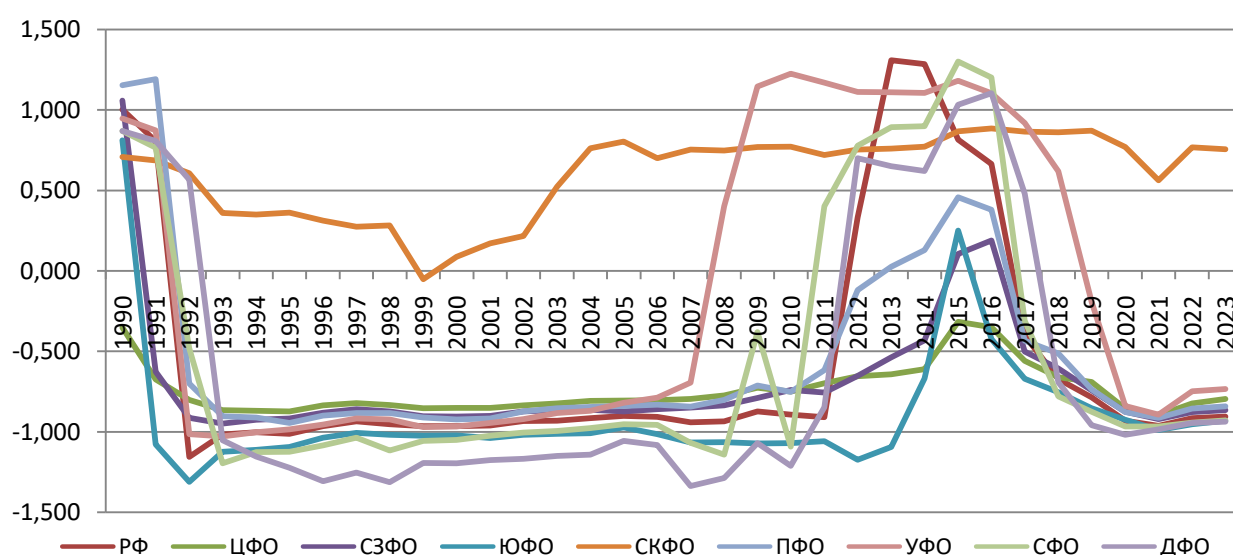


Рисунок 24 – Коэффициент интенсивности воздействия естественного прироста городского населения на естественный прирост населения Российской Федерации за период с 1990 г. по 2023 г.

Источник: рассчитано по [242-248].

Анализ рисунка 24 свидетельствует о наличии существенных различий по регионам. В Дальневосточном федеральном округе городское население на протяжении большинства лет исследуемого периода оказывало наиболее интенсивное влияние на процессы естественной убыли. Обратной тенденцией характеризуются Центральный, Северо-Западный и

Приволжский федеральные округа, в которых основной вклад в процессы естественной убыли населения, напротив, традиционно вносило сельское население. Для более полного анализа сложившейся ситуации в демографической сфере важно изучить показатели абсолютного количества родившихся и умерших в стране, а также их сальдо, оказывающее определяющее влияние на естественный прирост населения. Данные сведения представлены в таблице 11.

Таблица 11 – Число родившихся и умерших в Российской Федерации за период 2000-2023 гг.

Год	Число родившихся за год, человек	Число умерших за год, человек	Сальдо, человек
2000	1 266 800	2 225 332	-958 532
2001	1 311 604	2 254 856	-943 252
2002	1 396 967	2 332 272	-935 305
2003	1 477 301	2 365 826	-888 525
2004	1 502 477	2 295 402	-792 925
2005	1 457 376	2 303 935	-846 559
2006	1 479 637	2 166 703	-687 066
2007	1 610 122	2 080 445	-470 323
2008	1 713 947	2 075 954	-362 007
2009	1 761 687	2 010 543	-248 856
2010	1 788 948	2 028 516	-239 568
2011	1 796 629	1 925 720	-129 091
2012	1 902 084	1 906 335	-4 251
2013	1 895 822	1 871 809	24 013
2014	1 942 683	1 912 347	30 336
2015	1 940 579	1 908 541	32 038
2016	1 888 729	1 891 015	-2 286
2017	1 690 307	1 826 125	-135 818
2018	1 604 344	1 828 910	- 224 566
2019	1 481 074	1 798 307	-317 233
2020	1 436 514	2 138 586	-702 072
2021	1 398 253	2 441 594	-1 043 341
2022	1 304 087	1 898 644	-594 557
2023	1 264 354	1 764 618	-500 264

Источник: составлено по [242-248].

В начале 2000-х гг. в России число умерших было почти на миллион больше количества родившихся ежегодно. Так за период 2000-2011 гг.

смертность превысила рождаемость примерно на 7,5 миллионов человек. Лишь с 2013 г. наблюдалось небольшое превышение рождаемости над смертностью.

Как мы видим из таблицы 1, обусловлено это комплексом факторов снижения смертности и повышения рождаемости. В качестве основных причин нам видится улучшение качества жизни в совокупности с ростом уровня стабильности в экономике и политической сфере. В то же время нельзя не отметить, что определенный вклад в улучшение ситуации внесла новая демографическая волна, которая, к сожалению, начала сходиться на нет с 2015 г.

По мнению ряда ученых, серьезные демографические проблемы, вызванные гражданской войной после революции 1917 г., а также Великой Отечественной войной до сих пор оказывают существенное влияние на процессы воспроизводства населения в современной России [323].

Все это, несмотря на продолжающееся снижение смертности, вновь сформировало отрицательное сальдо естественного прироста населения. Если в 2016 г. убыль составляла 2,2 тыс. человек, то уже в 2023 г. данный показатель увеличился до 500,2 тысяч человек. При этом в 2021 г. данная величина достигала значения в 1043 тысяч человек. Это является серьезнейшей проблемой для формирования и воспроизводства трудового потенциала Российской Федерации и ее регионов. Еще большее опасение вызывает возможное дальнейшее развитие складывающегося тренда в связи со снижением показателей рождаемости.

На рисунке 25 представлены графики, характеризующие число родившихся и умерших на 1000 населения по стране в целом.

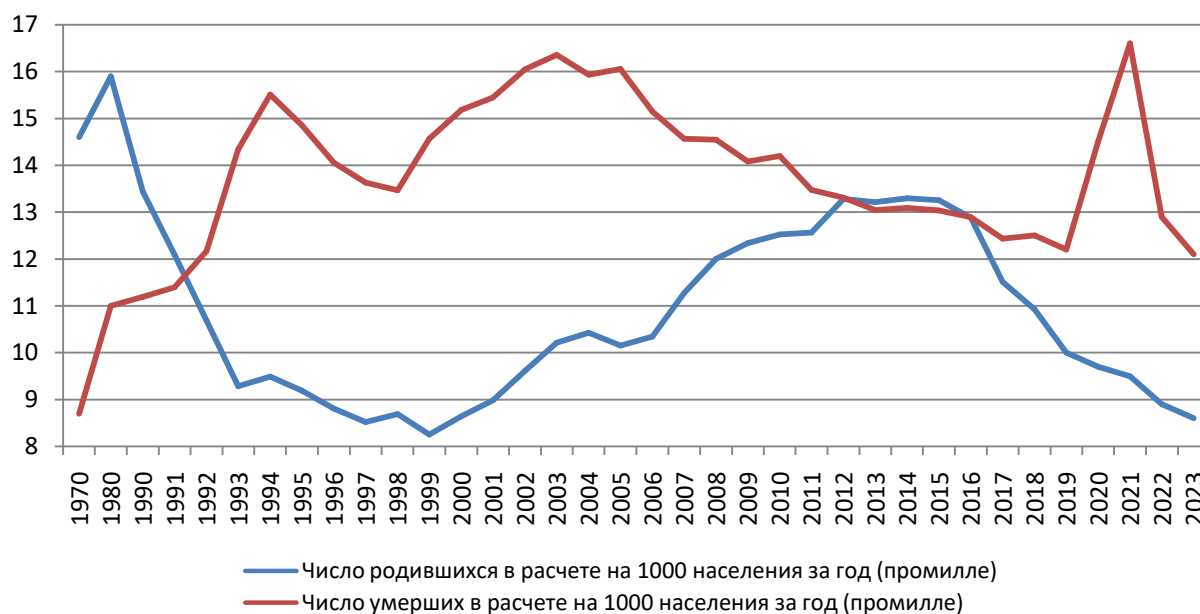


Рисунок 25 – Число родившихся и умерших в расчете на 1000 населения за год в Российской Федерации в 1970-2023 гг., промилле

Источник: составлено по [242-248].

Рисунок 25 свидетельствует о резком нарушении демографических процессов воспроизводства населения в конце 1980-х и начале 1990-х гг. Этот период связан с резкими переменами в жизни людей, снижением уровня жизни и ростом дифференциации доходов населения. К данной тенденции вполне можно применять название «русского креста».

В дальнейшем происходит постепенное улучшение ситуации, но резкая дестабилизация экономической и политической обстановки в стране достаточно резко повлияла на уровень рождаемости, а позитивные преобразования оказывают куда более плавный и замедленный эффект. Должно пройти несколько лет в условиях стабильности и улучшения социально-экономических условий жизни, прежде чем это вызовет рост рождаемости в стране. Более того, вплоть до 2023 г. мы можем наблюдать очередное достаточно резкое снижение рождаемости, что обусловлено, как сугубо демографическими факторами, в том числе сокращением численности женщин фертильного возраста, так и осложнением социально-экономической обстановки. Уменьшение реально располагаемых доходов населения негативно отражается на коэффициенте рождаемости. Следует учитывать и

сложный характер отношения людей к жизни, когда роль семейных ценностей и деторождения снижается, замещаемая материальными ценностями [353].

Сравнительный анализ состояния воспроизводственных процессов в условиях регионов целесообразно произвести на основе изучения суммарного коэффициента рождаемости в Российской Федерации по федеральным округам.

После обострения социально-экономической обстановки в стране на протяжении 1990-х гг. наблюдается резкое снижение суммарного коэффициента рождаемости, который и в 1990 г. был весьма низким, составляя примерно 1,9. К 1999 г. величина данного показателя упала до примерно 1,15. В дальнейшем данную тенденцию удалось переломить, но за последующие 15 лет суммарный коэффициент рождаемости не превысил 1,8. Несмотря на значительный рост показателя, все же стоит отметить, что он по-прежнему недостаточно высок, что делает необходимым реализацию комплекса мер по его дальнейшему увеличению, как важнейшему фактору роста численности населения Российской Федерации и его омоложению. Опасения вызывает показатель 2016-2023 гг., когда произошло существенное снижение суммарного коэффициента рождаемости.

Данные, характеризующие динамику суммарного коэффициента рождаемости городского населения регионов Российской Федерации за период с 1990 г. по 2023 г., демонстрируют общую тенденцию естественной убыли населения за исследуемый период. В то же время, несмотря на наличие общих тенденций, по различным регионам прослеживаются и существенные различия. За период 2012-2023 гг. наивысший показатель суммарного коэффициента рождаемости наблюдался в Уральском федеральном округе, достигая значения 1,87 в 2015 г. и 1,65 в 2018 г. Вторые по величине значения приходились на Северо-Кавказский федеральный округ, достигая 1,62 в 2018 г. Стоит отметить, что статистические данные по Северо-Кавказскому федеральному округу имеются лишь за 2003 г. Наиболее

низкие значения исследуемого показателя зафиксированы в Центральном, Северо-Западном и Приволжском федеральных округах. В частности, в Северо-Западном федеральном округе в 2022 г. суммарный коэффициент рождаемости по городскому населению составлял 1,26, что является недостаточным для воспроизводства населения и трудового потенциала региона.

Анализ динамики суммарного коэффициента рождаемости сельского населения по регионам Российской Федерации за период с 1990 г. по 2023 г. свидетельствует о наличии более высоких значений по сельскому населению в сравнении с городским. Если минимальное значение суммарного коэффициента рождаемости за исследуемый период по городскому населению составило 0,97 и пришлось на 1999 г. в Центральном и Северо-Западном федеральных округах, то по сельскому населению минимальное значение также наблюдалось в 1999 г. в Центральном федеральном округе, но составляло 1,27. За период 2011-2023 гг. наивысшие значения отмечены в Сибирском, Дальневосточном и Уральском федеральных округах. Так, в Сибирском федеральном округе в 2014 г. показатель суммарного коэффициента рождаемости достигал величины 2,94. Все это свидетельствует о наличии ряда различий в воспроизводстве населения городских и сельских территорий.

Для выявления влияния территориальных различий на динамику показателя суммарного коэффициента рождаемости по городскому и сельскому населению целесообразно рассчитать коэффициент вариации суммарного коэффициента рождаемости городского и сельского населения по федеральным округам, который представлен на рисунке 26 за период 1990-2023 гг.

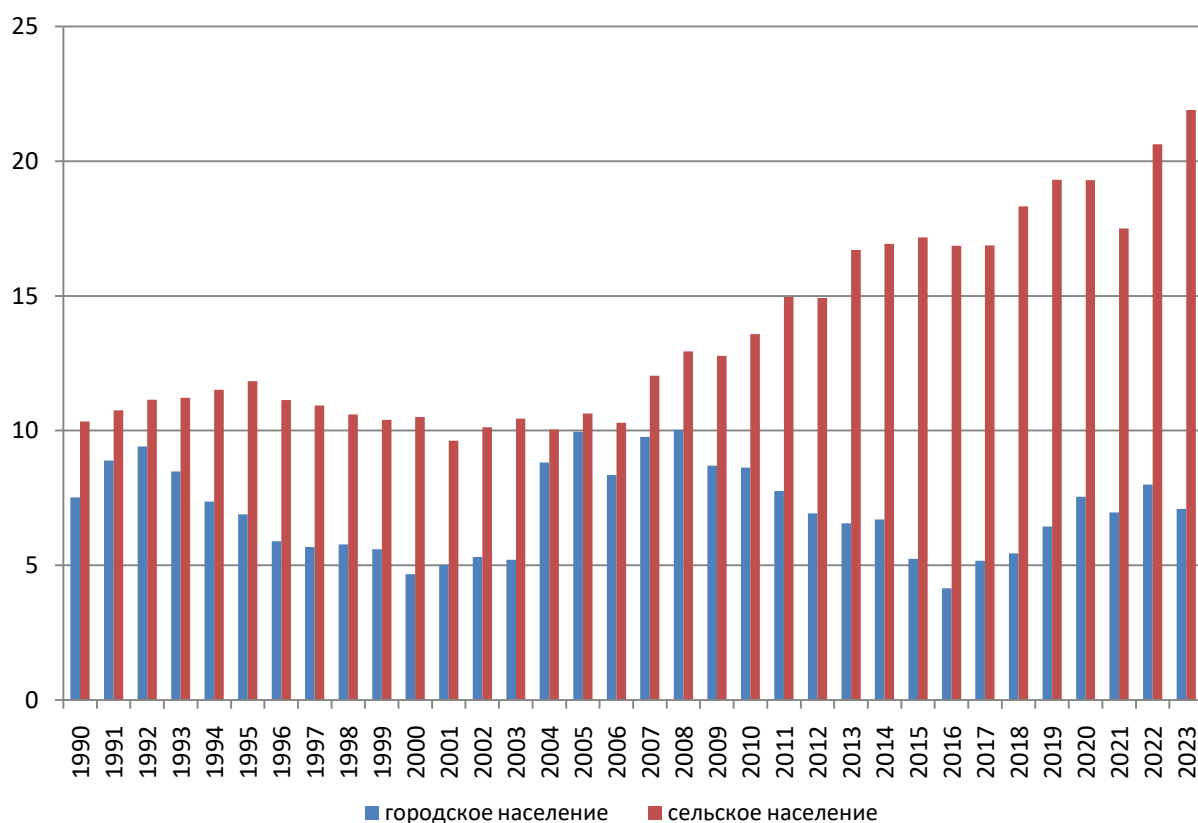


Рисунок 26 – Динамика коэффициента вариации суммарного коэффициента рождаемости городского и сельского населения по федеральным округам за период с 1990 г. по 2023 г.

Источник: рассчитано по [242-248].

Рисунок 26 демонстрирует наличие более высоких показателей коэффициента вариации по сельскому населению в сравнении с городским. Вероятнее всего, это обусловлено особенностями развития инфраструктуры и формированием относительно однообразной городской среды по различным регионам в отличие от сельской местности. На наш взгляд, именно повышенный уровень дифференциации развития сельских территорий определяет более высокий коэффициент вариации суммарного коэффициента рождаемости. Стоит отметить и влияние городского образа жизни, который в большинстве случаев снижает влияние национальных и региональных особенностей, в ряде случаев заменяя их общими урбанистическими трендами.

При исследовании суммарного коэффициента рождаемости городского и сельского населения по федеральным округам был рассчитан коэффициент

корреляция между массивами данных за период с 1990 г. по 2022 г., который составил 0,823.

Вместе с показателями рождаемости важное место в воспроизводстве населения регионов занимают показатели смертности. На рисунке 27 приведена динамика численности умерших в расчете на 1000 населения за год по федеральным округам за период 1990-2023 гг.

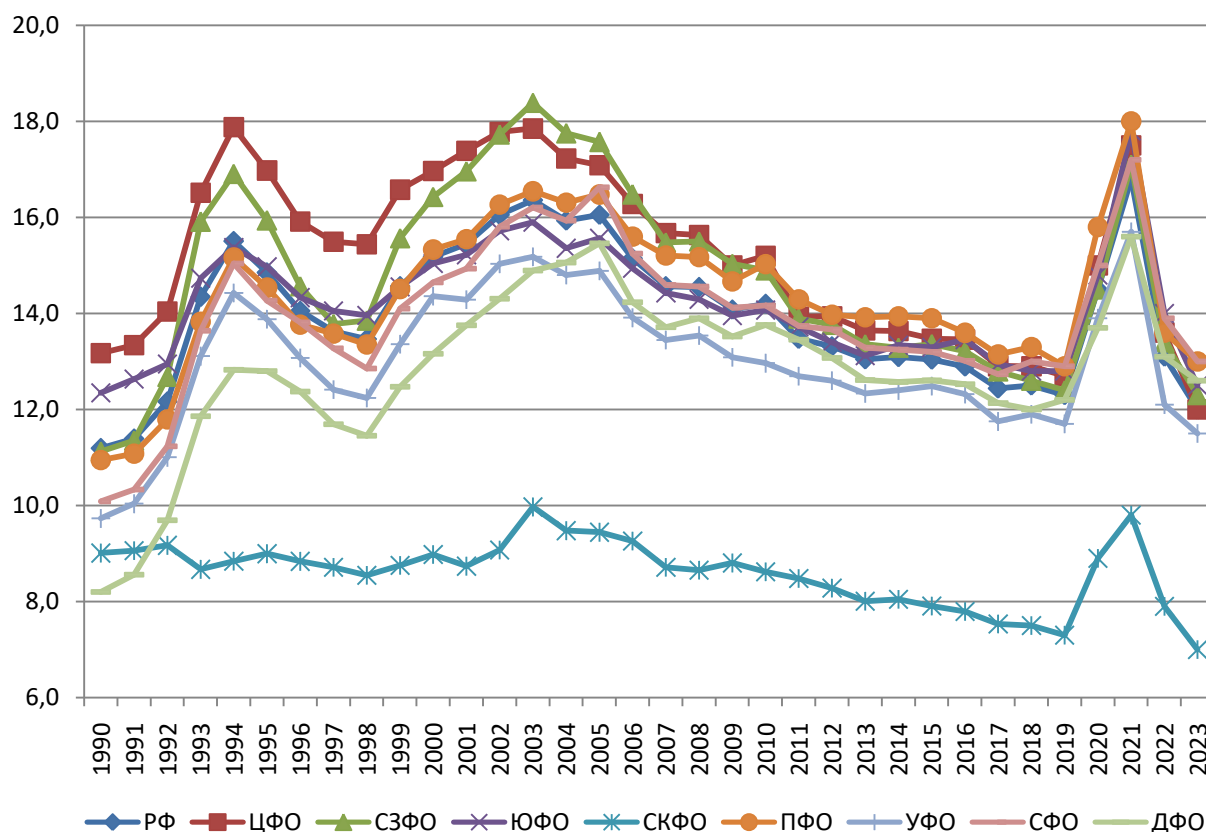


Рисунок 27 – Динамика численности умерших в расчете на 1000 населения за год по регионам Российской Федерации за период с 1990 г. по 2023 г., промилле

Источник: рассчитано по [242-248].

Исследование рисунка 27 позволяет выявить общую тенденцию консолидации показателя численности умерших в расчете на 1000 населения за год по всем федеральным округам, за исключением Северо-Кавказского. Данный федеральный округ выделяется значительно более низкими показателями смертности: 7,0 умерших в расчете на 1000 населения по состоянию на 2023 г. По остальным федеральным округам данный

показатель в 2023 г. колебался от 11,5 до 13. Столь существенное отличие тенденций Северо-Кавказского федерального округа, в первую очередь, объясняется сформировавшейся половозрастной структурой населения региона.

На рисунке 28 представлена динамика коэффициентов вариации между показателями смертности в расчете на 1000 населения по федеральным округам по городскому и сельскому населению за период 1990-2023 гг.

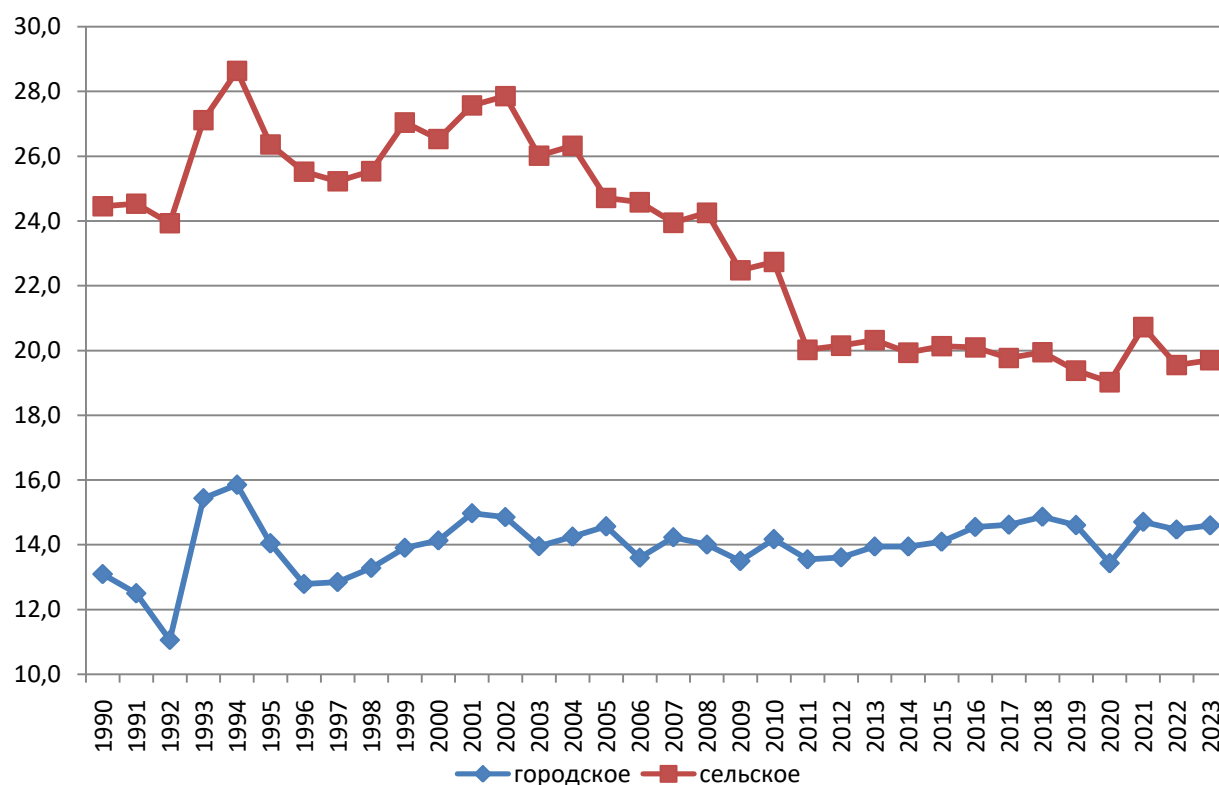


Рисунок 28 – Динамика коэффициента вариации между показателями смертности в расчете на 1000 населения по федеральным округам по городскому и сельскому населению за период с 1990 г. по 2023 г.

Источник: рассчитано по [242-248].

Как и в случае с вариацией по показателям рождаемости, коэффициент вариации между показателями смертности по сельским территориям значительно выше: при общей тенденции к сокращению в 2017 г. коэффициент вариации по сельскому населению составил 19,8, а по городскому 14,6. Таким образом, разница превысила 36%. В 2023 г. было

выявлено увеличение показателей вариации до 19,7% и 14,6% соответственно.

Коэффициент корреляции между показателями смертности (численности умерших в расчете на 1000 населения за год) по городскому и сельскому населению составляет 0,872, что несколько выше чем коэффициент корреляции по показателям рождаемости (0,837), однако также свидетельствует о наличии ряда различий в процессах воспроизводства населения в городских и сельских территориях.

Важным элементом показателей смертности является число умерших детей на первом году. В 2001 г. на первом году жизни умерло более 19 тысяч детей. При этом в 1991 г. данный показатель превышал 35 тысяч смертей. В 2018 г. удалось понизить данный показатель до уровня 8244 в год. Если в абсолютном выражении динамика изменения данного показателя выглядит относительно незначительной на фоне общей численности населения страны, но стоит учитывать, что снижение ранней детской смертности имеет высокий мультипликативный эффект для национальной демографии. Отметим, что существенное влияние на рассматриваемый показатель может оказывать улучшение социально-экономических условий [288, 336].

Важным демографическим индикатором является продолжительность жизни населения в государстве. При анализе данного показателя четко прослеживается положительная тенденция постепенного увеличения ожидаемой продолжительности жизни населения при рождении после спада показателя в 1990-е гг. При этом изначально более высокой продолжительностью жизни в 2000 г. обладали женщины – 72 года, в то время как у мужчин она составляла лишь 59 лет. Тем не менее в течение последних 15 лет рассматриваемого периода рост ожидаемой продолжительности жизни при рождении оказался более высоким именно у мужчин: с 59 до 67 лет, то есть на 8 лет. У женщин увеличение составило с 72 до 77 лет, то есть на 5 лет, что во многом может объясняться эффектом более низкой базы.

На рисунке 29 представлена динамика ожидаемой продолжительности жизни при рождении по обоим полам по регионам Российской Федерации за период 1990-2023 гг.

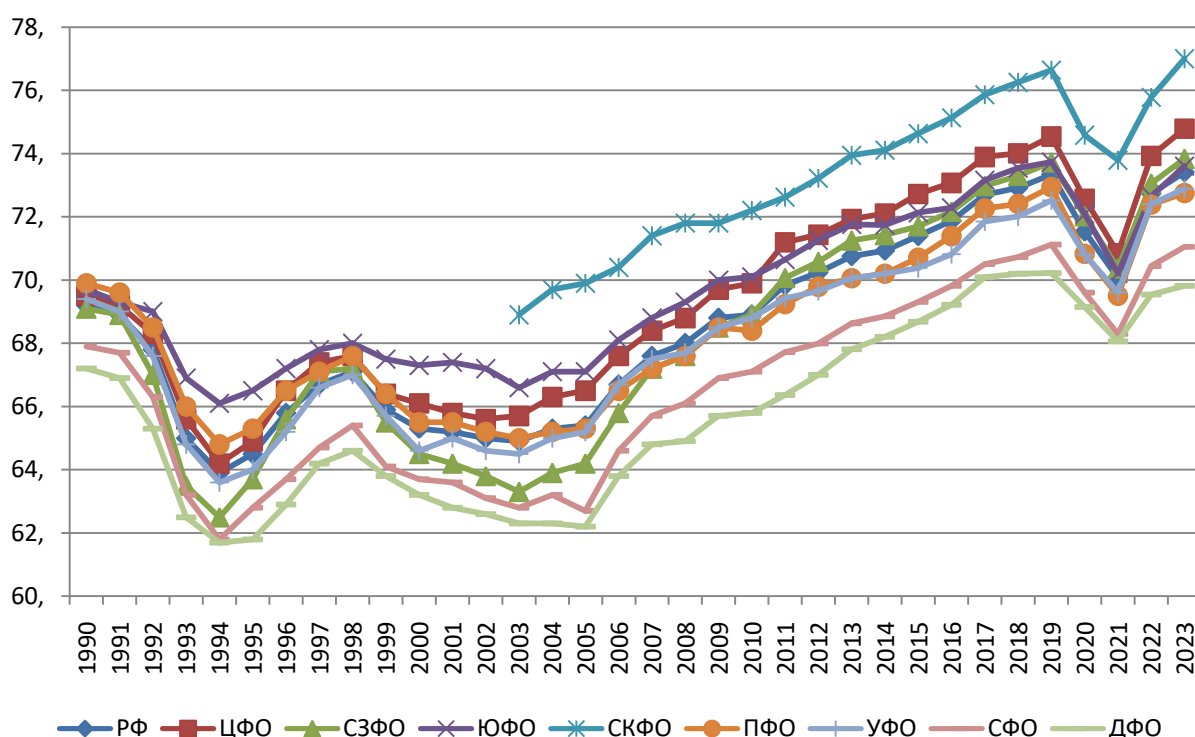


Рисунок 29 – Ожидаемая продолжительность жизни при рождении (оба пола) по регионам в Российской Федерации за период 1990-2023 гг., лет

Источник: рассчитано по [242-248].

Анализ рисунка 29 подтверждает тенденцию увеличения ожидаемой продолжительности жизни в целом по стране, демонстрируя рост данного показателя по всем федеральным округам. Наиболее высокие значения наблюдаются в Северо-Кавказском федеральном округе: 76,6 лет по состоянию на 2019 г. В Центральном федеральном округе данный показатель равен 74 годам, что является вторым по величине значением среди федеральных округов. Минимальные значения наблюдаются у Сибирского и особенно Дальневосточного федеральных округов. В частности, в Дальневосточном федеральном округе в 2023 г. зафиксирована ожидаемая продолжительность жизни 69,8 года. В целом по федеральным округам наблюдается достаточно стабильная ситуация, о чем свидетельствует отсутствие существенных изменений в ранжированном списке по данному

показателю за исследуемый период. Дифференциация между минимальным и максимальным значением в 2013 г. составила 6,1 года, а в 2023 г. – 7,2 года, то есть незначительно увеличилась.

Для более полного анализа целесообразно сравнить ожидаемую продолжительность жизни по федеральным округам Российской Федерации в разрезе гендерной структуры населения: наибольшее опасение вызывает низкая продолжительность жизни мужского населения. При сохранении сложившихся трендов средняя продолжительность жизни мужчин по Сибирскому и Дальневосточному федеральным округам может в ближайшем будущем оказаться ниже пенсионного возраста.

На основе исследования представленных данных можно сделать вывод об устойчивой тенденции существенного превышения ожидаемой продолжительности жизни женщин над аналогичной величиной у мужчин. По большинству федеральных округов дифференциация составляет около 10 лет. Исключением является Северо-Кавказский федеральный округ, в котором данный показатель у женщин превышает аналогичный у мужчин на 7,5 лет по состоянию на 2017 г. Во многом именно наивысший показатель ожидаемой продолжительности жизни у мужчин на уровне 72,3 года обеспечивает Северо-Кавказскому федеральному округу лидирующее положение и в целом по населению. Более того, это единственный регион, в котором ожидаемая продолжительность жизни при рождении у мужчин превышает символический уровень в 70 лет.

Анализ рисунков 19 и 20 демонстрирует наличие общих тенденций в рамках регионов, но при этом существуют различные показатели вариации в зависимости от пола. Важно рассчитать и изучить динамику разницы между максимальными и минимальными значениями по исследуемой выборке. На рисунке 30 приведена динамика разности максимальных и минимальных значений по мужскому и женскому населению по федеральным округам за период 1990-2023 гг. При этом следует отметить, что статистические данные

по показателям ожидаемой продолжительности жизни при рождении по Северо-Кавказскому федеральному округу рассчитаны начиная с 2003 г.

Рисунок 30 демонстрирует наличие большей вариации по мужскому населению, нежели по женскому. Так по состоянию на 2023 г. вариация по мужскому населению составила 9,5 года, а по женскому – 4,4 года. Существенный рост показателя вариации по мужскому населению в 2003 г. обусловлен включением в выборку данных Северо-Кавказского федерального округа.

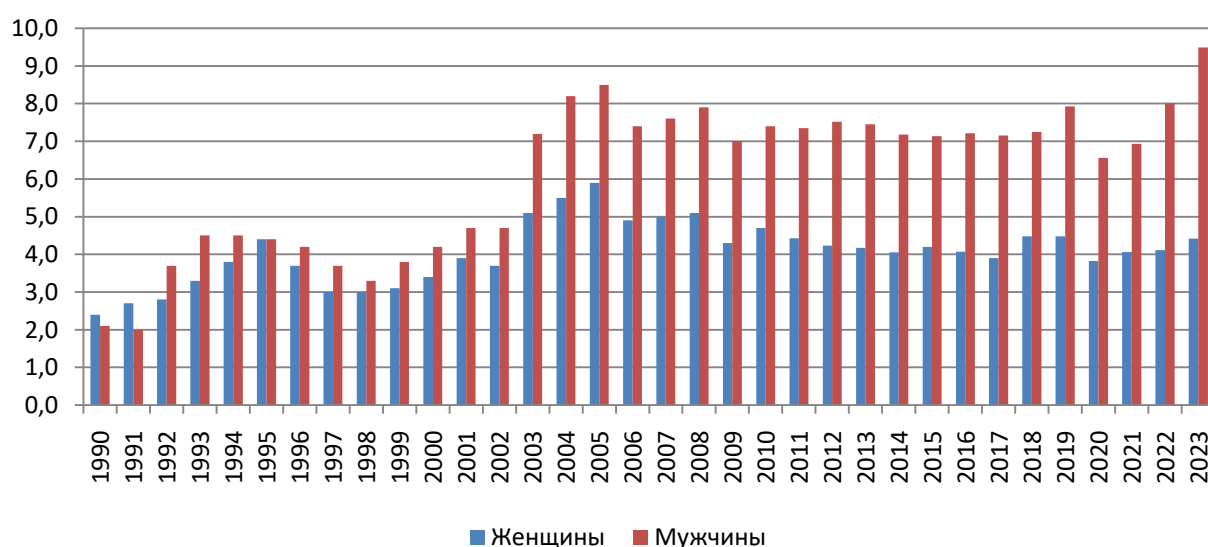


Рисунок 30 – Динамика показателя вариации максимального и минимального значения ожидаемой продолжительности жизни при рождении по мужскому и женскому населению по федеральным округам за период 1990-2023 гг., лет

Источник: рассчитано по [242-248].

Существует достаточно высокий уровень корреляции между мужским и женским населением, который несмотря на ряд различий в непосредственной продолжительности жизни, составляет 0,968, что свидетельствует о наличии устойчивой зависимости между показателями.

Ожидаемая продолжительность жизни при рождении по городскому и сельскому населению имеет общенаправленную тенденцию, однако при этом можно выделить несколько принципиальных отличий. В частности, по сельскому населению второе место после Северо-Кавказского федерального

округа занимает Южный федеральный округ, в то время как по городскому населению это место приходится на Центральный федеральный округ.

Обращает на себя внимание разница в показателях продолжительности жизни сельского и городского населения, а также величина вариации между ними. Значение коэффициента корреляции между по городскому и сельскому населению за период 1990-2023 гг. составляет 0,935, что хоть и свидетельствует о наличии ряда различий, но в целом демонстрирует достаточно устойчивую зависимость между сравниваемыми массивами данных. На рисунке 31 представлена динамика показателя вариации ожидаемой продолжительности жизни при рождении по городскому и сельскому населению по федеральным округам за период 1990-2023 гг.

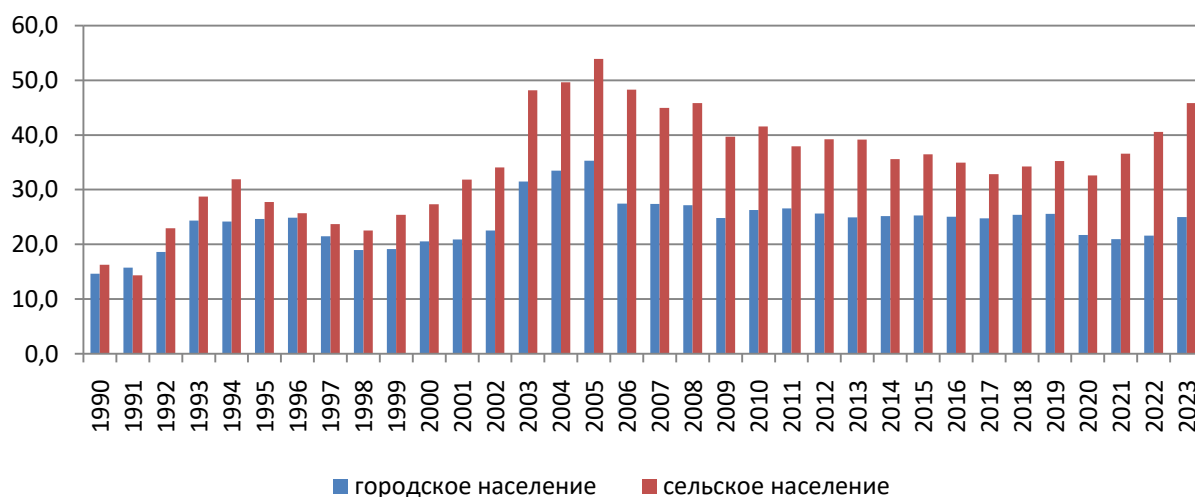


Рисунок 31 — Динамика показателя вариации ожидаемой продолжительности жизни при рождении по городскому и сельскому населению по федеральным округам за период 1990-2023 гг., лет

Источник: рассчитано по [242-248].

Анализ рисунка 31 свидетельствует о высокой степени зависимости показателей по городскому и сельскому населению. Достаточно резкое увеличение вариации в 2003 г. по сельскому населению обусловлено включением в выборку данных Северо-Кавказского федерального округа, который по многим аспектам выделяется на фоне остальных регионов.

Существенное влияние на динамику показателей рождаемости оказывает состояние института семьи и тренды его развития [202].

Таблица 12 – Общее количество браков и разводов, а также количество браков и разводов на 1000 населения в Российской Федерации в период 1950-2023 гг.

Годы	Браки		Разводы		Отношение количества браков к количеству разводов	Отношение количества разводов к количеству браков
	Единиц	на 1000 человек населения	Единиц	на 1000 человек населения		
1950	1222971	12,0	49378	0,5	24,77	0,04
1960	1499581	12,5	184398	1,5	8,13	0,12
1970	1319227	10,1	396589	3,0	3,33	0,30
1980	1464579	10,6	580720	4,2	2,52	0,40
1990	1319928	8,9	559918	3,8	2,36	0,42
1995	1075219	7,3	665904	4,5	1,61	0,62
2000	897327	6,2	627703	4,3	1,43	0,70
2001	1001589	6,9	763493	5,3	1,31	0,76
2002	1019762	7,1	853647	5,9	1,19	0,84
2003	1091778	7,5	798824	5,5	1,37	0,73
2004	979667	6,8	635835	4,4	1,54	0,65
2005	1066366	7,4	604942	4,2	1,76	0,57
2006	1113562	7,8	640837	4,5	1,74	0,58
2007	1262500	8,8	685910	4,8	1,84	0,54
2008	1179007	8,3	703412	4,9	1,68	0,60
2009	1199446	8,4	699430	4,9	1,71	0,58
2010	1215066	8,5	639321	4,5	1,90	0,53
2011	1316011	9,2	669376	4,7	1,97	0,51
2012	1213598	8,5	644101	4,5	1,88	0,53
2013	1225501	8,5	667971	4,7	1,83	0,55
2014	1225985	8,4	693730	4,7	1,77	0,57
2015	1161068	7,9	611646	4,2	1,90	0,53
2016	985836	6,7	608336	4,1	1,62	0,62
2017	1049735	7,1	611436	4,2	1,72	0,58
2018	893039	6,1	583942	4	1,52	0,65
2019	950167	6,5	620730	4,2	1,53	0,65
2020	770857	5,3	564704	3,9	1,36	0,73
2021	923550	6,3	644209	4,4	1,43	0,69
2022	1053756	7,2	682850	4,7	1,54	0,64
2023	945994	6,5	683638	4,7	1,38	0,72

Источник: составлено по [242-248].

Для всестороннего анализа особенностей развития демографической ситуации в Российской Федерации важно изучать не только

непосредственные показатели демографической обстановки, такие как коэффициенты рождаемости и смертности. Большое влияние на процессы воспроизводства населения оказывают и ряд индикаторов, имеющих косвенное отношение к данной сфере, в частности показатели брачности и разводимости населения. В таблице 12 приведены данные по общему количеству браков и разводов и количеству браков и разводов в расчете на 1000 населения в Российской Федерации за период с 1950 г. по 2023 г.

При анализе таблицы 12 наблюдается тенденция существенного изменения ситуации: прослеживается относительное сохранение общей численности браков при колебаниях численности населения, в целом, и существенном росте количества разводов более чем в 12 раз. Общее число браков в 2015 г. сократилось по сравнению с 1950 г. на 5%, хотя в 2013-2014 гг. оно было на уровне 1950 г. За рассматриваемые 67 лет дифференциация показателя практически не превышала 20% в сторону увеличения или уменьшения. В 2016 г. наблюдалась тенденция достаточно серьезного снижения показателя, по которому в 2017 г. прослеживалась компенсация. В последние годы исследуемого периода речь идет об отрицательной динамике, поскольку величина показателя 2018 г. существенно ниже даже его значений за 2015 г. Существенное снижение в период пандемии 2020 г. скорректировалось в 2021-2022 гг. Относительная стабильность показателя не является достаточно информативной, так как данная тенденция сопровождалась изменением численности населения. Более достоверным является показатель количества браков в расчете на 1000 населения. Прослеживается тренд резкого роста количества разводов, как в абсолютном выражении, так и в расчете на 1000 населения вплоть до 2002 г. Это является, с одной стороны, следствием, а с другой, и фактором изменения демографического типа и модели воспроизводства населения. В 1960 г. по сравнению с 1950 г. наблюдался трехкратный рост количества разводов в расчете на 1000 населения, а их общее количество увеличилось почти в 4 раза. За последующие 10 лет (период с 1960 г. по 1970 г.) произошло более

чем двукратное увеличение, как общего количества разводов, так и в расчете на 1000 населения. В период с 1970 г. по 1980 г. количество разводов увеличилось на 46,2%. В дальнейшем, к 1990 г. количество разводов немного уменьшилось, что скорее объясняется резким снижением количества браков, а также существенными переменами в жизни общества и ростом социальной напряженности в условиях реформирования государства. На наш взгляд, снижение уровня стабильности и падение уровня жизни способствовали сокращению числа разводов на фоне опасений людей за будущее. Пик количества разводов пришелся на начало 2000-х гг., в частности, в 2002 г. наблюдалось максимальное количество разводов – более 853 тысяч. В расчете на 1000 населения это был также максимальный показатель за исследуемый период – 5,9 разводов на 1000 человек.

Серьезное увеличение численности разводов происходило на фоне относительного снижения количества браков в расчете на 1000 населения: с 12 в 1950 г. до 6,1 в 2018 г. и 5,3 в 2020 г. Минимальные значения по числу браков наблюдались в начале 2000-х гг., когда отмечаются максимальные значения по количеству разводов. В этот кризисный для формирования семьи период количество браков снижалось до 6,2 на 1000 населения в 2000 г. Но наиболее негативны тенденции последних лет, когда в 2016 г. число браков уменьшилось до 6,7 на 1000 населения. А значение 2018 г., как отмечалось выше, является минимальным даже в сравнении с аналогичным кризисным периодом начала 2000-х гг. Анализ динамики количества разводов демонстрирует существенное их увеличение в первой половине 2000-х гг., что во многом объясняется общими факторами и тенденциями снижения числа браков. Интересным выглядит и соотношение количества браков и разводов: в 1950 г. на 1 развод приходилось почти 25 браков, то есть на 100 браков – всего 4 развода, а в 2002 г. на 1 развод приходилось всего 1,19 брака, то есть на 100 браков – 84 развода. Для более полной характеристики сравним показатели брачности и разводимости по федеральным округам за период с 1990 г. по 2023 г. На рисунке 32 представлены графики,

демонстрирующие количество браков в расчете на 1000 браков в 1990-2023 гг. по федеральным округам Российской Федерации.

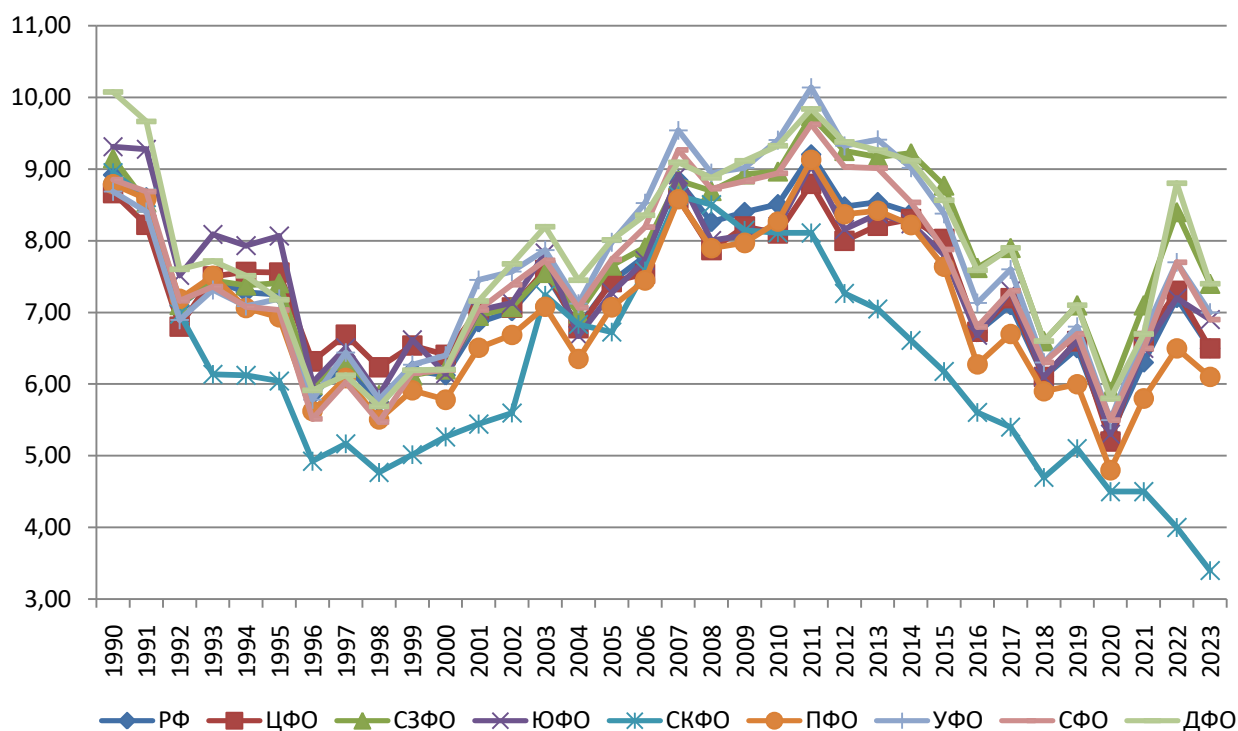


Рисунок 32 – Количество браков в расчете на 1000 населения по федеральным округам Российской Федерации за период 1990-2023 гг., единиц

Источник: составлено по [242-248].

Исследование данных, представленных на рисунке 32, свидетельствует о наличии схожих трендов по различным регионам, что проявляется в общенаправленных тенденциях. Существует и определенный уровень дифференциации значений показателя.

По состоянию на 2023 г. минимальное количество браков на 1000 населения было характерно для Северо-Кавказского федерального округа и составляло 3,4, а максимальное значение наблюдалось в Дальневосточном и Северо-Западном федеральных округах – 7,4. Разница между данными значениями составляет более чем двукратную величину. При анализе графика четко прослеживается тенденция минимального количества браков в расчете на 1000 населения по Северо-Кавказскому федеральному округу: без

учета данного региона дифференциация показателей составляет 17,6 % на 2023 г. [242]

На рисунке 33 представлены графики, демонстрирующие динамику количества разводов в расчете на 1000 населения федеральным округам Российской Федерации за период 1990-2023 гг.

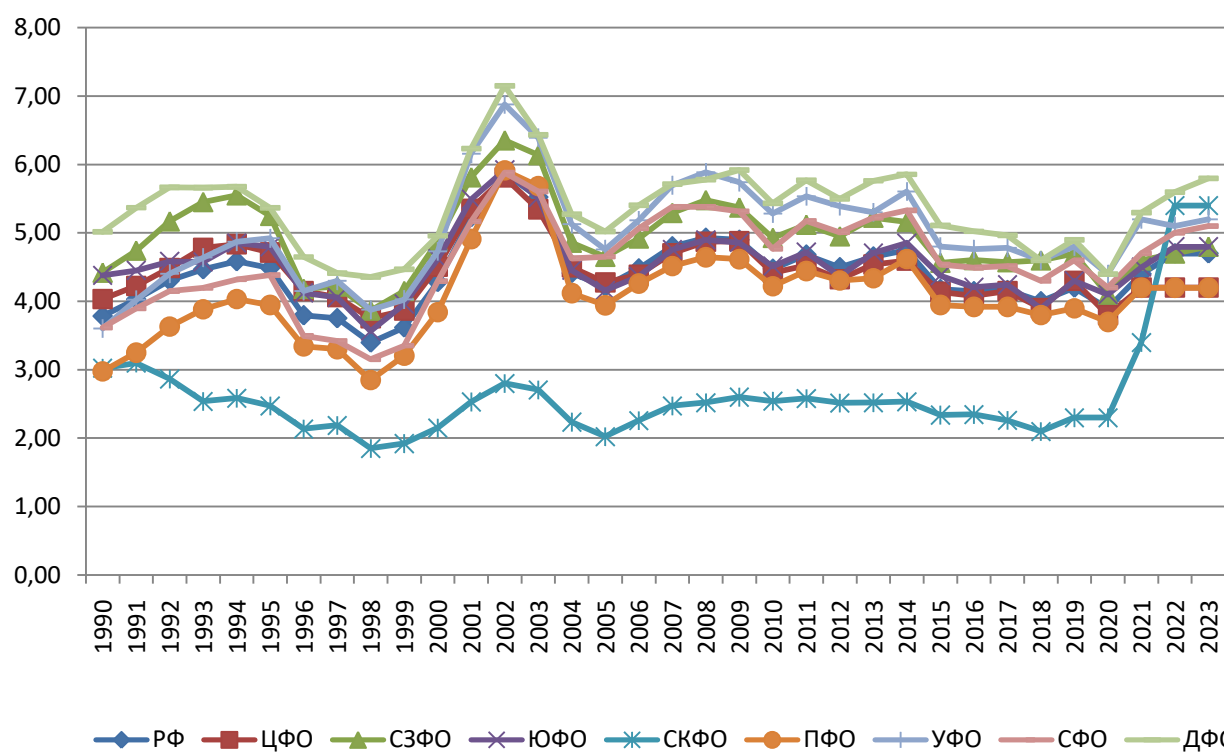


Рисунок 33 - Количество разводов в расчете на 1000 населения по федеральным округам Российской Федерации за период 1990-2023 гг., единиц

Источник: составлено по [242-248].

Данные, представленные на рисунке 33, свидетельствуют о наличии достаточно высокого уровня консолидации показателей по большинству федеральных округов: по состоянию на 2023 г. значения находятся в пределах 4,2-5,8. На протяжении большей части исследуемого периода существенно отличались значения Северо-Кавказского федерального округа: вплоть до 1,85 в 1998 г.

В 2021-2022 гг. значения по данному округу за счет интенсивного роста достигли референтного уровня. Наблюдается цикличность показателей, в том числе пиковых значений, которые приходились на 1994, 2002, 2009, 2014 гг.

Период циклов составляет примерно 7-8 лет с тенденцией к сокращению. Укороченный цикл 2009-2014 гг. может быть обусловлен комплексом экономических и политических факторов, которые оказали существенное влияние на жизнь россиян в 2014 г. [243]

Отметим низкий уровень взаимосвязи количества браков и разводов в расчете на 1000 населения: за исследуемый период коэффициент корреляции составил 0,48. Это может свидетельствовать о влиянии различных, а зачастую, и противоположных факторов на процессы формирования браков и разводов в обществе [349]. На рисунке 34 представлены графики, характеризующие разницу между количеством браков и разводов в расчете на 1000 населения по регионам Российской Федерации за период 1990-2023 гг.

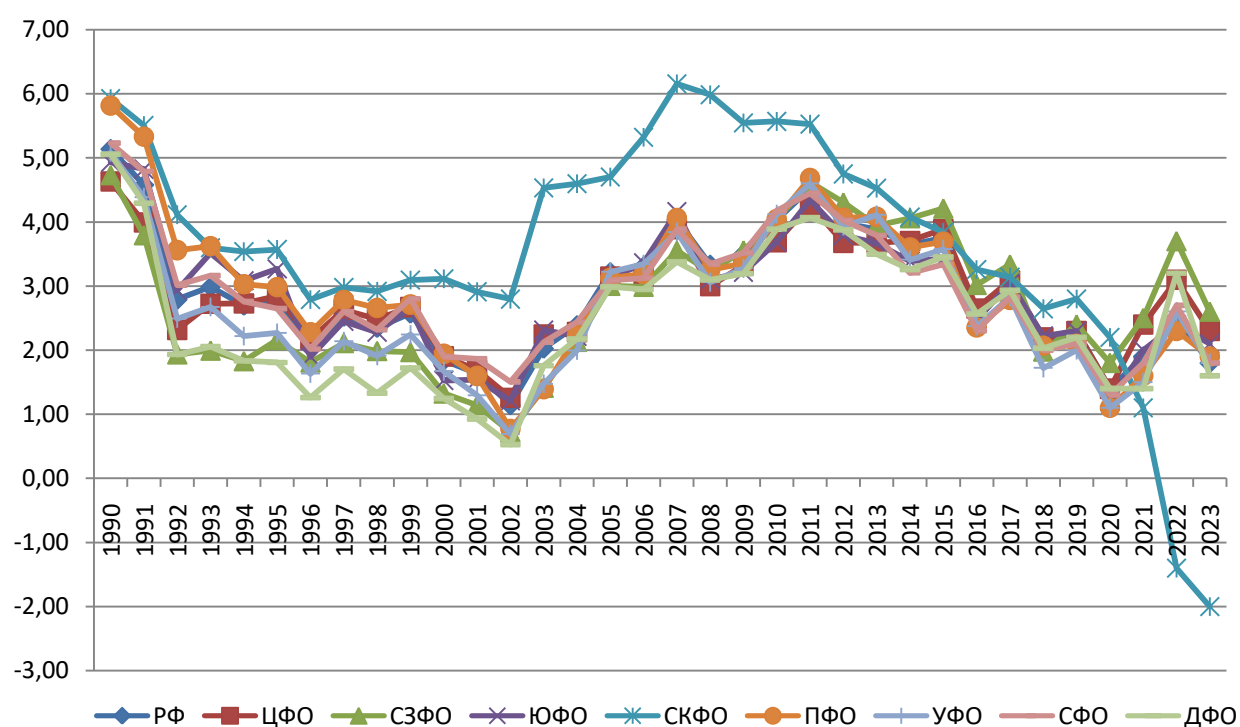


Рисунок 34 – Превышение количества браков над количеством разводов в расчете на 1000 населения по федеральным округам Российской Федерации за период 1990-2023 гг., единиц

Источник: составлено по [242-248].

Рисунок 34 демонстрирует динамику превышения количества браков над количеством разводов. Начиная с 1990 г. прослеживалась тенденция к

снижению исследуемого показателя вплоть до 2003 г., когда по ряду регионов количество браков и разводов в расчете на 1000 населения практически сравнялось, что свидетельствовало о серьезном кризисе семьи. Данные различных федеральных округов демонстрировали достаточно высокий уровень консолидации, за исключением Северо-Кавказского, в рамках которого с 2000 г. по 2012 г. наблюдался наиболее высокий уровень превышения количества браков над количеством разводов в расчете на 1000 населения.

Относительно невысокие показатели Северо-Кавказского федерального округа по количеству браков в расчете на 1000 населения свидетельствуют о том, что выявленная положительная тенденция сформирована преимущественно за счет низких показателей разводимости.

Анализ территориальных различий продемонстрировал достаточно высокий уровень консолидации показателей между различными регионами. Рассмотрим ситуацию в разрезе городских и сельских территорий. Информация по данным категориям представлена органами статистики с 2011 г.

Исследование количества браков в расчете на 1000 городского населения по регионам Российской Федерации за период 2011-2023 гг. подтверждает общую тенденцию меньшего числа браков в Северо-Кавказском федеральном округе: по состоянию на 2022 г. 4,5. По остальным федеральным округам значения колеблются в пределах от 6,9 до 9. Коэффициент вариации за исследуемый период сокращается до 8,7 в 2020 г., а затем возрастает, достигая в 2022 г. 18,6.

Данные по количеству разводов в расчете на 1000 городского населения по регионам Российской Федерации за период 2011-2023 гг. свидетельствуют о меньшем количестве браков в расчете на 1000 сельского населения в сравнении с городским. В то же время, коэффициент вариации по сельскому населению составляет 10,0 по состоянию на 2018 г., что ниже показателя

коэффициента вариации по городскому населению за аналогичный период. В дальнейшем он резко возрастает до 25,1 в 2022 г.

Отсутствуют серьезные различия в показателях Северо-Кавказского федерального округа с остальными вплоть до 2020 г., что, во многом, свидетельствует о меньшем уровне различий условий формирования института семьи сельских территорий в сравнении с городами. Данные демонстрируют наличие более высокого уровня волатильности количества браков в расчете на 1000 населения по сельской местности, что подтверждается величиной коэффициентов вариации по Российской Федерации за период 2011-2023 гг.: для городского населения 18,6, а для сельского 25,1 в 2022 г. Отдельно стоит выделить тенденцию, наблюдаемую в Северо-Кавказском федеральном округе в 2021-2022 гг., когда количество разводов стало превышать количество браков.

На основе анализа данных осуществлен расчет коэффициента корреляции по разводам между сельским и городским населением, который составляет 0,96. Это позволяет сделать вывод о наличии устойчивой связи между показателями городского и сельского населения по количеству разводов в расчете на 1000 населения.

Графики, демонстрирующие коэффициенты вариации по количеству браков и разводов в расчете на 1000 городского и сельского населения, представлены на рисунке 35.

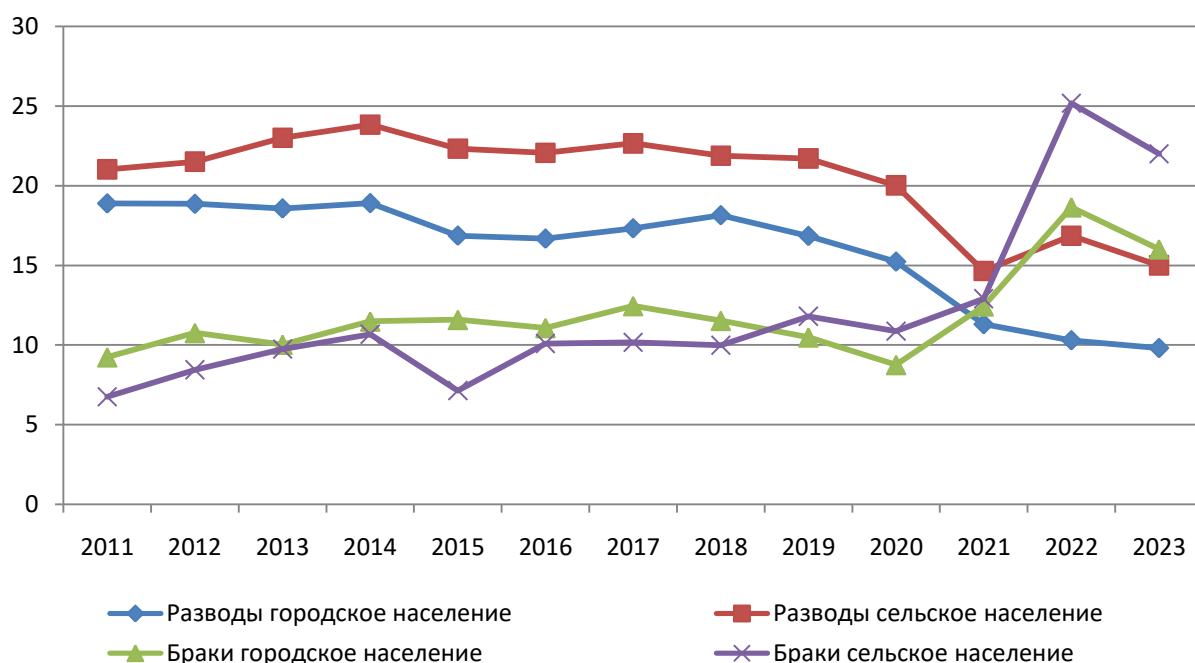


Рисунок 35 - Коэффициенты вариации по количеству браков и разводов в расчете на 1000 населения по городскому и сельскому населению по федеральным округам РФ в 2011-2023 гг.

Источник: рассчитано по [242-248].

Исследование рисунка 35 позволяет сделать вывод о более высокой вариативности количества разводов, как по городскому, так и по сельскому населению. Это может свидетельствовать о более высокой степени подверженности процессов распада семей внешним факторам. Коэффициент корреляции по количеству браков и разводов в расчете на 1000 населения по городскому и сельскому населению за период с 2011 г. по 2023 г. составляет 0,69. Рассмотрев динамику общего количества браков и разводов, в том числе в расчете на 1000 населения, изучим возрастную структуру вступающих в брак. При анализе численности браков по возрасту жениха в Российской Федерации в 1960-2022 гг. выявлена тенденция постепенного увеличения возраста вступления в брак мужского населения. Так, если в 1960 г. более половины мужчин вступало в брак в возрасте от 18 до 24 лет, то в 2022 г. доля данной возрастной группы сократилась до менее чем 20%. При этом существенно увеличилась доля людей в возрасте от 25 до 34 лет, на которую в 1960 г. приходилось около 30%, а в 2018 г. уже более 50%. Увеличилась и

доля мужского населения, вступающего в брак в возрасте старше 35 лет. В 1950 г. на данную возрастную группу приходилось немногим больше 15%, а в 2018 г. уже более 25%. Доля молодых людей, вступающих в брак в возрасте до 18 лет, относительно незначительна, но ее колебания весьма существенны.

Исследование возраста вступления в брак женщин аналогичным с мужчинами образом демонстрирует тенденцию постепенного увеличения доли вступающих в брак в возрасте старше 35 лет. Но доля данной возрастной группы растет достаточно плавно и медленно, более того в конце 1990-х и начале 2000-х гг. она существенно снижалась.

Основные изменения произошли в отношении возрастных групп от 18 до 24 лет и от 25 до 34 лет. Доля женщин, вступающих в брак в возрасте от 18 до 24 лет, за исследуемый период существенно снизилась с примерно 60 % в 1960 г. до примерно 30% в 2018 г. В то же время доля возрастной группы от 25 до 34 лет увеличилась с примерно 20% до 45%.

Можно отметить наличие относительно небольшого количества невест в возрасте до 18 лет. В общей структуре вступающих в брак количество данных случаев несущественно, но значительно превышает аналогичную величину среди мужского населения.

Изучение изменения количества вступающих в брак до возраста 18 лет позволяет изучить и понять влияние различных факторов на поведение населения и отношение к институту брака со стороны мужчин и женщин в различные временные периоды.

В таблице 13 представлены данные по количеству браков с участием женихов и невест в возрасте до 18 лет.

Таблица 13 – Общее число браков и количество браков по возрасту жениха и невесты до 18 лет в Российской Федерации за период 1960-2022 гг.

Годы	Всего браков, ед.	Всего браков до 18, ед.	Жених до 18, ед.	Невеста до 18, ед.
1960	1499581	5241	226	5015
1970	1319227	21691	2464	19227
1980	1464579	37706	5115	32591
1990	1319928	85609	13536	72073
1991	1277232	94541	13506	81035
1992	1053717	83308	10611	72697
1993	1106723	85773	9837	75936
1994	1080600	78081	8844	69237
1995	1075219	71677	8044	63633
1996	866651	53648	6167	47481
1997	928411	49721	5906	43815
1998	848691	41867	4851	37016
1999	911162	36718	3773	32945
2000	897327	33592	3703	29889
2001	1001589	32014	3576	28438
2002	1019762	29111	3316	25795
2003	1091778	29843	3415	26428
2004	979667	26240	2812	23428
2005	1066366	23505	2466	21039
2006	1113562	22204	2274	19930
2007	1262500	20578	1921	18657
2008	1179007	18708	1914	16794
2009	1199446	15542	1480	14062
2010	1215066	12829	1131	11698
2011	1316011	12522	1097	11425
2012	1213598	11521	952	10569
2013	1225501	10626	931	9695
2014	1225985	10015	835	9180
2015	1161068	9315	853	8462
2016	985836	7530	705	6825
2017	1049735	6442	556	5886
2018	893039	5047	454	4593
2019	950167	5705	564	5141
2020	770857	5167	598	4569
2021	923550	5067	614	4453
2022	1053756	4583	524	4059

Источник: составлено по [242-247].

При анализе таблицы 13 прослеживается тенденция увеличения численности вступающих в брак до 18 лет с 1960 г. по 1991 г. и дальнейший спад численности подобных браков в последующем. Резкий рост численности браков до 18 лет пришелся на период наибольшей нестабильности в экономике и обществе, когда наблюдалось резкое изменение условий жизни населения, переход от социализма к капитализму. Все это способствовало смене элит в обществе и кардинальному изменению ценностей у населения. В структуре вступающих в брак до 18 лет подавляющим большинством являются женщины. Если в 1960 г. на 1 мужчину, вступившего в брак до 18 лет, приходилось более 22 женщин, то в дальнейшем при резком росте количества подобных браков, в целом, данное соотношение изменилось и составляло примерно 1 к 6-7. В период существования Российской Федерации наблюдалось стабильное уменьшение численности вступающих в брак до 18 лет.

В 2022 г. данная величина оказалась меньше показателей 1970 г. и во многом сравнилась с показателями 1960 г. Но, если в 1960-е гг. низкая численность подобных браков обуславливалась скорее моральными устоями общества и традициями, то в настоящее время, на наш взгляд, это скорее объясняется низким стремлением молодежи к вступлению в брак из-за снижения значимости института семьи и обесценивания традиционных ценностей. В целом, на количество браков большое влияние оказывает гендерная структура общества. Изначально формированию данного тренда способствовали Первая мировая война, революция и последовавшая за ней гражданская война. В результате уже к 1926 г. наблюдалось превышение численности женщин над мужчинами почти на 5 миллионов человек. В дальнейшем данная тенденция значительно усугубилась в период Великой Отечественной войны, в результате которой резко сократилась численность мужского населения. Потери были не только велики, в целом, но и оказали высокий негативный мультипликативный эффект, поскольку погибшие

мужчины находились преимущественно в наиболее активном репродуктивном возрасте.

В Российской Федерации прослеживается тенденция стабильно высокого превышения количества женщин над мужчинами. Если в 1926 г. разница составляла менее 5 миллионов человек, то в 1959 г. увеличилась до почти 13 миллионов человек. В дальнейшем к моменту распада СССР дисбаланс сократился, но численность женщин все равно превышала количество мужчин лишь чуть менее чем на 10 миллионов человек. К 2003 г. данная величина вновь превысила отметку в 10 миллионов человек и сохраняется в пределах 10-11 млн. человек. Рассмотрим современное состояние гендерной структуры населения Российской Федерации в региональном разрезе. На рисунке 36 приведены графики, демонстрирующие количество женщин в расчете на 1 мужчину в возрасте от 20 до 29 лет по регионам Российской Федерации.

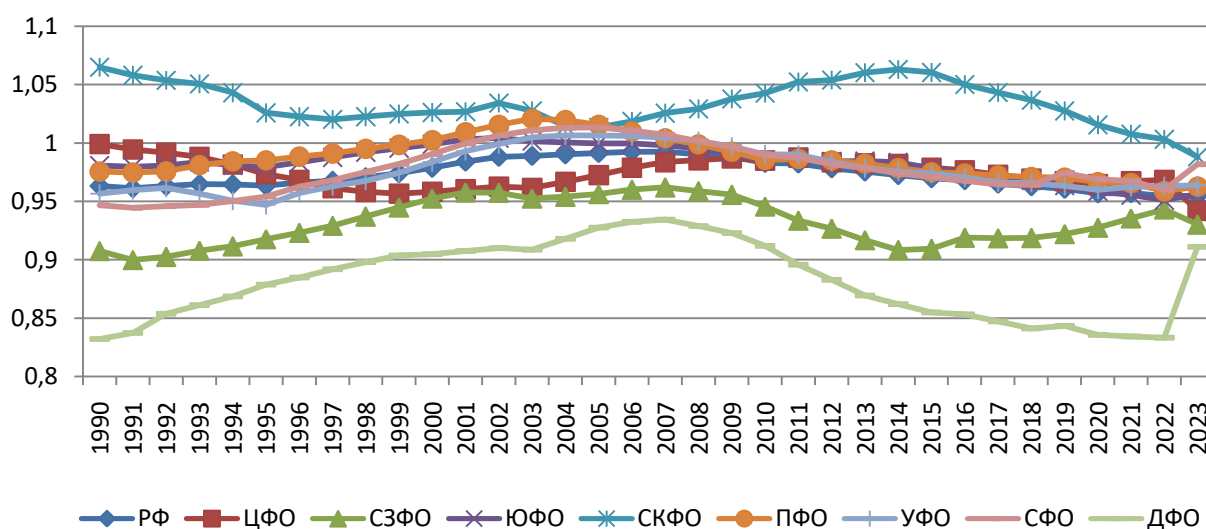


Рисунок 36 – Количество женщин в расчете на 1 мужчину в возрастной группе 20-29 лет по федеральным округам Российской Федерации за период с 1990 г. по 2023 г., единиц

Источник: составлено по [242-248].

Наибольшее количество женщин в расчете на 1 мужчину по возрастной группе 20-29 лет достаточно устойчиво наблюдается в Северо-Кавказском

федеральном округе. По большинству федеральных округов прослеживается обратная тенденция превышения количества мужчин над количеством женщин. Особенно остро данная проблема проявляется в Дальневосточном и Северо-Западном федеральных округах. По состоянию на 2022 г. в Дальневосточном федеральном округе на 100 мужчин приходится 84 женщины, а в 2023 г. - 91. За исследуемый период концентрация значений увеличивалась с 1990 г. вплоть до 2007 г., достигнув величины коэффициента вариации 2,9. В дальнейшем данный показатель возрастал, составляя по состоянию на 2017 г. 5,8. При анализе значений для возрастной группы 20-29 лет обращает на себя внимание изменение гендерной структуры общества по мере увеличения возраста. Более высокие показатели смертности среди мужского населения приводят к постепенному выравниванию количества женщин и мужчин. Традиционно наибольшее количество женщин в расчете на 1 мужчину наблюдается в Северо-Кавказском федеральном округе, а минимальное в Дальневосточном. Коэффициент вариации представлен меньшей величиной: минимальное значение 2,2 отмечено в 2011 г., а в 2017 г. оно составляло 2,9. Для более полного исследования гендерной структуры общества и ее влияния на процессы воспроизводства трудового потенциала рассмотрим соотношение женского и мужского населения в разрезе городских и сельских территорий. Как уже отмечалось выше, максимальные показатели зафиксированы в Северо-Кавказском федеральном округе, а минимальные в Дальневосточном. При этом, для городского населения характерно большее количество женщин в расчете на 1 мужчину, а для населения сельских территорий, напротив, очевидно преобладание мужского населения.

По состоянию на 2018 г. даже в Северо-Кавказском федеральном округе на 100 мужчин в сельской местности приходилось 98 женщин, а в Дальневосточном федеральном округе данный показатель не превышал 64.

В целом, в Российской Федерации в 1990 г. проживало 47% мужчин и 53% женщин. К 2004 г. тенденция начала изменяться в обратном

направлении, и соотношение изменилось до 46% мужчин на 54% женщин. Выявленные особенности гендерной структуры общества негативно сказываются на процессах воспроизводства населения.

Данная тенденция обуславливается рядом факторов, в том числе и большей ожидаемой продолжительностью жизни женщин. В то же время данный дисбаланс с превышением численности женщин над мужчинами прослеживается практически по всем возрастным группам, в том числе наиболее активным с репродуктивной точки зрения. Это существенно снижает демографический потенциал населения Российской Федерации, не позволяя достичь потенциально возможных значений по показателям рождаемости [287, 335, 395].

На основе проведенного анализа можно выделить ряд тенденций, которые во многом обуславливают особенности воспроизводства населения и трудового потенциала в экономике регионов:

- более высокий уровень консолидации показателей по городскому населению регионов и более высокий уровень дифференциации сельских территорий;
- существенное превышение ожидаемой продолжительности жизни женщин над мужчинами;
- недостаточный уровень суммарного коэффициента рождаемости по большинству регионов.

Выявленные тренды позволяют сделать вывод о том, что за счет развития демографического фактора в ближайшие годы нельзя ожидать увеличения темпов прироста населения. Важно учитывать и возможное влияние экономической ситуации в стране на состояние демографической сферы. В этой связи проанализируем взаимосвязь демографических тенденций с экономическими показателями развития страны и в особенности с динамикой уровня жизни населения.

3 СИСТЕМА ОБЕСПЕЧЕНИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ ТРУДОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ

3.1 Система оценки состояния воспроизводственной сферы трудового потенциала региона

В основе современных экономических отношений лежит понятие конкуренции, которое подразумевает под собой соперничество и столкновение интересов. Эта категория является широкоиспользуемой в экономической науке и трактуется многими научными школами как важный фактор повышения темпов экономического роста и эффективности. Сафронов В.В. и Терехов В.П. отмечают, что традиционный подход существенно упрощает понятие конкуренции, как социально-экономического явления, акцентируя внимание на борьбе и не уделяя должной роли различным формам, факторам и эффектам, в том числе ее композитивному потенциалу. Именно конкуренция позволяет в полной мере охарактеризовать сущность современной экономики и сформировать актуальную методологическую платформу социально-экономического и институционального развития регионов [253, 254].

В условиях кризиса воспроизводства трудовых ресурсов в современной российской экономике наблюдается неизбежное соперничество регионов за данный фактор производства [133, 145]. В основе явления лежат экономические интересы населения, которые обуславливают межрегиональную миграцию. Сложившаяся ситуация, с одной стороны, требует дальнейшего развития механизмов конкуренции, которые способствуют повышению роста эффективности производства, научно-техническому прогрессу, а с другой стороны, формируют дисбаланс экономики регионов. На практике подход, основанный на стихийно формирующейся конкуренции, характеризуется рядом перекосов в развитии региональной экономики, что особенно сказывается на населении, которое

наиболее восприимчиво к таким явлениям, как инфляция, низкие доходы и высокий уровень их дифференциации, а также безработица [316, 320].

В результате происходит дифференциация регионов, в том числе формируются депрессивные регионы, которые становятся малопривлекательными для населения. Дадашев А.З. относит к данной категории «экономически слаборазвитые субъекты РФ, характерной чертой которых является значительное и устойчивое отставание (несмотря на экономический рост) от среднероссийского уровня в два и более раза по основным показателям». Именно противоречивый характер свободной конкуренции определяет актуальность сбалансированного развития ее механизмов с использованием факторов социально-экономического и институционального государственного воздействия [339].

Современной региональной экономике в условиях конкуренции необходимо все больше трудовых ресурсов, которые являются ключевым фактором социально-экономического развития, но при этом достаточно дефицитны. Сфера трудового потенциала отличается высоким уровнем сложности с позиции воспроизводства и формирования, что накладывает особые требования на методы и принципы ее регулирования [117].

Большое значение для развития механизмов межрегиональной конкуренции имеет возможность осуществления комплексного и объективного анализа социально-экономического состояния территорий [31, 56]. Для исследования эффективности управления трудовым потенциалом в экономике регионов используется авторская система рейтинговой оценки, основанная на расчете интегрального рейтингового балла. Методология расчета, рассмотренная в первой главе диссертационного исследования, основывается на расчете четырех агрегированных групп показателей. Итоговый рейтинговый балл позволяет осуществить сравнительный анализ социально-экономической среды регионов, обуславливающей условия воспроизводства и использования трудового потенциала.

Важной составляющей информационного массива, характеризующего трудовой потенциал региона, являются показатели, представляющие занятость и безработицу, в том числе уровень участия населения в рабочей силе и доля людей в трудоспособном возрасте в структуре занятого населения. Расчет показателей и осуществление ранжирования федеральных округов позволит в более полной мере оценить влияние данной сферы на процессы формирования трудового потенциала региональной экономики.

В таблице 14 приведены данные по группе показателей занятости и безработицы по федеральным округам Российской Федерации в 2018 и 2022 гг.

Таблица 14 – Показатели занятости и безработицы по федеральным округам Российской Федерации в 2018 и 2022 гг.

Федеральные округа	Уровень безработицы		Уровень занятости населения в возрасте 15-72 лет, %		Уровень участия в рабочей силе населения в возрасте 15-72 лет, %		Доля людей в трудоспособном возрасте в структуре занятого населения	
	2018	2022	2018	2022	2018	2022	2018	2022
ЦФО	2,9	3,0	69,3	68,8	71,3	70,8	87,8	89,4
СЗФО	3,9	3,2	67,8	68,3	70,5	70,3	87,9	90,2
ЮФО	5,6	4,1	63,1	63,6	66,8	66,2	90,5	91,8
СКФО	10,5	10,3	59,2	58,4	66,2	65,2	90,3	91,0
ПФО	4,4	3,3	64,7	64,8	67,7	66,9	90,6	91,9
УФО	4,7	3,3	65,8	65,1	69,0	67,3	91,1	92,0
СФО	6,8	4,4	62,3	63,0	66,8	65,7	90,3	91,6
ДФО	5,3	4,8	66,9	65,0	70,6	68,2	89,1	91,1

Источник: составлено по [243, 247].

На основе данных, приведенных в таблице 14, произведен расчет интегральных показателей рейтинговых баллов для федеральных округов Российской Федерации по состоянию на 2018 и 2022 гг. по данной группе показателей. В таблице 15 представлен результат расчетов интегральных рейтинговых баллов, а также осуществлено их суммирование, в результате чего получен рейтинговый балл по группе показателей, который также представлен в таблице.

Таблица 15 - Расчет интегральных рейтинговых баллов и рейтингового балла по группе показателей занятости и безработицы по федеральным округам Российской Федерации в 2018 и 2022 гг.

Федеральны е округа	Уровень безработицы		Уровень занятости населения в возрасте 15-72 лет, %		Уровень участия в рабочей силе населения в возрасте 15- 72 лет, %		Доля людей в трудоспособн ом возрасте в структуре занятого населения		Рейтинговый балл по группе показателей	
	2018	2022	2018	2022	2018	2022	2018	2022	2018	2022
ЦФО	100	100	100	100	100	100	1	1	75,24	75,25
СЗФО	87	97	85	95	84	91	3	24	64,79	76,88
ЮФО	65	85	39	50	12	18	82	75	49,16	56,91
СКФО	1	1	1	1	1	1	77	50	19,97	13,26
ПФО	80	96	54	62	29	30	83	78	61,86	66,57
УФО	76	96	65	64	55	38	100	100	74,07	74,57
СФО	49	81	31	44	12	9	76	70	41,84	51,07
ДФО	68	75	76	63	86	54	40	52	67,69	61,07

Источник: рассчитано по [243, 247].

При анализе данной группы показателей выявлено наличие полярных интегральных рейтинговых баллов по некоторым федеральным округам. Так, если по Южному, Сибирскому, Приволжскому и Дальневосточному федеральным округам отсутствуют минимальные и максимальные значения, то Северо-Кавказский и Центральный федеральные округа, напротив, выделяются высоким уровнем минимальных и максимальных значений. В частности, у Северо-Кавказского федерального округа по трем показателям отмечены минимальные значения, а еще по одному - максимальное. Центральный федеральный округ имеет максимальные значения сразу по трем показателям. Ряд проблем в сфере использования трудового потенциала существует в Северо-Кавказском федеральном округе, что способствует формированию минимального уровня занятости в 58,4% и максимальных значений по безработице. В результате расчета рейтингового балла по группе показателей в 2022 г. лидером оказался Центральный федеральный округ со значением 75,25. Высокий балл также наблюдается у Уральского федерального округа – 74,57. Минимальное значение рейтингового балла по

группе показателей зафиксировано в Северо-Кавказском федеральном округе – 13,26. В экономике регионов Российской Федерации наблюдается существенный дисбаланс, который оказывает негативное воздействие на процессы использования трудового потенциала, несмотря на наличие экономического роста. Петриков А.В. обращает внимание на необходимость перехода от политики, обеспечивающей только экономический рост, к формированию более высокого его качества. Достижение нового уровня социальной и экологической эффективности является важным фактором преодоления структурных и территориальных диспропорций [212].

В таблице 16 приведены данные по группе показателей демографической и миграционной ситуации.

Таблица 16 – Показатели демографической и миграционной обстановки по федеральным округам Российской Федерации в 2018 и 2022 гг.

Федеральные округа	Естественный прирост, убыль (-)		Число разводов на 1000 браков		Миграционное сальдо		Ожидаемая продолжительность жизни при рождении (год, значение показателя за год)	
	2018	2022	2018	2022	2018	2022	2018	2022
ЦФО	-3,0	-4,9	640	572	128440	91715	74,01	73,93
СЗФО	-2,2	-5,3	694	564	39171	21052	73,3	73,05
ЮФО	-2,3	-5,3	639	662	29376	133	73,54	72,65
СКФО	6,9	4,9	446	1344	-27944	-12402	76,25	75,78
ПФО	-2,7	-5,4	648	650	-69197	-31996	72,41	72,39
УФО	0,0	-2,3	730	667	-18610	-11285	72,01	72,41
СФО	-1,6	-4,8	690	649	-44541	-32785	70,73	70,44
ДФО	-0,1	-3,2	692	638	-36695	-24432	70,2	69,54

Источник: составлено по [243, 247].

В данную группу показателей входят:

- естественный прирост населения;
- число разводов на 1000 браков;
- миграционное сальдо;
- ожидаемая продолжительной жизни.

На основе представленных значений осуществлен расчет интегральных показателей рейтинговых баллов по данной группе показателей, которые приведены в таблице 17.

Таблица 17 - Расчет интегральных рейтинговых баллов и рейтингового балла по группе показателей демографической и миграционной обстановки по федеральным округам Российской Федерации в 2018 и 2022 гг.

Федеральны е округа	Естествен -ный прирост, убыль (-)		Число разводов на 1000 браков		Миграци онное сальдо		Ожидаемая продолжите льность жизни при рождении (год, значение показателя за год)		Рейтинговый балл по группе показателей	
	2018	2022	2018	2022	2018	2022	2018	2022	2018	2022
ЦФО	1	70	32	100	55	99	63	5	37,65	68,55
СЗФО	8	56	13	43	50	100	51	1	30,46	50,12
ЮФО	7	50	32	26	21	87	55	1	28,81	41,17
СКФО	100	100	100	16	1	1	100	100	75,21	54,34
ПФО	3	46	29	1	26	89	37	1	23,53	34,07
УФО	30	46	1	17	12	87	30	30	18,42	45,04
СФО	14	14	14	1	16	89	9	6	13,32	27,59
ДФО	29	1	13	7	16	91	1	21	14,92	68,55

Источник: рассчитано по [243, 247].

В большинстве федеральных округов наблюдается убыль населения, то есть естественный прирост представлен отрицательной величиной. Существенно выделяется на фоне остальных Северо-Кавказский федеральный округ, в котором наблюдается устойчивый естественный прирост 4,9 промилле в 2022 г. Полученные результаты свидетельствуют о наличии ряда существенных отличий и высокого уровня дифференциации в процессах естественного воспроизводства населения между данным регионом и остальной территорией страны. Значение интегрального рейтингового балла Северо-Кавказского федерального округа составляет 54,3, по Центральному 68,55. Подтверждает тенденцию и различная ситуация

при формировании института семьи: в Северо-Кавказском федеральном округе на уровне низкого количества браков наблюдается минимальное количество разводов, что определяет наилучшее соотношение в данной сфере. По данной группе показателей именно данный регион имеет наибольшие рейтинговые баллы по 2 из 4 индикаторов, что обуславливает отрыв от остальных регионов. Минимальные значения рейтингового балла по группе показателей приходятся на Сибирский и Дальневосточный федеральные округа: 27,6 и 27,9 баллов в 2022 соответственно.

Северо-Кавказский федеральный округ существенно отличается от других регионов в контексте воспроизводства трудовых ресурсов. Это отмечает в своих работах и Гимбатов Ш.М., указывая на характерную совокупность низкого уровня показателей социально-экономического развития вместе с высоким уровнем индикаторов, характеризующих естественный прирост населения. На наш взгляд, повышение уровня жизни является стимулирующим фактором для демографической сферы лишь в краткосрочном периоде и в ограниченном масштабе [54].

На основе осуществленного исследования можно сделать вывод о том, что экономические факторы могут оказывать влияние на уровень рождаемости лишь в ограниченных интервалах, а более масштабные изменения и перемещения между стратами определяются иными фундаментальными причинами общественного, институционального и морально-этического характера. На рисунке 37 представлена схема стратификации уровня рождаемости в условиях региональной экономики.

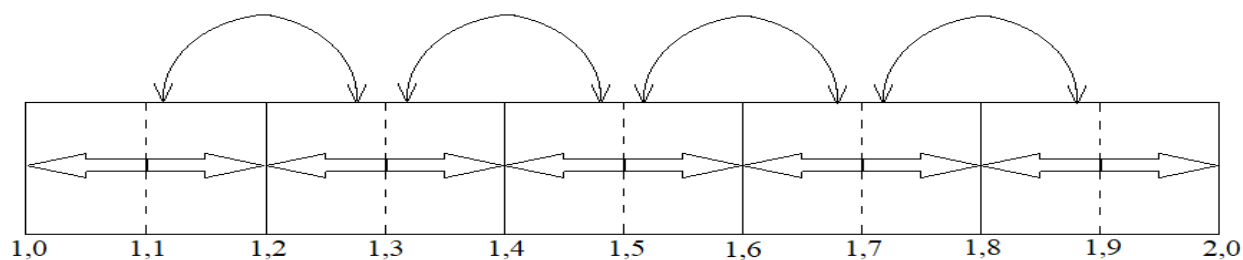


Рисунок 37 – Схема стратификации уровня рождаемости в условиях региона

Схема демонстрирует концептуальный механизм изменения уровня рождаемости в регионе. Горизонтальные стрелки демонстрируют возможность изменения коэффициента рождаемости посредством краткосрочных мер, в том числе за счет материального стимулирования. Данные изменения существенно ограничены и обычно не выходят за пределы значений в 0,1-0,2. Более существенные изменения требуют иного инструментария и реализуются в средне- и долгосрочном периоде. На схеме их иллюстрируют дугообразные стреловидные указатели, которые характеризуют смещение диапазона показателя на более высокий или низкий уровень.

В таблице 18 представлены данные по группе показателей уровня жизни населения в Российской Федерации по федеральным округам за 2018 и 2022 гг.

Таблица 18 – Показатели уровня жизни населения по федеральным округам Российской Федерации в 2018 и 2022 гг.

Федеральные округа	Средний уровень заработной платы		Ниже прожиточно го минимума		Величина прожиточного минимума		Нормированное распределение наиболее богатых 20% населения	
	2018	2022	2018	2022	2018	2022	2018	2022
ЦФО	54470	83126	9,2	7,2	11668	13369	1,515	1,587
СЗФО	49469	72464	11,0	8,4	11421	16517	1,158	1,219
ЮФО	31532	46231	13,4	10,7	9745	13031	0,786	0,805
СКФО	26721	37361	17,4	15,6	9567	13104	0,493	0,377
ПФО	31849	47298	13,1	10,6	9110	12249	0,687	0,611
УФО	47572	68083	12,6	10,5	9938	17618	1,119	1,036
СФО	37497	57203	17,0	13,8	10288	13709	0,542	0,591
ДФО	54151	74799	14,2	13,6	14395	18860	1,429	1,125

Источник: составлено по [243, 247].

На основе данных, представленных в таблице 18, произведен расчет интегральных показателей рейтинговых баллов по группе показателей уровня жизни населения по состоянию на 2022 гг., которые представлены в таблице 19.

По исследуемой группе показателей наблюдается достаточно ровный уровень дифференциации показателей, что подтверждает расчет интегральных рейтинговых баллов, достаточно равномерно распределенных во всем диапазоне.

Минимальная доля людей с доходами ниже величины минимума выявлена в Центральном федеральном округе, а максимальные значения отмечены в Северо-Кавказском федеральном округе.

Таблица 19 - Расчет интегральных рейтинговых баллов и рейтингового балла по группе показателей уровня жизни населения по федеральным округам Российской Федерации в 2018 и 2022 гг.

Федеральные округа	Средний уровень заработной платы		Ниже прожиточного минимума		Величина прожиточного минимума		Нормированное распределение наиболее богатых 20%		Рейтинговый балл по группе показателей	
	2018	2022	2018	2022	2018	2022	2018	2022	2018	2022
ЦФО	100	100	100	100	52	83	100	100	87,84	95,76
СЗФО	82	77	78	86	56	35	65	70	70,42	66,95
ЮФО	17	19	49	59	88	88	29	35	45,65	50,43
СКФО	1	1	1	1	91	87	1	1	23,59	22,52
ПФО	18	22	53	60	100	100	19	19	47,52	50,14
УФО	75	67	59	61	84	19	61	54	69,96	50,34
СФО	39	43	5	22	78	78	5	18	31,48	40,25
ДФО	99	82	39	24	1	1	92	62	57,71	42,08

Источник: рассчитано по [243, 247].

В Северо-Кавказском федеральном округе за исследуемый период также отмечена негативная тенденция увеличения доли людей с доходами ниже величины прожиточного минимума, которая больше не наблюдалась по другим регионам. Аналогичная ситуация прослеживается и по концентрации 20%-й группы людей с наибольшими доходами, которая максимальна в Центральном федеральном округе и находится на минимальной уровне в Сибирском и Северо-Кавказском федеральных округах.

В результате расчета рейтингового балла по группе показателей наибольшее значение в 2022 г. выявлено в Центральном федеральном округе

– 95,76 балла. Это обусловлено тем, что именно в данном регионе из четырех показателей по двум отмечены наиболее высокие параметры. Достаточно высокие рейтинговые баллы по группе показателей в Северо-Западном и Уральском федеральных округах: 66,95 и 50,34 балла в 2022 г. соответственно. Минимальный рейтинг в 2022 г. был присущ Северо-Кавказскому – 22,52 балла.

Показатели, характеризующие трудовые ресурсы с качественной стороны, представлены в таблице 20.

Таблица 20 – Показатели качественной характеристики трудовых ресурсов по федеральным округам Российской Федерации в 2018 и 2022 гг.

Федеральные округа	Высшее и сред спец		Средний возраст		Доля занятого населения в возрасте от 25 до 65 лет, прошедшего повышение квалификации		Доля безработных, ищущих работу 12 месяцев и более, в %	
	2018	2022	2018	2022	2018	2022	2018	2022
ЦФО	84,1	86,0	41,9	42,9	24,3	26,6	25,0	16,1
СЗФО	82,6	82,4	41,4	42,2	24,0	27,4	27,8	17,9
ЮФО	75,7	77,3	41,0	42,1	23,4	25,1	27,1	18,2
СКФО	65,3	68,8	40,2	41,1	13,6	14,4	30,8	32,1
ПФО	79,5	80,0	40,9	41,7	19,8	21,8	25,7	22,1
УФО	81,5	82,1	40,5	41,4	38,9	36	27,6	20,2
СФО	73,7	73,9	40,4	41,3	33,1	33,5	33,8	25,0
ДФО	75,8	76,0	40,7	41,4	22,1	20,6	34,1	29,9

Источник: составлено по [243, 247].

Данные таблицы 20 использованы для расчета интегральных показателей рейтинговых баллов по группе показателей качественной характеристики трудовых ресурсов по федеральным округам Российской Федерации в 2018 и 2022 гг.

В таблице 21 представлены интегральные показатели рейтинговых баллов, характеризующих качественные характеристики регионов в 2018 и 2022 гг., а также рейтинговый балл по группе данных показателей.

На основе анализа интегральных рейтинговых баллов, представленных в таблице 21, можно сделать вывод о наличии ряда негативных факторов в Северо-Кавказском федеральном округе, в том числе о нехватке квалифицированных специалистов и оттоке образованного населения в другие регионы. Этим же фактором может объясняться и выявленный выше минимальный средний уровень заработной платы именно в этом регионе.

Таблица 21 - Расчет интегральных рейтинговых баллов и рейтингового балла по группе показателей качественной характеристики трудовых ресурсов по федеральным округам Российской Федерации в 2018 и 2022 гг.

Федеральные округа	Высшее и сред спец		Средний возраст		Доля занятого населения в возрасте от 25 до 65 лет, прошедшего повышение квалификации		Доля безработных, ищущих работу 12 месяцев и более, в %		Рейтинговый балл по группе показателей	
	2018	2022	2018	2022	2018	2022	2018	2022	2018	2022
ЦФО	100	100	1	1	42	56	100	100	60,81	64,37
СЗФО	92	79	32	39	41	60	69	89	58,55	66,72
ЮФО	55	49	53	44	39	50	77	87	56,01	57,57
СКФО	1	1	100	100	1	1	36	1	34,57	25,75
ПФО	76	65	57	67	25	34	92	63	62,30	57,14
УФО	86	77	80	83	100	100	71	74	84,25	83,76
СФО	45	30	88	89	77	88	3	44	53,27	62,84
ДФО	56	42	70	83	33	29	1	14	40,19	41,91

Источник: рассчитано по [243, 247].

При анализе рейтингового балла по исследуемой группе показателей можно сделать вывод о его минимальном значении в Северо-Кавказском федеральном округе: 25,75 в 2022 г.

Максимальное значение приходится на Уральский федеральный округ: 83,76 в 2022 г. Два данных региона существенно выделяются значениями рейтинговых баллов по изучаемой группе показателей.

На конечном этапе необходимо обобщить полученные данные и произвести расчет общего рейтингового балла на основе рейтинговых баллов

по группам показателей. Сводная информация и результаты расчетов общего балла приведены в таблице 22.

Таблица 22 – Расчет конечного рейтингового балла регионов на основе рейтинговых баллов регионов по группам показателей за период 2018 и 2022 гг.

Федераль ные округа	1		2		3		4		Макс - мин		Общий балл	
	2018	2022	2018	2022	2018	2022	2018	2022	2018	2022	2018	2022
ЦФО	37,65	68,55	75,24	75,25	87,84	95,76	60,81	64,37	50,19	31,39	62,4	75,1
СЗФО	30,46	50,12	64,79	76,88	70,42	66,95	58,55	66,72	39,97	26,76	53,4	64,4
ЮФО	28,81	41,17	49,16	56,91	45,65	50,43	56,01	57,57	27,20	16,40	43,6	51,1
СКФО	75,21	54,34	19,97	13,26	23,59	22,52	34,57	25,75	55,24	41,08	33,2	25,4
ПФО	23,53	34,07	61,86	66,57	47,52	50,14	62,30	57,14	38,77	32,50	45,6	50,5
УФО	18,42	45,04	74,07	74,57	69,96	50,34	84,25	83,76	65,82	38,72	53,2	61,3
СФО	13,32	27,59	41,84	51,07	31,48	40,25	53,27	62,84	39,95	35,25	31,1	43,4
ДФО	14,92	29,90	67,69	61,07	57,71	42,08	40,19	41,91	52,77	31,18	39,1	42,4

Источник: рассчитано по [243, 247].

На основе данных, приведенных в таблице 22, осуществлен расчет общего рейтингового балла, а также разницы между максимальными и минимальными значениями рейтинговых баллов по группам показателей. Эта величина позволяет оценить степень сбалансированности системы управления трудовым потенциалом в региональной экономике [12]. Наиболее равномерными являются показатели Южного федерального округа, хотя по данному региону не было выявлено ни одного показателя с максимальным интегральным рейтинговым баллом. Наибольшая дифференциация рейтинговых баллов по группам показателей наблюдается в Уральском федеральном округе.

В таблице 23 приведены федеральные округа и их итоговые рейтинговые баллы с ранжированием в порядке от большего к меньшему по итогам расчетов за 2022 г.

Таблица 23 – Ранжирование федеральных округов Российской Федерации на основе итогового рейтингового балла за 2018 и 2022 гг.

Федеральные округа	Место		Итоговый рейтингов ый балл		Итоговый средний рейтингов ый балл	Итоговый ранг
	2018	2022	2018	2022		
Центральный федеральный округ	1	1	62,4	75,1	68,7	1
Северо-Западный федеральный округ	2	2	53,4	64,4	58,9	2
Уральский федеральный округ	3	3	53,2	61,3	57,2	3
Приволжский федеральный округ	4	5	45,6	50,5	48,1	4
Южный федеральный округ	5	4	43,6	51,1	47,3	5
Дальневосточный федеральный округ	6	6	39,1	42,4	40,7	6
Северо-Кавказский федеральный округ	7	8	33,2	42,4	37,8	7
Сибирский федеральный округ	8	7	31,1	25,4	28,2	8

Источник: рассчитано по [243, 247].

Максимальный итоговый рейтинговый балл отмечен в Центральном федеральном округе и составляет 75,1 в 2022 г. Важно отметить, что по сравнению с 2018 г. (62,4) он существенно вырос. Второе и третье места в рейтинге занимают Северо-Западный и Уральский федеральные округа с достаточно близкими показателями. Более того, они относятся к числу 5 территорий, в которых величина итогового рейтингового балла превышает 50 баллов. Во многом подтверждает тенденцию и тот факт, что именно два из трех данных регионов принадлежат к группе с наименьшей дифференциацией между рейтинговыми баллами по группам показателей. То есть, именно эти федеральные округа характеризуются как наиболее развитые, так и наиболее сбалансированные с позиции системы управления и воспроизводства трудового потенциала в региональной экономике. На

рисунке 38 представлена гистограмма, характеризующая показатели итогового рейтингового балла.

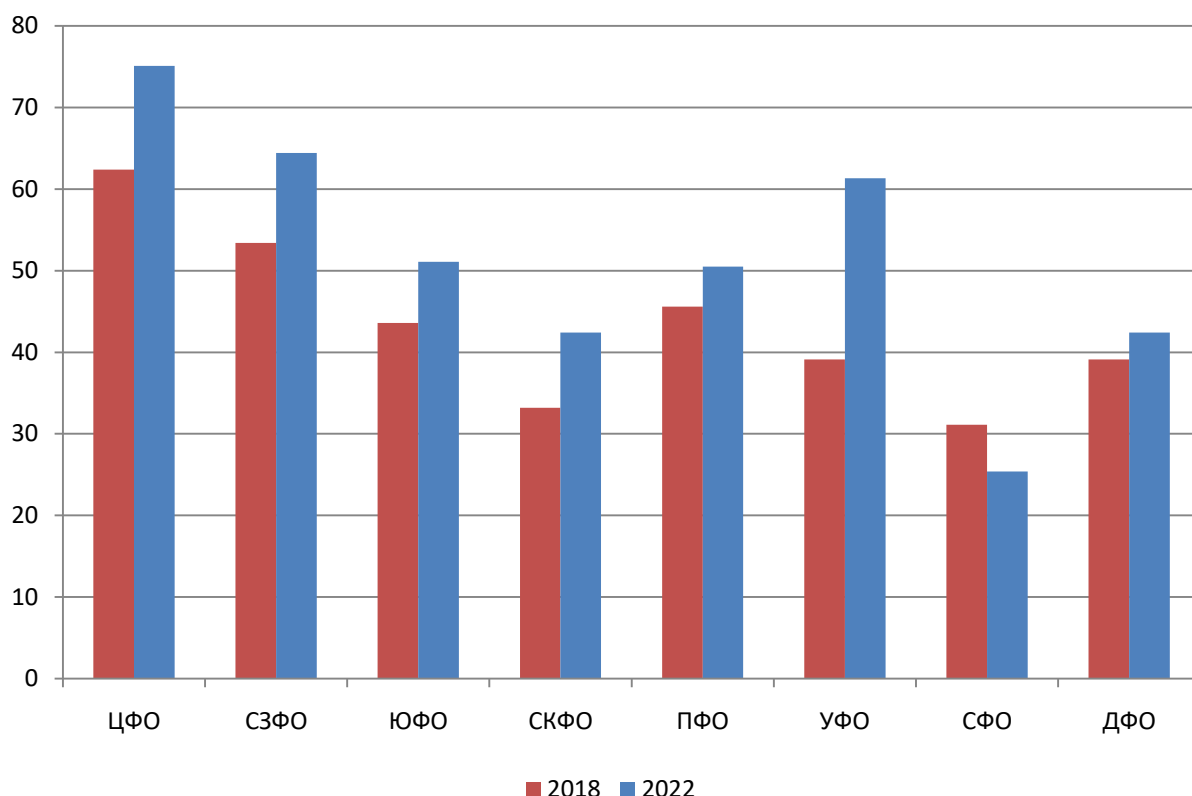


Рисунок 38 - Ранжирование федеральных округов Российской Федерации на основе итогового рейтингового балла за 2018 и 2022 гг., балл

Источник: составлено по [243, 247].

Минимальное значение общего рейтингового балла в 25,4 в 2022 г. приходится на Сибирский федеральный округ. У этого региона имеется сразу два рейтинговых балла по группам показателей с низкими значениями: демографические и миграционные показатели, а также показатели уровня жизни.

Максимальный вклад в формирование итогового рейтингового балла Центрального федерального округа вносит группа показателей уровня жизни, рейтинговый балл по которой является самым высоким в рамках представленного расчета. Для Северо-Кавказского региона ведущей группой оказались показатели демографии и миграции, которые выделяются на фоне низких баллов по остальным группам. Позитивная демографическая ситуация в регионе не может быть в полной мере реализована из-за ряда

проблем в сфере использования трудового потенциала. Совокупность разнонаправленных тенденций способствует формированию потока миграции из Северо-Кавказского федерального округа.

Предложенная методика рейтингования регионов на основе системы показателей может использоваться в качестве одного из критериев оценки эффективности государственного управления, в том числе при аттестации руководителей регионов и муниципалитетов.

На рисунке 39 представлена схема, характеризующая проблемы в системе воспроизводства трудового потенциала региональной экономики.



Рисунок 39 – Негативные тенденции в сфере воспроизводства трудового потенциала экономики региона.

В сфере воспроизводства и использования трудового потенциала существует значительное количество проблем. Дорожкина Е.Г., Пророкова

Е.А. и Чугунова О.А. выделяют три основных фактора, обуславливающих необходимость активизации политики в сфере сбережения трудовых ресурсов:

- высокая смертность трудоспособного населения, в особенности мужчин;
- негативные тренды в состоянии здоровья;
- сокращение в структуре населения доли лиц трудоспособного возраста [6, 76].

О требующей решения проблеме, связанной с дифференциацией доходов, говорит Землянухина С.Г., Римашевская Н.М. и Доброхлеб В.Г. выделяют такие негативные явления, как падение брачности и рост разводимости, сокращение потребности в детях, что в совокупности приводит к кризису семьи и существенно сокращает рождаемость [94, 236].

В условиях современной экономики регионов существует ряд основных проблем, которые препятствуют эффективному воспроизводству трудового потенциала:

- недостаточная производительность труда;
- низкие темпы роста ВВП;
- низкий уровень конкурентоспособности регионов;
- высокий уровень дифференциации доходов;
- отсутствие четко выстроенной системы повышения квалификации;
- деградация безработного населения;
- естественная убыль населения, демографический кризис;
- кризис института семьи;
- старение трудоспособного населения;
- низкая продолжительность жизни.

Проблематика может различаться в зависимости от региона и его специфики, в том числе за счет компоновки разнообразного сочетания негативных факторов. В конечном итоге это приводит не только к

ухудшению условий жизни и воспроизводства трудового потенциала, но и к его оттоку в другие территории на фоне межрегиональной дифференциации.

3.2 Прогнозирование обеспеченности экономики регионов трудовыми ресурсами

Основой формирования трудового потенциала региона является население, что определяет значимость его количественной и качественной оценки в среднесрочной перспективе [155, 156].

Важным фактором прогнозирования обеспеченности экономики трудовыми ресурсами является спрос на нее.

Международный валютный фонд понизил свой прогноз роста российской экономики в 2025 году до 0,9% с 1,5%, при этом прогноз по росту российской экономики на 2026 год был немного улучшен и поднялся до 1%. В Минэке спрогнозировали, что валовый внутренний продукт России вырастет в 2025 году на 2,5. Это существенно оптимистичнее ожиданий большинства аналитиков, а также Банка России. В 2026 году Минэк ожидает рост экономики на 2,4%.

Темпы роста производительности труда в 2011-2013 гг. составили 3,8%, 3,3% и 2,2% соответственно. В 2014 г. данный показатель уменьшился до 0,7%, а уже в 2015-2016 гг. наблюдалось снижение в 1,9 % и 0,3% соответственно. В 2018 г. Был зафиксирован рост на 1,8%. Национальный проект «Производительность труда и поддержка занятости» предполагал ежегодный рост до 5% в год к 2025 г. [70]. Минэкономразвития прогнозирует рост производительности труда в России в ближайшие пять лет в среднем на 2,5% в год до 2030 г.

Основываясь на прогнозных значениях темпа роста ВВП и показателях производительности труда последних лет, можно предположить, что в краткосрочной перспективе они сохранятся на примерно аналогичном уровне. Более того, в подавляющем большинстве стран мира темпы роста

производительности труда на превышают 1-2% в год [365]. Все это может свидетельствовать о потенциальном сохранении потребности в трудовых ресурсах для национальной экономики в ближайшие годы [167].

На рисунке 40 приведен график, демонстрирующий численность населения Российской Федерации с 1914 г. по 2023 г., а также прогнозные значения на основе линии тренда вплоть до 2027 г.

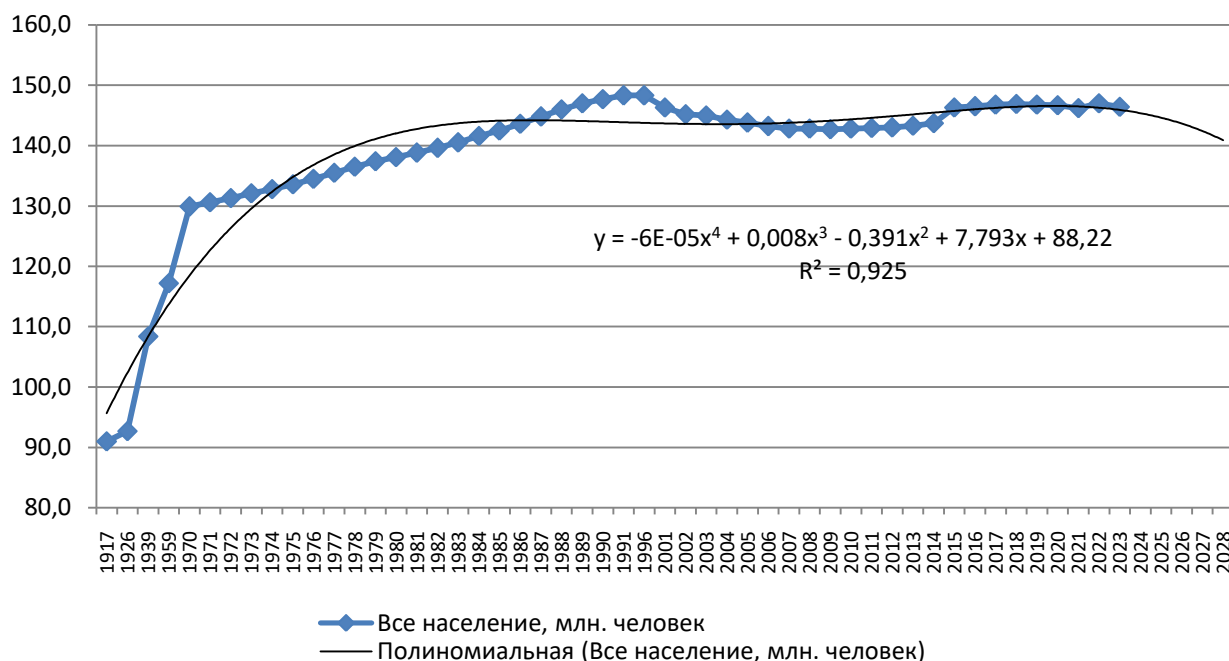


Рисунок 40 – Динамика численности населения Российской Федерации и ее предположительная численность на период до 2028 г. млн. человек

Источник: рассчитано по [242 - 248].

Данные рисунка 40 демонстрируют, что период интенсивного роста населения наблюдался в первой половине-середине 20-го века, а прирост численности населения сохранялся вплоть до 1990-х гг. В дальнейшем наблюдается спад, который в последующем замедлился, более того стала проявляться тенденция к незначительному росту. В то же время следует понимать, что имеющийся прирост населения определяется факторами миграционного, а не демографического характера. Достаточно резкое увеличение численности в 2014-2015 гг. обусловлено включением Крымского полуострова в состав Российской Федерации и не должно

вводить в заблуждение о возможных тенденциях развития ситуации в будущем.

На рисунке представлена полиномиальная линия тренда четвертой степени, которая позволяет осуществить прогнозирование численности населения по Российской Федерации, в целом, на среднесрочную перспективу до 2028 г.

Уравнение линии тренда:

$$y = -6E-05x^4 + 0,008x^3 - 0,391x^2 + 7,793x + 88,22 \quad (24)$$

Величина достоверности аппроксимации:

$$R^2 = 0,925 \quad (25)$$

Значение величины достоверности аппроксимации достаточно велико, что может свидетельствовать о высоком уровне верификации прогноза. Использование линии тренда позволяет сделать вывод о том, что в ближайшие пять лет численность населения Российской Федерации будет сокращаться с высокой долей вероятности до значения 141-142 миллиона человек. В первую очередь, это может быть обусловлено развитием наметившейся тенденции к снижению рождаемости по большинству регионов страны в условиях экономического кризиса и падения уровня жизни населения в последние годы. Единственным исключением из этого тренда является Северо-Кавказский федеральный округ, что в целом не изменит тенденции по стране.

Для более полного и достоверного прогнозирования необходимо исследовать значения трех вариантов прогноза, представленных государственными органами. Средний вариант предусматривает высокий уровень стабильности и за почти двадцатилетний период допускает лишь минимальное снижение численности в пределах 1 миллиона человек. Низкий и высокий варианты прогноза представляют два противоположных взгляда на развитие ситуации. В случае низкого варианта предполагается снижение численности населения примерно на 10 миллионов человек к 2036 г. Верхний вариант, напротив, предполагает рост общей численности населения

Российской Федерации до 10 миллионов человек. При более подробном рассмотрении структуры факторов, влияющих на прогнозную численность населения, во всех вариантах прогноза ключевым источником выступает миграция. Даже в случае с высоким вариантом демографическая ситуация является преимущественно поддерживающим элементом. На основе анализа общей численности населения видится возможным спрогнозировать ситуацию в сфере трудового потенциала за счет формирования прогнозных вариантов по количеству трудовых ресурсов.

На рисунках 41, 42 и 43 представлены низкий, средний и высокий варианты прогноза численности населения по возрастным группам:

- моложе трудоспособного возраста;
- трудоспособного возраста;
- старше трудоспособного возраста.

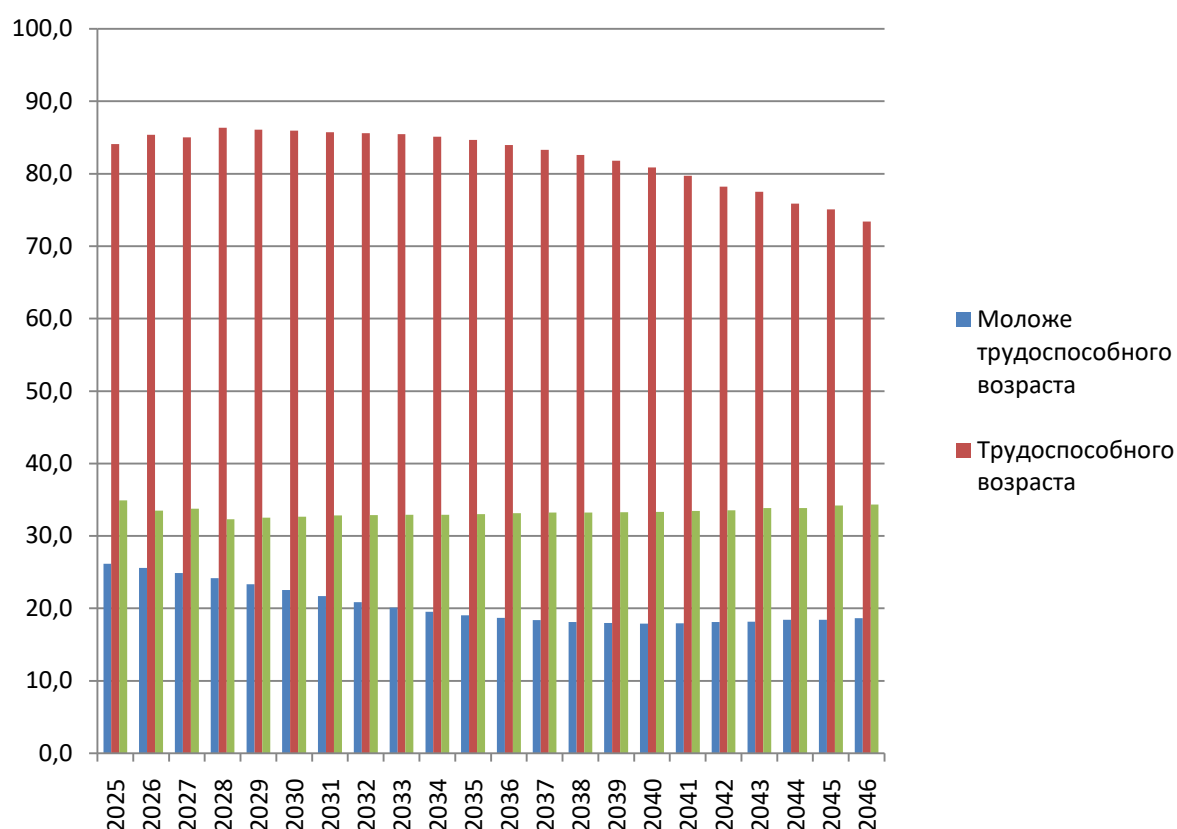


Рисунок 41 – Низкий вариант прогноза общей численности населения Российской Федерации по возрастам на период до 2045 г., млн. человек

Источник: рассчитано по [242 - 248].

На рисунке 41 представлен низкий вариант долгосрочного прогноза распределения по возрастам численности населения страны до 2036 г., который демонстрирует нам ряд потенциальных негативных тенденций, в частности:

- снижение численности населения моложе трудоспособного;
- увеличение численности населения старше трудоспособного возраста;
- снижение численности населения в трудоспособном возрасте.

Данный вариант прогноза основывается на развитии тенденции низкого уровня рождаемости, что в будущем будет приводить к постепенному старению населения, в целом, и трудовых ресурсов, в частности. Это будет сопровождаться сокращением общей численности населения Российской Федерации в подавляющем большинстве регионов.

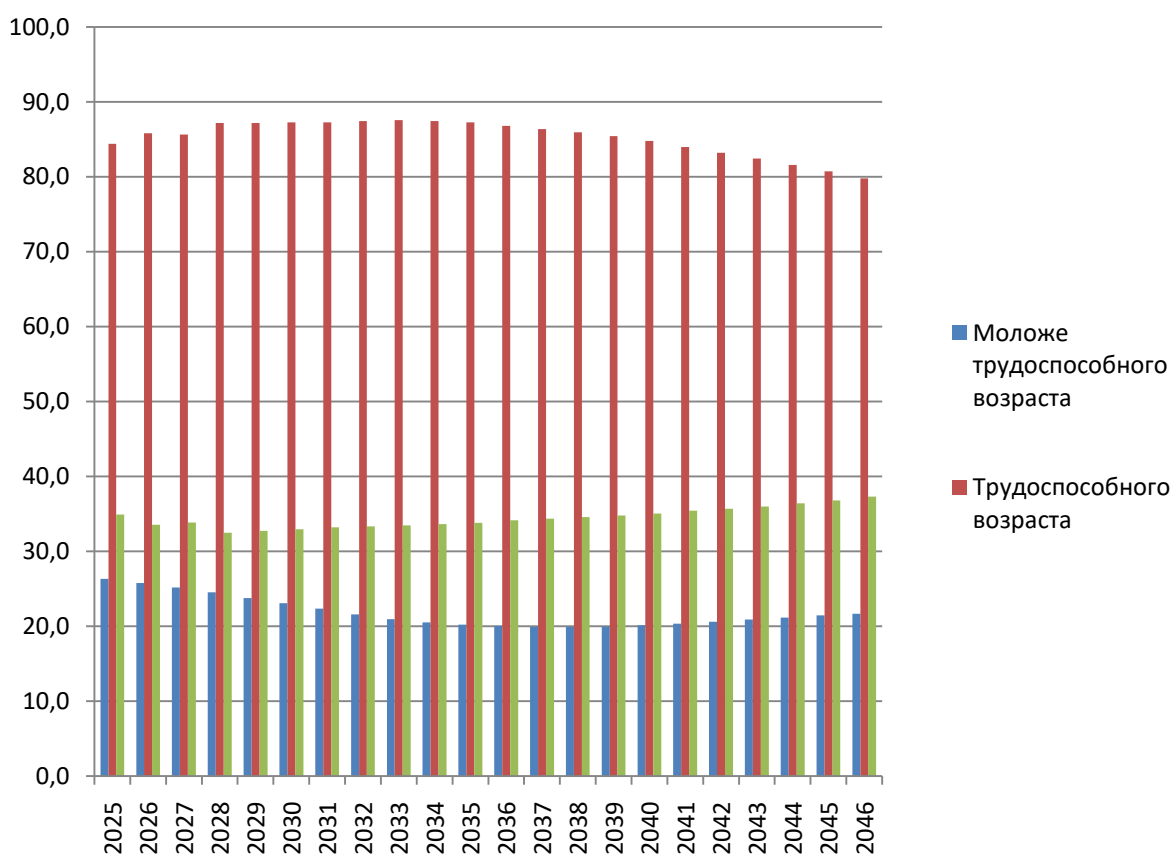


Рисунок 42 – Средний вариант прогноза общей численности населения Российской Федерации по возрастам на период до 2045 г., млн. человек

Источник: рассчитано по [242 - 248].

Анализ среднего варианта прогноза позволяет сделать вывод, что он во многом повторяет низкий вариант, но негативные тенденции в нем менее выражены. Численность трудоспособного населения будет уменьшаться не столь быстрыми темпами, как и снижение численности населения моложе трудоспособного возраста. По группе населения в трудоспособном возрасте будет отмечаться ее достаточно стабильный рост.

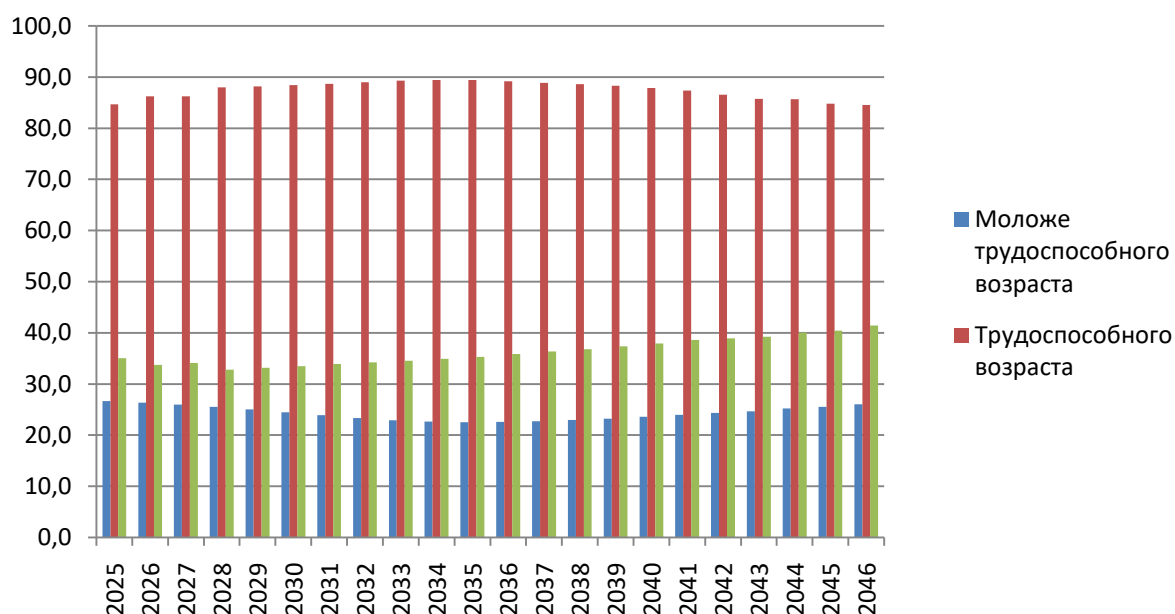


Рисунок 43 – Высокий вариант прогноза общей численности населения Российской Федерации по возрастам на период до 2045 г., млн. человек

Источник: рассчитано по [242 - 248].

Демонстрируемый на рисунке 43 высокий вариант прогноза является наиболее оптимистичным, но даже он не предполагает существенных положительных изменений в возрастной структуре населения страны. Основной положительной тенденцией является общее сохранение численности трудоспособного населения, что позволит поддерживать численность трудовых ресурсов и избежать снижения трудового потенциала регионов. Относительно стабильной по данному варианту прогноза предполагается и численность населения моложе трудоспособного возраста. Основной негативной тенденцией представляется значительное увеличение численности населения старшей возрастной группы [180].

На основе исследования ситуации с планируемой численностью населения Российской Федерации возможно осуществление прогнозирования экономически активного населения и по регионам. Именно данная группа населения является основой формирования трудовых ресурсов и определяет уровень трудового потенциала региональной экономики [149].

На рисунке 44 представлена динамика численности экономически активного населения Российской Федерации по федеральным округам и ее предположительная численность на период до 2028 г.

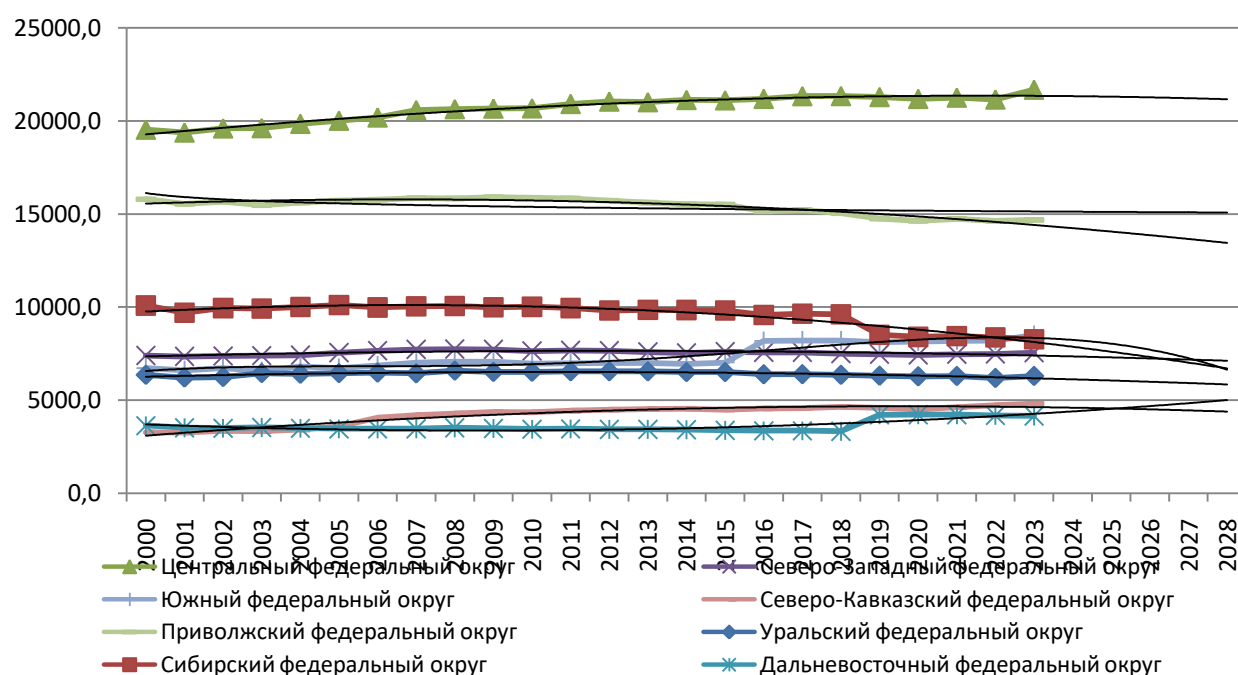


Рисунок 44 – Динамика численности экономически активного населения Российской Федерации по федеральным округам и ее прогнозируемая численность на период до 2028 г., тыс. человек

Источник: рассчитано по [242 - 248].

На рисунке 44 прогнозирование численности экономически активного населения по регионам на среднесрочную перспективу основано на построении линий трендов.

Уравнение прогнозной линии тренда для Центрального федерального округа описывается формулой:

$$y = -5,241x^2 + 216,69x + 19019 \quad (26)$$

Величина достоверности аппроксимации по Центральному федеральному округу составляет:

$$R^2 = 0,974 \quad (27)$$

Данный показатель является наивысшим по всем федеральным округам.

По Северо-Западному федеральному округу уравнение прогнозной линии тренда имеет вид:

$$y = 0,1207x^3 - 6,8096x^2 + 104,07x + 7174,3 \quad (28)$$

Величина достоверности аппроксимации по Северо-Западному федеральному округу составляет:

$$R^2 = 0,737 \quad (29)$$

Для Южного федерального округа уравнение прогнозной линии тренда имеет вид:

$$y = 3,9035x^2 - 12,677x + 6690 \quad (30)$$

Величина достоверности аппроксимации по Южному федеральному округу составляет:

$$R^2 = 0,837 \quad (31)$$

Уравнение прогнозной линии тренда для Северо-Кавказского федерального округа имеет вид:

$$y = -4,6322x^2 + 179,75x + 2894,5 \quad (32)$$

Величина достоверности аппроксимации для уравнения прогнозной линии тренда для Северо-Кавказского федерального округа составляет:

$$R^2 = 0,940 \quad (33)$$

По Приволжскому федеральному округу уравнение прогнозной линии тренда описывается формулой:

$$y = -6,0669x^2 + 98,894x + 15411 \quad (34)$$

Величина достоверности аппроксимации составляет:

$$R^2 = 0,910 \quad (35)$$

Для Уральского федерального округа уравнение прогнозной линии тренда имеет вид:

$$y = 0,015x^4 - 0,7301x^3 + 9,0728x^2 - 7,3713x + 6288,1 \quad (36)$$

Величина достоверности аппроксимации:

$$R^2 = 0,855 \quad (37)$$

По Сибирскому федеральному округу прогнозная линия тренда описывается формулой:

$$y = -8,1173x^2 + 130,4x + 9601,9 \quad (38)$$

Величина достоверности аппроксимации по Сибирскому федеральному округу составляет:

$$R^2 = 0,864 \quad (39)$$

Прогнозная линия тренда для Дальневосточного федерального округа может быть представлена формулой:

$$y = 4,6795x^2 - 90,732x + 3792,2 \quad (40)$$

По Дальневосточному федеральному округу величина достоверности аппроксимации составляет:

$$R^2 = 0,635 \quad (41)$$

Полученные данные указывают на существенные различия в величине достоверности аппроксимации от 0,635 в Дальневосточном федеральном округе до 0,940 в Северо-Кавказском. Данные прогнозирования демонстрируют тенденцию к снижению численности трудовых ресурсов по большинству исследуемых регионов. Исключениями являются три федеральных округа: Центральный, и Южный. При этом планируемое увеличение во всех случаях обусловлено различными факторами:

1) В Северо-Кавказском федеральном округе на протяжении достаточно длительного периода времени наблюдается высокий по сравнению с другими регионами уровень рождаемости. Таким образом, для данного региона именно демографический фактор является определяющим в последние годы и формирующим рост численности трудовых ресурсов.

2) В Центральном федеральном округе, в отличие от Северо-Кавказского, наблюдается менее позитивная демографическая обстановка, которая обуславливает естественную убыль населения и его постепенное старение. В данных условиях решающим фактором поддержания и

планируемого увеличения численности населения, в целом, и трудовых ресурсов, в частности, является миграционный приток. В силу высокого уровня экономического развития и доходов, а также расположения в данном федеральном округе столицы и крупнейшего административного субъекта в стране – города Москва, Центральный федеральный округ является наиболее популярным направлением трудовой миграции в Российской Федерации. Именно наличие долгосрочного стабильного миграционного потока позволяет прогнозировать возможность увеличения численности трудовых ресурсов и в будущем.

3) Южный федеральный округ, численность трудовых ресурсов в котором большую часть исследуемого периода оставалась достаточно стабильной, заслуживает отдельного внимания. Существенный и достаточно резкий прирост в 2014-2015 гг. обусловлен исключительно административно-учетными факторами – включением Крымского полуострова в его состав. В этой связи используемая методика прогнозирования не является достаточно достоверной и сформированная прогнозная линия тренда не отражает потенциально возможной обстановки в будущем. На наш взгляд, ситуация в Южном федеральном округе будет развиваться во многом схожим образом с Уральским и Дальневосточным федеральными округами, то есть с сохранением имеющейся численности трудовых ресурсов без явной динамики в ту или иную сторону.

4) В Приволжском и Уральском федеральных округах ситуация на период планирования выглядит наиболее негативно, так как с высокой долей вероятности будет наблюдаться снижение численности трудовых ресурсов.

Важным фактором при прогнозировании трудового потенциала региональной экономики является анализ и учет возрастной структуры общества, что становится еще более актуальным в свете реализуемой Правительством Российской Федерации пенсионной реформы.

Евсеев В.О. отмечает, что «увеличение возраста выходы на пенсию это экстенсивный метод развития экономики». Важно понимать, что данный

способ может дать результаты в перспективе ближайших 10-15 лет, таким образом предоставив дополнительное время на решение накопившихся проблем и повышение уровня производительности труда в экономике. Дополнительно необходимо наращивать качество жизни и ее продолжительность, поскольку иначе выбранная стратегия приведет к формированию минимального возраста дожития после выхода на пенсию, что является недопустимым явлением, которое будет оказывать деградирующее влияние на трудовой потенциал [78].

В этой связи целесообразно осуществить расчет и сравнение численности возрастных групп, которые будут выбывать из трудоспособного возраста, а также вступать в него. В настоящее время в Российской Федерации в возрастной группе от 50 до 59 лет насчитывается 20,4 миллиона человек, из которых 9,2 миллиона приходится на мужчин и 11,2 миллиона на женщин. В структуре женского населения 6,1 миллиона человек относятся к группе 55-59 лет, то есть уже находятся в пенсионном возрасте. По данной группе уровень участия в рабочей силе составляет 53,7%, то есть более 3,2 миллиона женщин в возрасте 55-59 лет продолжают осуществлять трудовую деятельность, что примерно соответствует уровню участия в рабочей силе возрастной группы от 20 до 24 лет: 51% у женщин, 63% у мужчин и 57,1%, в целом.

На рисунке 45 представлена схема возрастной структуры и ее перехода в составе населения.

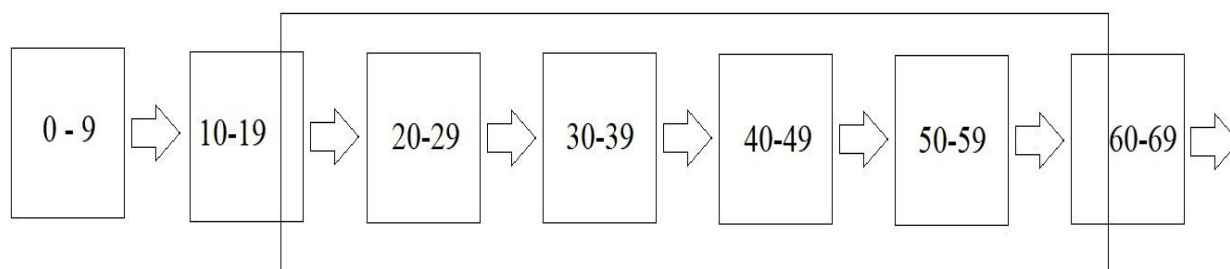


Рисунок 45 - Возрастная структура населения и схема трансформации трудовых ресурсов

В возрастной группе от 60 до 69 лет уровень участия в рабочей силе существенно снижается и выравнивается, так по обоим полам данный показатель составляет 23,3%. Можно предполагать, что существующий уровень участия в рабочей силе не будет иметь тенденции снижаться в среднесрочной перспективе. За верхний рассматриваемый предел возраста на рисунке принят уровень в 69 лет, т.к. в возрастной категории от 70 лет и старше доля населения вовлеченного в трудовую деятельность оказывается существенно более низкой.

В ближайшие десять лет современная возрастная группа от 50 до 59 лет перейдет в группу от 60 до 69 лет, при этом произойдет ее замещение сегодняшней возрастной группой от 40 до 49 лет. Численность современной возрастной группы 50-59 лет составляет 20,4 миллиона человек. Ее замещение будет осуществлено лишь посредством 14,4 миллиона человек. Таким образом, потенциальный дефицит трудоспособного населения мог бы составить около 6 миллионов человек. Возрастная группа 60-69 лет включает 17,7 миллиона человек и ее замещение современной группой 50-59 лет при сохранении уровня участия в рабочей силе на уровне 23,3% сформирует дополнительную рабочую силу в объеме 0,6 миллиона человек. В то же время нельзя забывать об увеличивающемся уровне смертности после 60 лет, что может привести к сокращению современной группы 50-59 лет с течением времени. Это делает особенно важным повышение качества медицинского обслуживания и профилактики заболеваний у старших возрастных групп.

В последующие десять лет также будет наблюдаться замещение современной возрастной группы 40-49 лет в объеме 19,9 миллиона человек на современную группу до 30 лет в объеме 18,2 миллиона человек. Таким образом, произойдет сокращение численности трудовых ресурсов на 1,7 миллиона человек. Более того, на тот период времени сократится и планируемая группа 60-69 лет с 20,4 миллиона человек до 19,9 миллиона человек. Потеря в трудовой силе составит более 0,1 миллиона человек.

При сохранении сегодняшней пенсионной системы в Российской Федерации в ближайшие десять лет произойдет сокращение численности трудовых ресурсов примерно на 5,4 миллиона человек. В последующие десять лет будет наблюдаться снижение примерно на 1,8 миллиона человек. Совокупные потери в численности рабочей силы в ближайшие двадцать лет могут достигать порядка 7,2 миллиона человек. Учитывая, что на сегодняшний день население в трудоспособном возрасте насчитывает около 82 миллионов человек, его уменьшение может составить около 8,8%. Несмотря на дифференциацию ситуации с обеспеченностью трудовыми ресурсами по различным регионам, в целом, по стране это будет являться существенным негативным фактором деструктивного влияния на трудовой потенциал региональной экономики.

Правительство Российской Федерации в рамках пенсионной реформы повысило возраст выхода на пенсию до 60 лет для женщин и 65 лет для мужчин. В качестве переходного планируется использовать период продолжительностью 15 лет. Если бы реформа была произведена непосредственно сейчас, то технически экономика получила бы увеличение численности населения в трудоспособном возрасте на 10,1 миллиона человек. В то же время необходимо учитывать тот уровень участия в рабочей силе, который уже имеется у женщин в возрасте 55-59 лет и у мужчин в возрасте 60-64 года. Так, среди женщин 2,6 миллиона человек участвует в трудовой деятельности, а среди мужчин данный показатель составляет более 1,3 миллиона человек. Таким образом, из потенциальных 10,1 миллиона человек 3,9 миллиона участвуют в трудовой деятельности и до пенсионной реформы.

В предпенсионном десятилетнем периоде снижается уровень участия в рабочей силе в среднем на 1,4% в год у мужчин и 0,6% у женщин. На основе этих расчетов можно предположить, что среди женщин дополнительно вовлечено в рабочую силу могло бы оказаться около 2,8 миллиона человек, а среди мужчин около 1,9 миллиона человек. В конечном итоге увеличение

численности рабочей силы составило бы около 4,7 миллиона человек, то есть более чем в 2 раза меньше прироста численности трудоспособного населения.

Куда больший эффект может быть получен с позиции формирования пенсионного фонда, так как численность потенциальных пенсионеров по возрасту сократится с 37,2 миллиона человек до 27,1 миллиона, то есть на 10,1 миллиона человек или на 27,2%.

В расчете на десяти- и двадцатилетние периоды планирования пенсионная реформа позволит дополнительно сформировать трудовые ресурсы. Если на 2029 г. реформа еще будет в процессе реализации, то по состоянию на 2039 г. дополнительно к трудоспособному населению будет вовлечено 10,7 миллиона человек. При этом важно понимать, что только менее половины из них будут реально привлеченной дополнительной рабочей силой.

Важным условием эффективного привлечения к трудовой деятельности людей старшего возраста является формирование системы новых практик активного долголетия. Об этом пишет Доброхлеб В.Г., отмечая, что в настоящее время существует ряд негативных факторов, не позволяющих в полной мере реализовать потенциал людей пенсионного, а зачастую и предпенсионного возраста [72].

В целях прогнозирования обеспеченности экономики регионов трудовым потенциалом проанализируем потенциальные изменения в численности трудовых ресурсов на данном временном отрезке. Важно не только выявить роль преобразований пенсионной системы и изменение численности трудовых ресурсов от ее реализации, но и рассмотреть ситуацию в совокупности и с учетом влияния существующих демографических тенденций [200].

Структура населения страны по полу и возрасту по состоянию на 2023 г. представлена в таблице 24, анализ которой демонстрирует возрастную структуру населения по пятилетним группам, позволяет сделать вывод о том,

что через пятнадцать лет за пределы границ трудоспособного возраста у мужчин (65 лет) выйдут современные группы 50-54 года и 55-59 лет. У женщин с учетом нового пенсионного возраста (60 лет) из состава трудовых ресурсов выйдут современные возрастные группы 45-49 лет и 50-54 года.

Таблица 24 – Структура населения Российской Федерации по полу и возрасту по состоянию на 2023 г., тыс. человек

Возрастная группа	Численность		
	Все население	Мужчины	Женщины
0-4	7195305	3703931	3491374
5-9	9373269	4820359	4552910
10-14	8972214	4613032	4359182
15-19	7662690	3936267	3726423
20-24	7291816	3770685	3521131
25-29	7547556	3820384	3727172
30-34	11034920	5475622	5559298
35-39	12845231	6320415	6524816
40-44	11464432	5550631	5913801
45-49	10281732	4885500	5396232
50-54	9311007	4383190	4927817
55-59	8987811	4050690	4937121
60-64	10369371	4417346	5952025
65-69	8957662	3544724	5412938
70 и более	15152408	4799936	10352472

Источник: рассчитано по [242 - 248].

Сокращение численности населения в трудоспособном возрасте за счет данного фактора составит:

- 9,25 миллионов человек у мужчин;
- 9,98 миллионов человек у женщин.

Совокупное снижение численности населения в трудоспособном возрасте составит 19,23 миллиона человек.

Замещение данных возрастных групп будет осуществляться населением в возрасте от 5 до 19 лет, то есть тремя возрастными группами как у мужчин, так и у женщин. Увеличение количества возрастных групп, входящих в активный трудоспособный возраст, по сравнению с группами, его

покидающими, определяется повышением пенсионного возраста. Повышение данного параметра на 5 лет определяет вовлечение дополнительной возрастной группы в категорию трудоспособного населения. Увеличение численности населения в трудоспособном возрасте за счет данного фактора составит:

- 11,92 миллионов человек у мужчин;
- 11,36 миллионов человек у женщин.

Итоговый прирост численности населения в трудоспособном возрасте составит 23,28 миллиона человек.

В конечном итоге общий эффект от проведения пенсионной реформы с учетом влияния демографического фактора составит лишь чуть более 4 миллионов человек.

Можно сделать несколько основных выводов по итогам анализа ситуации с обеспеченностью экономики трудовыми ресурсами:

- в ближайшие 15-20 лет будет наблюдаться общее снижение численности населения в возрасте от 15 до 72 лет;
- увеличение численности рабочей силы в среднесрочной перспективе будет технически сформировано за счет реализации пенсионной реформы;
- спрос на трудовые ресурсы со стороны экономики регионов в краткосрочной перспективе сохранится на прежнем уровне.
- ключевым аспектом формирования трудовых ресурсов в ближайшие 10 лет станет рождаемость, поскольку в перспективе данной группе населения предстоит замещать наиболее массовую на сегодняшний день группу 30-39 лет численность 24,19 млн. человек.

Реализуемая Правительством Российской Федерации пенсионная реформа будет иметь ряд положительных последствий для уровня обеспеченности трудовыми ресурсами экономики регионов. В то же время важно, чтобы развитие сферы формирования и воспроизводства трудового потенциала осуществлялось комплексно, поскольку эффект от пенсионной реформы хотя и будет носить долгосрочный характер, но не позволит в

полной мере нейтрализовать негативные следствия демографического кризиса. По истечении периода в 15-20 лет проблема снижения численности трудовых ресурсов может обостриться, в том числе на фоне старения населения страны.

3.3 Качественный состав трудовых ресурсов в условиях инновационно-ориентированного развития региона

Современные экономические реалии предъявляют ряд требований к уровню подготовки и качеству трудового потенциала, что сказывается на особенностях условий формирования и воспроизводства трудовых ресурсов. Основными факторами, воздействующими на рынок трудовых ресурсов в Российской Федерации, являются:

- ориентированность на работу с современными информационными технологиями;
- потребность в специалистах по работе в сфере инноваций;
- способность работать в быстроменяющихся экономических условиях, что особо актуально в период санкций и потребности по реализации стратегии импортозамещения.

В этих условиях эффективность развития региональной экономики в большинстве своем зависит от качественного состава трудовых ресурсов, что делает актуальным его анализ, для выявления ключевых тенденций в данной сфере.

В таблице 25 приведена численность рабочей силы в Российской Федерации по возрастным группам по состоянию на 2023 год.

Таблица 25 – Численность рабочей силы в Российской Федерации по возрастным группам в 2023 году, тыс. человек

Возрастная группа	Всего	Мужчины	Женщины
Всего	76 037	38 875	37 161
15-19	506	300	207
20-24	3 796	2 141	1 655
25-29	7 152	3 845	3 306
30-34	10 873	5 716	5 157
35-39	11 763	6 002	5 761
40-44	10 580	5 228	5 351
45-49	9 648	4 653	4 995
50-54	8 388	4 011	4 376
55-59	7 454	3 713	3 742
60-69	5 598	3 145	2 453
70 и старше	279	121	158

Источник: составлено по [248].

Общая численность рабочей силы в Российской Федерации составляет 76 миллионов человек, из которых на мужчин приходится 38,8 миллиона человек, а на женщин 37,1 миллионов. При этом существует ряд интересных диспропорций, когда в возрастной группе до 40 лет наблюдается преимущество мужчин по численности, что совпадает с общей тенденцией в целом. В то же время в возрастной категории от 40 до 59 лет, напротив, наблюдается превышение численности женщин над мужчинами. С одной стороны, это могло бы объясняться постепенным снижением численности мужчин по отношению к женщинам по мере увеличения возраста, но с другой стороны, в возрастной группе от 60 лет до 69 лет количество мужчин вновь больше. Среди возрастной группы старше 70 лет численность которой среди рабочей силы минимальна большая численность вновь наблюдается среди женщин. Большая численность женщин среди рабочей силы в

возрастной группе старше 70 лет может быть обусловлено более высокой продолжительностью жизни у женщин.

Для более подробного изучения целесообразно провести анализ возрастной структуры рабочей силы. Для этого на рисунке 46 представлена круговая диаграмма, демонстрирующая структуру рабочей силы по возрастам в Российской Федерации в 2023 году.

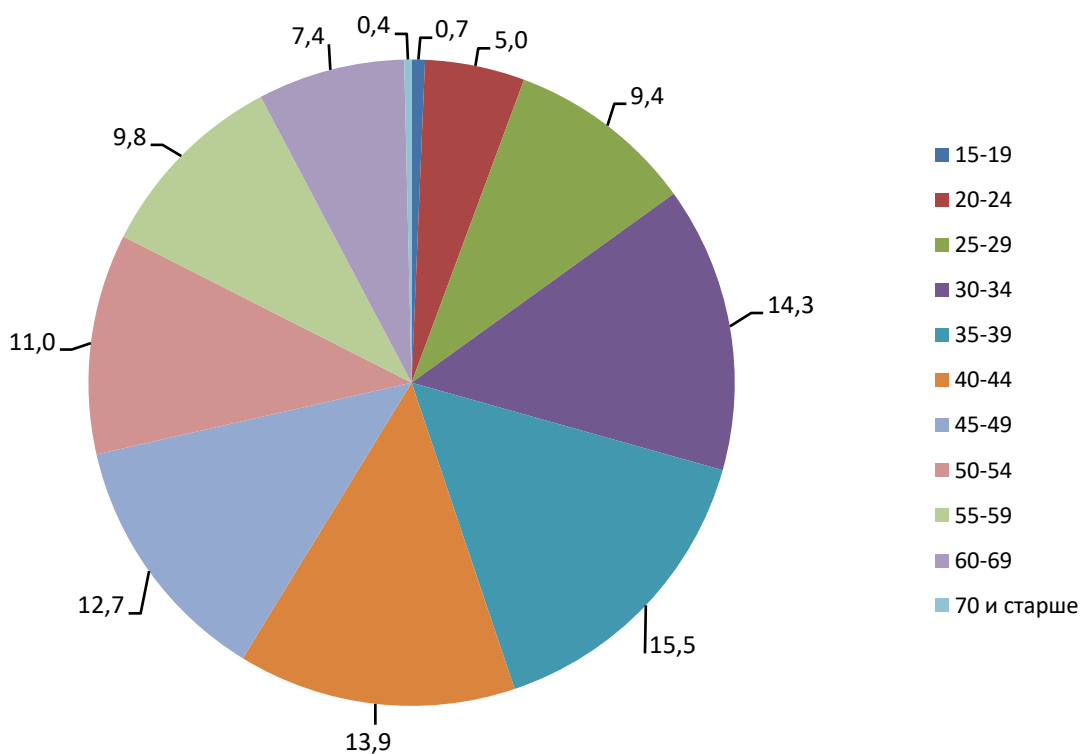


Рисунок 46 – Структура рабочей силы по возрастам в Российской Федерации в 2023 году, %

Источник: составлено по [248].

Анализ данных, представленных на рисунке 1 позволяет сделать вывод, что в целом возрастная структура рабочей силы в Российской Федерации достаточно сбалансирована. Крупнейшими группами являются возрастные категории 35-39 лет и 30-34 года – по 15,5% и 14,3 % соответственно. С нарастанием возраста доли возрастных групп постепенно снижаются, с 13,9 для 40-44 лет и 12,7% для 45-49 года до 11% для 50-54 лет и 9,8 для 55-59 лет. Невысокая доля рабочей силы в возрасте 20-24 года может быть обусловлена тем, что достаточно большая часть людей в данном возрасте

продолжает получать образование и в связи с этим не участвует в трудовой деятельности. Вызывает опасения тот факт, что численность данной возрастной группы в целом относительно невелика из-за демографического кризиса, пик которого как раз пришелся на середину 1990-х годов. Это является фактором риска в будущем, так как по мере выхода из трудоспособного возраст более многочисленных старших возрастных групп это приведет к существенному снижению численности рабочей, что, в свою очередь, будет серьезным сдерживающим фактором для развития экономики, как на национальном, так и на региональном уровне.

Логичными выглядят невысокие доли наиболее старших возрастных групп: 7,4% для 60-69 лет и 0,4% для группы старше 70 лет. Однако это вызывает ряд вопросов касательно проведенной пенсионной реформы, ведь доля данных возрастных групп во многом демонстрирует не только желание, но и возможность людей в данном возрасте к труду. В этой связи нельзя не отметить, что дальнейшее повышение пенсионного возраста может привести к сокращению продолжительности жизни населения из-за повышенных физических и психо-эмоциональных нагрузок. Именно поэтому несмотря на объективную экономическую необходимость увеличения пенсионного возраста к данному вопросу надо подходить крайне осторожно поскольку еще в 2017 году ожидаемая продолжительность жизни при рождении для мужчин не достигла и 68 лет, то есть в условиях осуществленных изменений возраст выхода на пенсию вполне может практически достичь до средней продолжительностью жизни. При этом нельзя утверждать, что в условиях необходимости работать до 65 лет не произойдет снижения показателей продолжительности жизни. Особенно актуально данная проблема для мужской части населения. Так в ряде европейских стран, в которых возраст выхода на пенсию составляет 65 или даже 67 лет, средняя продолжительность жизни для мужчин достигает 75-80 лет.

Для изучения особенностей возрастной структуры региональной экономики важно рассмотреть распределение рабочей силы по возрастным

группам в разрезе различных регионов. На рисунке 47 представлена структура рабочей силы по возрастам по регионам Российской Федерации в 2023 году.

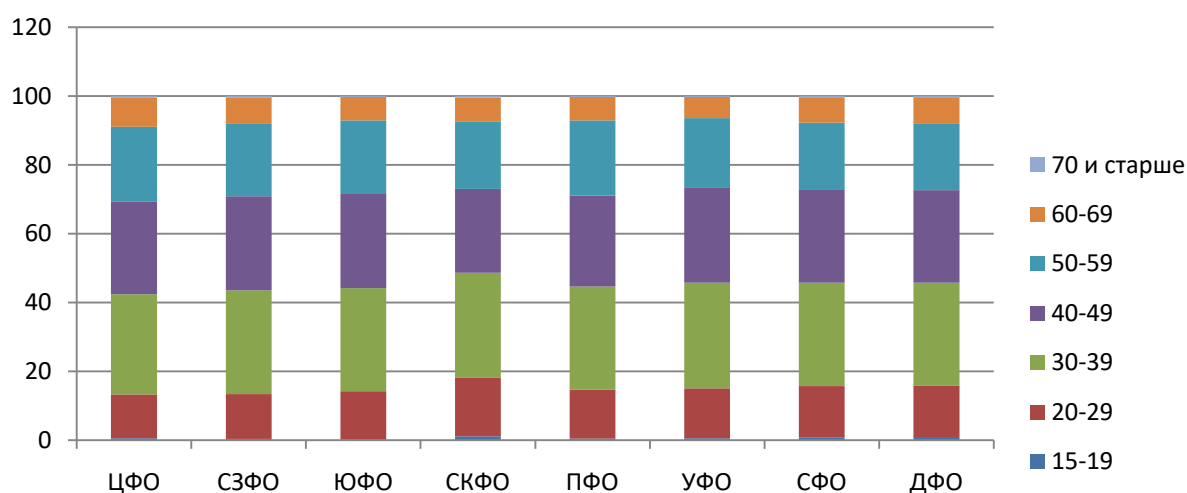


Рисунок 47 – Структура рабочей силы по возрастам по регионам Российской Федерации в 2023 году, %

Источник: составлено по [248].

Данные с рисунка 2 демонстрируют общее сходство возрастной структуры рабочей силы в Российской Федерации по федеральным округам. Тем не менее нельзя не отметить наличие определенной дифференциации, которая оказывает влияние на особенности воспроизводства трудового потенциала в региональной экономике. Так, наибольшая доля старших возрастных групп 60-69 и старше 70 лет наблюдается в Дальневосточном федеральном округе. Этот факт во многом может объяснять высокий уровень участия в рабочей силе по данному региону. Также достаточно высок уровень старших возрастных групп и по Северо-Западному федеральному округу. Интересным выглядит и вклад наиболее молодых категорий в рабочую силу. Минимальна данная доля по Центральному федеральному округу, где она составляет 13,2%. Если по остальным федеральным округам показатель данной возрастной группы составляет от 14% до 16%, то существенно отличается структура Северо-Кавказского федерального округа, в котором на категорию 20-29 лет приходится 17,2%. Более того в Северо-

Кавказском федеральном округе достаточно велика и доля возрастной категории 15-19 лет – 1,1%, то есть от 2 до 3 раз выше, чем по другим федеральным округам. Компенсируется это более низкой долей предпенсионной группы 50-59 лет.

Наиболее крупными и значимыми возрастными группами являются 30-39 лет, а также 40-49 лет. На группу 30-39 лет приходится около 30%, а на группу 40-49 лет от 24% до 27%. В настоящее время возрастная структура рабочей силы выглядит достаточно сбалансированной, но опасение вызывает существенно более низкая доля категории 20-29 лет в сравнении с 50-59 лет. Учитывая потенциальное выбывание определенной доли из группы 20-29 лет в будущем, на смену выходящей на пенсию группе 50-59 лет будет приходить меньшее количество человек. Еще большее опасение вызывает относительная малочисленность групп до трудоспособного возраста, которые начнут вступать в состав рабочей силы в уже ближайшем будущем. Все это повышает риски физического сокращения численности трудовых ресурсов и потери трудового потенциала в экономике регионов. Часть наиболее привлекательных регионов сможет компенсировать данную тенденцию за счет миграции из других регионов, для которых потери в трудовом потенциале окажутся довольно тяжелым ударом по потенциалу экономического роста.

Возрастная структура рабочей силы по итогам анализа может быть выражена в таком обобщающем показателе, как средний возраст занятого населения. Для сравнения данного показателя по экономике различных регионов выглядит актуальным провести расчет и анализ применительно к федеральным округам, а также по стране в целом. На рисунке 48 представлена гистограмма, характеризующая средний возраст занятого населения по федеральным округам Российской Федерации по состоянию на 2023 год.

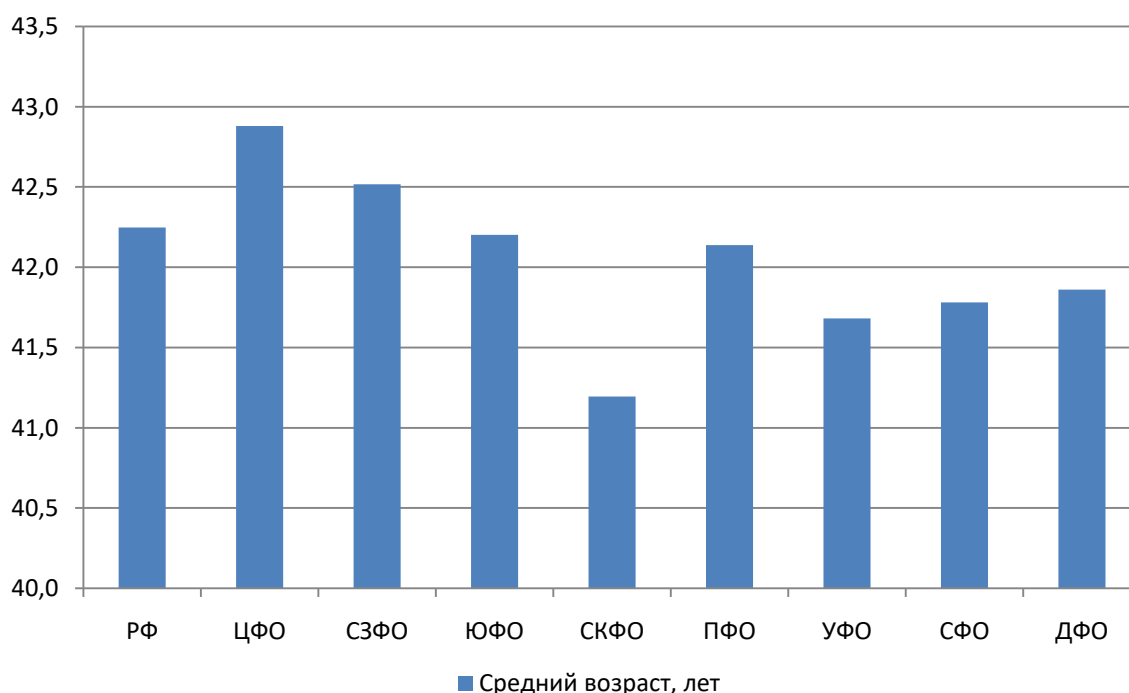


Рисунок 48 – Средний возраст занятого населения по регионам Российской Федерации в 2023 году, лет

Источник: составлено по [248].

Данные рисунка 48 демонстрируют, что в целом по Российской Федерации средний возраст занятого населения составляет более 42 лет. При этом практически совпадает с этим значением средний возраст занятого населения по Южному и Приволжскому федеральным округам. Показатели Центрального и Северо-Западного федеральных округов оказались выше: 42,9 и 42,5 года соответственно. По остальным федеральным округам средний возраст оказался ниже общероссийского показателя. Формирование такого баланса оказалось возможным за счет наибольшей численности занятого населения по данным территориям, в особенности за счет Центрального федерального округа. Федеральным округом с наиболее молодым занятым населением является Северо-Кавказский федеральный округ с показателем 41,2 года. В большинстве своем данный тренд может объясняться более благоприятной демографической ситуацией, сложившейся в данном регионе.

Тесно связан с показателями среднего возраста и возрастной структуры индикатор, характеризующий долю людей в трудоспособном возрасте в структуре занятого населения. На рисунке 49 представлен график, демонстрирующий долю людей в трудоспособном возрасте в структуре занятого населения по федеральным округам Российской Федерации по состоянию на 2023 год.

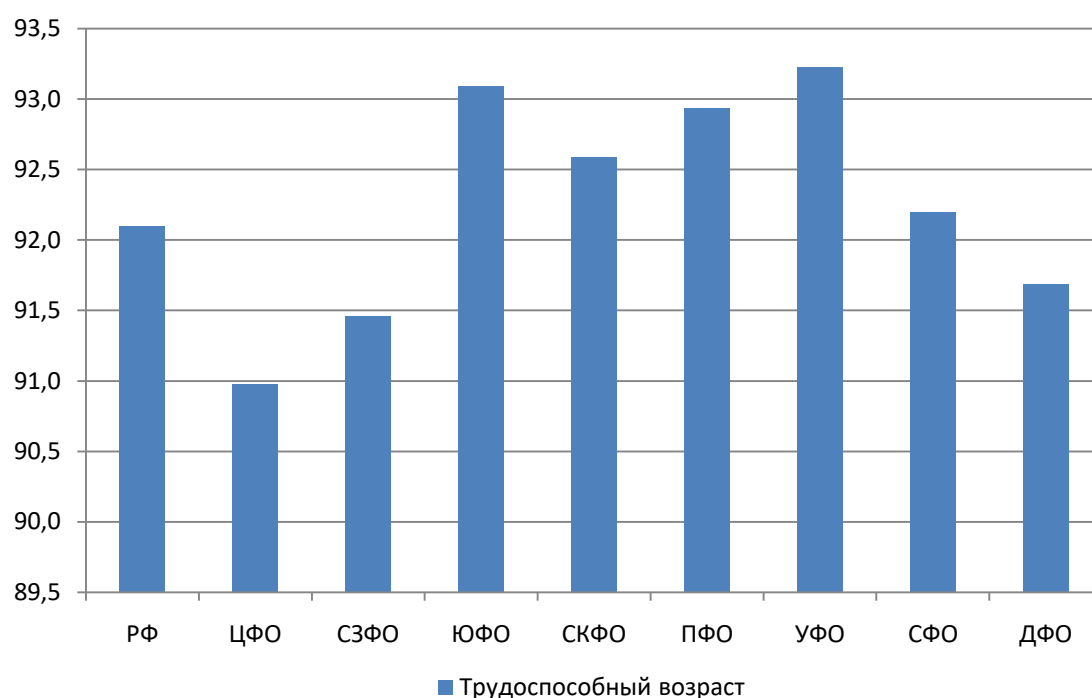


Рисунок 49 – Доля людей в трудоспособном возрасте в структуре занятого населения по регионам Российской Федерации в 2023 году, %

Источник: составлено по [248].

Рисунок 49 демонстрирует, что в целом по Российской Федерации в структуре занятого населения доля людей в трудоспособном возрасте составляет 90%. Наименьшей долей людей в трудоспособном возрасте выделяются Центральный, Северо-Западный и Дальневосточный федеральный округа, в которых данный показатель колеблется от 91% до 92%. Минимальное значение на уровне 91% отмечено в Центральном федеральном округе. Эти данные логично коррелируют с наиболее высоким средним возрастном занятого населения и достаточно высоким долям

старших возрастных групп в структуре рабочей силы по данным федеральным округам.

По Уральскому федеральному округу доля людей в трудоспособном возрасте в структуре занятого населения превышает отметку в 93%. В Приволжском, Уральском и Южном федеральных округах показатели представлены на уровне 92,9%, 93,2%, 93,1% соответственно. И если для Северо-Кавказского федерального округа данная тенденция выглядит вполне логичной на фоне остальных показателей, то для Приволжского и Уральского федеральных округов является скорее исключением из правил и объясняется высокой долей не молодого населения, а групп предпенсионного возраста.

Выглядит целесообразным провести и анализ участия различных возрастных групп в рабочей силе. На рисунке 50 представлен уровень участия в рабочей силе по возрастным группам в Российской Федерации по состоянию на 2023 год.

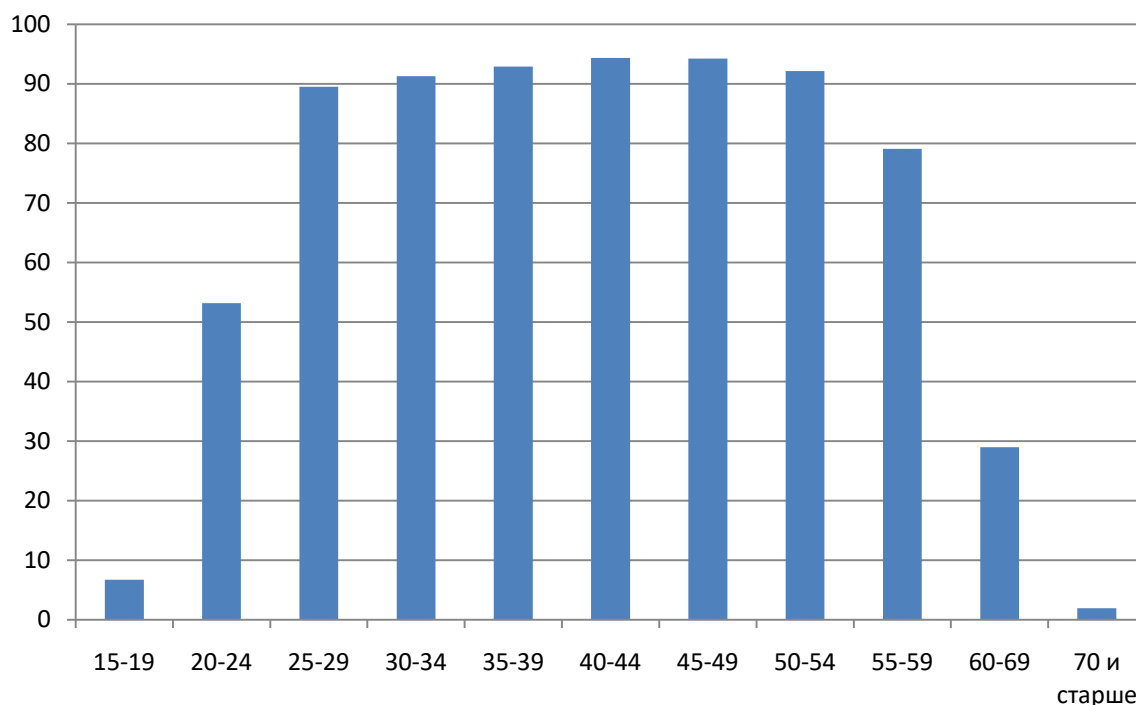


Рисунок 50 – Уровень участия в рабочей силе по возрастным группам в Российской Федерации в 2023 году, %

Источник: составлено по [248].

Анализ рисунка 50 дает возможность понять, что наиболее активно люди участвуют в трудовой деятельности, то есть состоят в составе рабочей силы в возрасте от 25 до 54 лет. При этом в возрастных группах от 25 до 44 лет уровень участия постепенно нарастает вплоть до 94,3%. На наш взгляд, это может быть обусловлено процессами деторождения и отпусками по уходу за ребенком. По мере выхода женской части населения из наиболее активного фертильного возраста увеличивается и уровень участия населения в рабочей силе. В дальнейшем же начинается обратное снижение доли, которое в свою очередь, уже может объясняться проблемами со здоровьем и невозможностью продолжить активную трудовую деятельность. И если в возрастных группах от 45 до 54 лет снижение выглядит относительно незначительным – до 97,2%, то в дальнейшем падение уровня участия наступает лавинообразно. Первая волна снижения до 79,1% наблюдается в возрастной группе 55-59 лет, а второй период с еще более существенным снижением до 29% приходится на возрастную группу 60-69 лет. Именно на преодоление данной тенденции во многом была ориентирована пенсионная реформа, которая позволила сохранить уровень участия в рабочей силе для данных возрастных групп на уровне более молодых, отсрочив возможность выхода на пенсию. Таким образом, происходит смещение возрастных периодов и увеличение уровня участия в рабочей силе для людей в возрасте от 55 до 65 лет.

Вызывает интерес и уровень участия в рабочей силе среди наиболее молодого населения. По возрастной группе 15-19 лет весьма низкая доля участия на уровне 6,7% объясняется тем, что данная возрастная группа затрагивает период получения школьного образования, а также начало получения среднего или высшего образования. По мере получения образования все большая часть населения начинает переходить к трудовой деятельности. Так например, для возрастной группы 20-24 года доля участия уже составляет 53,2%. Тем не менее существенное влияние на относительно невысокий уровень участия оказывает продолжение обучения в учебных

заведениях высшего и среднего образования. Оказывает существенное влияние на данные возрастные группы и необходимость обязательной службы в армии для мужской части населения. Для более полного анализа сложившихся тенденций актуально изучить таблицу 26, в которой представлен уровень участия в рабочей силе по возрастным группам и половому признаку в Российской Федерации по состоянию на 2023 год.

Таблица 26 – Уровень участия в рабочей силе по возрастным группам и половому признаку в Российской Федерации в 2023 году

Возрастные группы	Всего	Мужчины	Женщины	Разность уровня между мужчинам и женщинами, %	Соотношение уровня между мужчинам и женщинами, %
15-19	6,7	7,7	5,7	2,0	36,1
20-24	53,2	58,1	47,9	10,2	21,2
25-29	89,5	95,4	83,5	11,9	14,3
30-34	91,3	96,7	86,0	10,7	12,4
35-39	92,9	96,4	89,5	6,9	7,7
40-44	94,3	96,3	92,5	3,8	4,1
45-49	94,3	95,4	93,2	2,2	2,4
50-54	92,2	93,6	90,8	2,8	3,1
55-59	79,1	87,7	72,0	15,6	21,7
60-69	29,0	39,6	21,6	18,0	83,3
70 и старше	1,9	2,6	1,6	1,1	67,3

Источник: составлено по [248].

При анализе таблицы 26 четко прослеживается тенденция более высокого уровня участия в рабочей силе со стороны мужского населения. В частности, доля участия мужчин по всем возрастным группам оказывается выше, нежели у женщин. Минимальная разница наблюдается по возрастам от 40 до 54 лет и составляет как в абсолютном, так и в относительном

выражении менее 4%. Однако уже в следующем возрастном периоде (55-59 лет) разница существенно возрастает и достигает более чем 15% в абсолютном выражении и более 20% в относительном. По мере увеличения возраста и общего снижения уровня участия в рабочей силе разница в абсолютном выражении сокращается, но соотношение становится лишь больше превышая 80% по группе 60-69 лет и достигая отметки в 67,3% по группе старше 70 лет. Велика также и разница по наиболее молодой группе 15-19 лет, где абсолютная разница составляет всего 2,0%, но при этом в относительном выражении достигает 36,1%. Одним из ключевых факторов эффективности трудового потенциала является уровень образования, которые напрямую влияет на структуру занятости, а также во многом обуславливает производительность труда и, как следствие, один из ключевых макроэкономических показателей – ВВП на душу населения. В таблице 27 представлены данные по численности рабочей силы по уровню образования в Российской Федерации по состоянию на 2023 год.

Таблица 27 – Численность рабочей силы по уровню образования в Российской Федерации в 2023 году, тыс. человек

Уровень образования		Всего	Мужчины	Женщины
Всего рабочая сила		76037	38875	37161
Высшее		26605	11760	14844
Среднее профессиональное	По программе подготовки специалистов среднего звена	20272	9122	11150
	По программе подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	14230	9101	5129
Среднее общее		11712	6845	4867
Основное общее		3097	1966	1132
Не имеют основного общего		120	81	39

Источник: составлено по [248].

Данные представленные в таблице 27 демонстрируют, что в структуре рабочей силы более 26 миллионов человек имеют высшее образование, более 20 миллионов человек имеют среднее профессиональное по программе подготовки специалистов среднего звена и еще более 14 миллионов среднее профессиональное по программе подготовки квалифицированных рабочих. Более 11 миллионов человек имеют среднее общее образование и еще около 3 миллионов человек обладают основным общим. Наибольшее беспокойство вызывает тот факт, что примерно 120 тысяч человек в Российской Федерации не имеют даже основного общего образования, а ведь это почти 0,2% от рабочей силы.

Для более полного изучения сложившихся тенденций важно рассмотреть относительную структура рабочей силы по Российской Федерации по состоянию на 2023 год, которая представлена на круговой диаграмме рисунка 51.

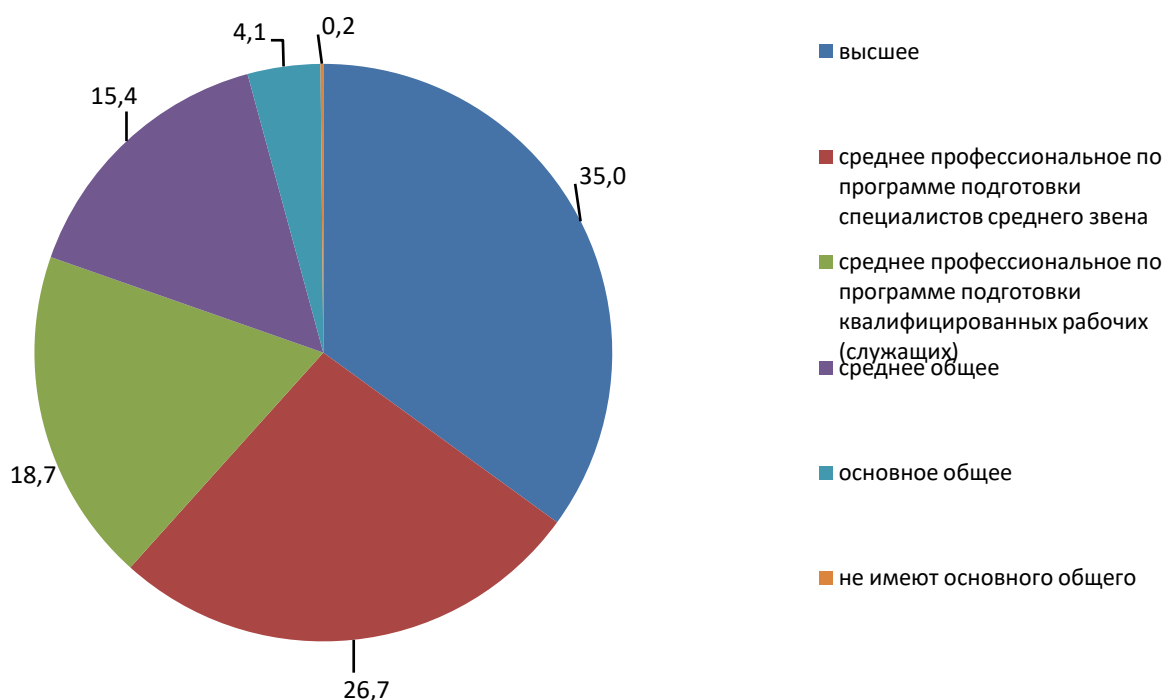


Рисунок 51 – Структура рабочей силы по уровню образования в Российской Федерации в 2023 году, %

Источник: составлено по [248].

Круговая диаграмма на рисунке 51 демонстрирует, что наибольшая доля приходится на группы с высшим образованием и составляет 35%. Важно при этом понимать, что две более мелкие группы, которые представлены средним профессиональным образованием по программе подготовки специалистов среднего звена и средним профессиональным образованием по программе подготовки квалифицированных рабочих и на которые приходится 26,7% и 18,7% соответственно, по сути представляют среднее профессиональное образование. Таким образом, на среднее профессиональное образование в совокупности приходится 45,4%, что более чем на 10% превышает показатель высшего образования. Это во многом опровергает расхожее мнение о том, что в настоящее время высшее образование стало излишне распространенным и им обладает подавляющее число людей. Среднее общее образование имеют 15,4%, а на основное общее – 4,1%. На группу без основного общего образования, как уже отмечалось выше, приходится 0,2%.

Для более полного анализа структуры рабочей силы по уровню образования целесообразно рассмотреть зависимость структуры рабочей силы по образованию от пола. На рисунке 52 представлены гистограммы, характеризующие структуру рабочей силы по уровню образования в зависимости от пола в Российской Федерации по состоянию на 2023 год.

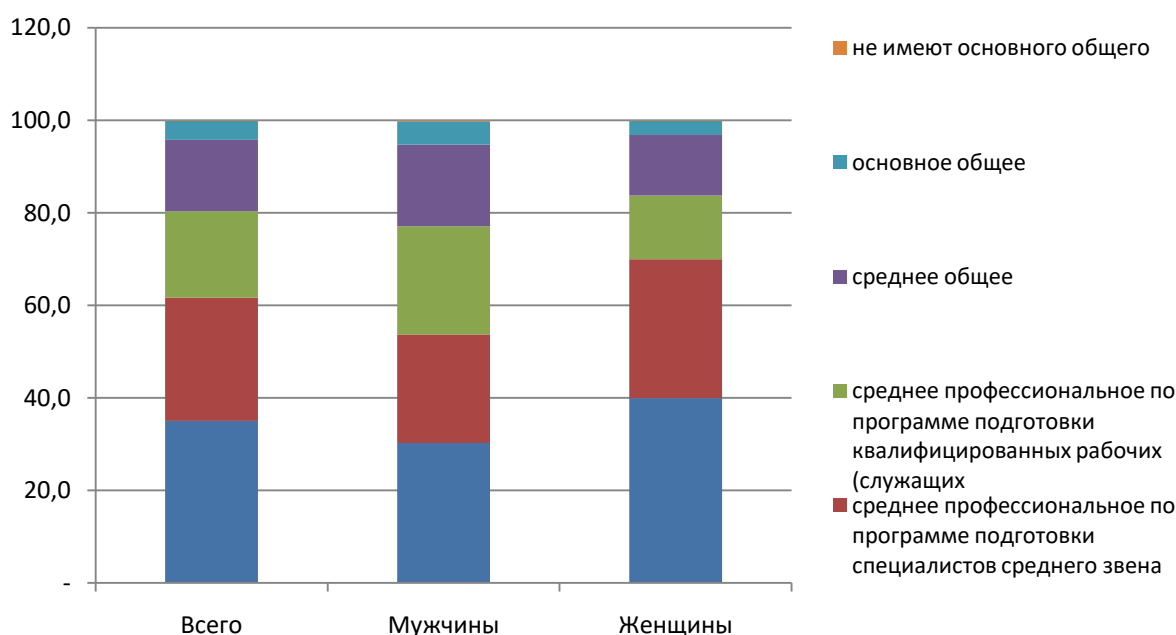


Рисунок 52 – Структура рабочей силы по уровню образования и полу в Российской Федерации в 2023 году, %

Источник: составлено по [248].

При анализе рисунка 52 выделяются определенные различия в структуре рабочей силы по уровню образования в зависимости от пола. В частности на лицо тенденция наличия у большей доли женщин высшего образования. Так, если среди мужчин высшее образование имеют 30,3%, то среди женщин данный показатель составляет 39,9%. Среднее профессиональное образование по программе подготовки специалистов среднего звена среди мужчин имеют 23,5%, а среди женщин – 30%. В свою очередь, среди мужчин выше доля имеющих среднее профессиональное образование по программе подготовки квалифицированных рабочих – 23,4% против 13,8% среди женщин. Аналогичная ситуация наблюдается и по среднему общему образованию, а также основному общему, в частности, среди мужчин доли составляют 17,6% и 5,1% соответственно, в то время как среди женщин 13,1% и 3%. В более полной мере изучить данную структуру можно с помощью рисунка 53, на котором представлена структура рабочей силы по укрупненным уровням образования в зависимости от пола в Российской Федерации по состоянию на 2023 год.

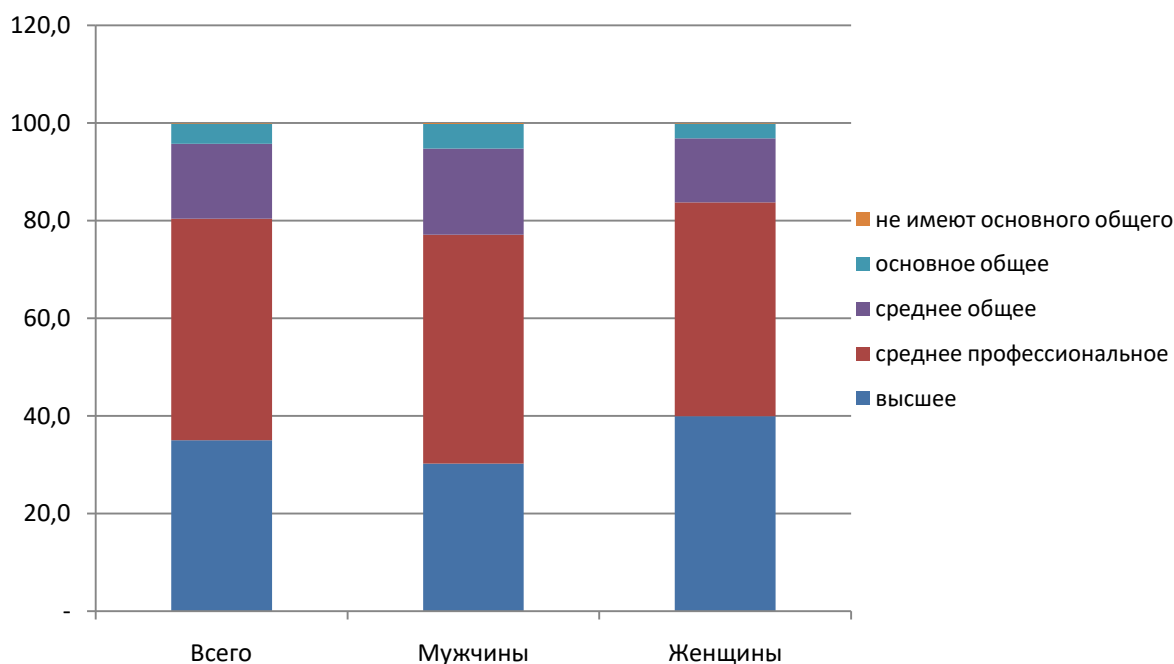


Рисунок 53 – Структура рабочей силы по укрупненным уровням образования и полу в Российской Федерации в 2023 году, %

Источник: составлено по [248].

Данные с рисунка 53 дают возможность сравнить доли людей по общей группе со средним образованием. В частности, среди мужчин доля рабочей силы со средним профессиональным образованием составляет 46,9%, а среди женщин 43,8%. Таким образом, несмотря на различия внутри данной категории в общем показатели по среднему профессиональному образованию среди мужчин и женщин очень сходны. Среди женщин существенно выше доля лиц с высшим образованием, в то время как среди мужчин выше доля людей со средним общим и основным общим образованием. Доля людей, не имеющих основного общего образования достаточно мала, но среди мужчин она в два раза больше, чем среди женщин: 0,2% и 0,1% соответственно.

Важно произвести анализ структуры рабочей силы по уровню образования в региональной экономике, в частности по федеральным округам. На рисунке 54 представлена структура рабочей силы по уровню образования по регионам Российской Федерации по состоянию на 2023 год.

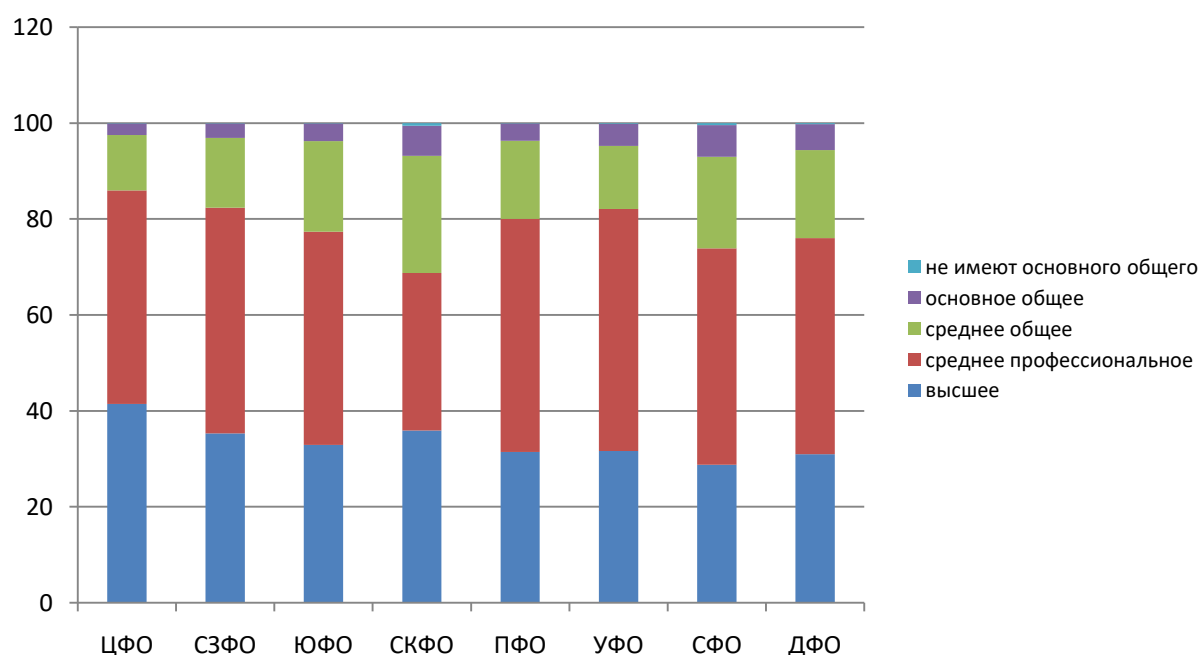


Рисунок 54 – Структура рабочей силы по уровню образования по регионам Российской Федерации в 2023 году, %

Источник: составлено по [248].

Наивысшая доля рабочей силы с высшим образованием наблюдается в Центральном федеральном округе и составляет 42,8%. По остальным федеральным округам данный показатель колеблется от 30 % до 35%. По Приволжскому и Уральскому федеральным округам наблюдаются наивысшие показатели по среднему профессиональному образованию – свыше 48%. По остальным федеральным округам за исключением Северо-Кавказского данный показатель составляет 44-47%. Существенно отличается по категории среднего профессионального образования Северо-Кавказский федеральный округ, в котором на данную категорию приходится менее 35%. При этом данный федеральный округ является лидером по доли рабочей силы со средним общим образованием, на которое приходится 23,5%. По всем остальным федеральным округам данный показатель колеблется от 10% до 18%. При этом минимальное значение приходится на Центральный федеральный округ – 10,8%. Доля людей с основным общим образованием относительно невелика, но при сравнении федеральных округов наблюдается почти троекратный разброс. Минимальное значение наблюдается в Центральном Федеральном округе и составляет 2,3%. По остальным

федеральным округам наблюдается относительно невысокая дифференциация показателя от 3% до 6,7%. Наибольшая же доля рабочей силы с основным общим образованием приходится на Сибирский федеральный округ и составляет 6,7%. Доля рабочей силы без основного общего образования является наиболее маленькой, но имеет наибольшую дифференциацию. Так, если в Центральном, Северо-Западном, Южном и Приволжском федеральных округах доля данной группы рабочей силы составляет 0,1%, то в Северо-Кавказском федеральном округе данный показатель составляет 0,5%.

По итогам анализа структура рабочей силы по уровню образования можно сделать вывод, что наиболее высокий уровень образования в среднем наблюдается в Центральном федеральном округе, в котором на высшее и среднее профессиональное образование приходится 86%. При этом наблюдается минимальная доля среднего общего, основного общего и людей без основного общего образования. Это с одной стороны, может говорить о высокой степени притягательно данного федерального округа по причине более высокого уровня экономического развития, а с другой, именно высокий уровень трудового потенциала может являться ключевым фактором экономического роста и развития региональной экономики в целом.

Особого внимания заслуживают получающие все большее распространение форматы дистанционной или удаленной работы. Массовое использование они получили в период пандемии, а в дальнейшем закрепились за счет ряда дополнительных возможностей и преимуществ. В тоже время стоит отметить, что данный формат актуален лишь для определенного перечня отраслей и специальностей. С точки зрения трудового потенциала данный тренд, с одной стороны, повышает возможности мобильности за счет использования кадров из других регионов в удаленном формате, а с другой, формирует риски онлайн-перетока местных кадров. При этом, люди физически могут оставаться в местах традиционного проживания, но вовлечены в трудовой процесс посредством дистанционных

технологий в других регионах. Это же может способствовать постепенному оттоку части населения из крупных городов в менее большие за счет более низкой стоимости жизни в них. Данное явление может скомпенсировать долгосрочный тренд на приток населения в мегаполисы. Во многом перспективы развития удаленных форм работы могут существенно изменить традиционные подходы к трудовой миграции и взгляды на нее в будущем.

4 ДИАЛЕКТИКА ВЗАИМОСВЯЗИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И РЕАЛИЗАЦИИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

4.1 Динамика и дифференциация доходов населения региона как фактор формирования трудовых ресурсов

Экономико-статистический анализ оплаты труда в динамичной экономической среде.

Население всегда стремится максимально удовлетворять свои постоянно растущие потребности в различных сферах жизнедеятельности, что требует роста уровня жизни и доходов [279]. Одним из важнейших показателей уровня жизни населения регионов Российской Федерации являются доходы и их динамика [6]. Для более полного понимания тенденций происходящих в сфере формирования трудового потенциала изучим сопутствующие им изменения факторов, характеризующих социально-экономическую среду в стране. На рисунке 55 представлены графики, демонстрирующие динамику среднедушевых доходов населения регионов Российской Федерации за период 2009-2023 гг. [312]

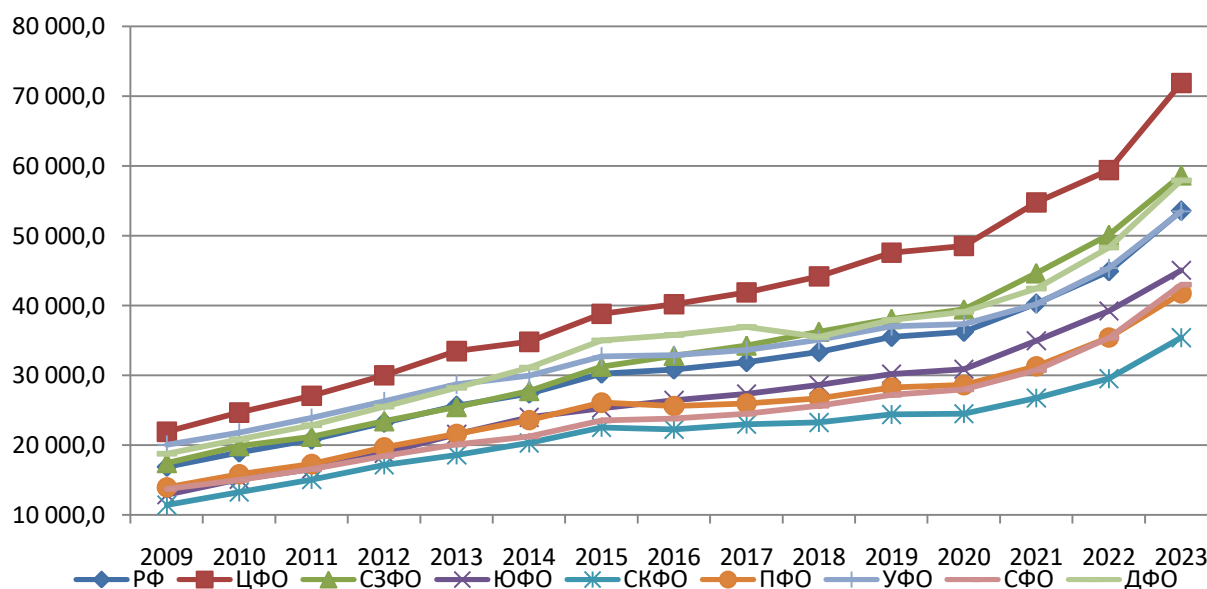


Рисунок 55 - Среднедушевой денежный доход населения федеральных округов Российской Федерации в 2009-2023 гг., руб. в месяц

Источник: составлено по [242-248].

Наименьший уровень доходов наблюдается в Северо-Кавказском федеральном округе и составляет по состоянию на 2023 г. 35426 руб. в месяц. Наивысшие доходы отмечены в Центральном федеральном округе: 71914 руб. в месяц в 2023 г., по отношению к 2009 г. прирост составил 327%. На протяжении всего исследуемого периода зафиксирована положительная динамика увеличения уровня доходов. На фоне ухудшения экономической ситуации в 2015-2018 гг. происходило падение темпов роста и в ряде случаев снижение уровня доходов. Особенно ярко это проявилось в Дальневосточном федеральном округе: за период 2009-2018 гг. прирост составил 87,2%, а за период 2009-2016 гг. без учета спада 2017 г. данный показатель равнялся 107,3%. За исследуемый период 2009-2018 гг. наивысший темп прироста был зафиксирован в Южном федеральном округе – 117,3%, а наименьший в Уральском - 68,9%. Для более подробного анализа ситуации, сложившейся в сфере формирования реальных доходов населения, сравним ситуацию по различным регионам. На рисунке 56 представлены графики, характеризующие динамику реально располагаемых денежных доходов населения Российской Федерации по федеральным округам за период 2005-2023 гг.

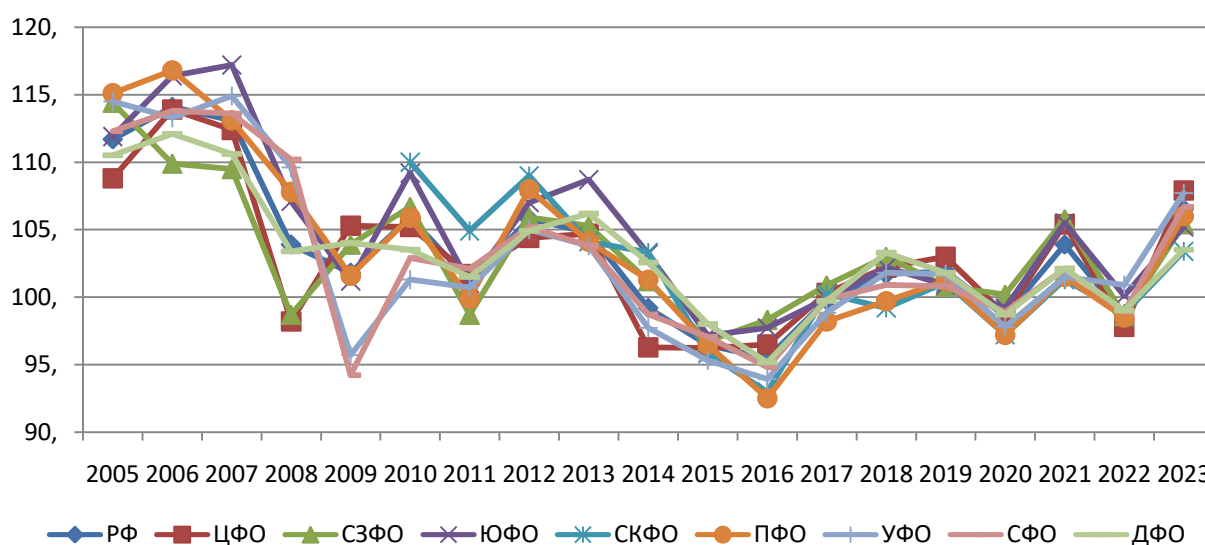


Рисунок 56 - Реально располагаемые денежные доходы населения по федеральным округам Российской Федерации в 2005-2023 гг., %

Источник: составлено по [242-248].

Анализ рисунка 56 демонстрирует отрицательный тренд уменьшения темпов прироста реально располагаемых доходов населения. На фоне кризисных явлений в экономике в 2008-2009 гг., а также начиная с 2014 г. наблюдается сокращение реально располагаемых денежных доходов населения. В 2009 г. максимальное снижение наблюдалось в Центральном федеральном округе на 6%, а наибольшие темпы уменьшения выявлены в 2016 г. в Приволжском федеральном округе – 7,7%. Достаточно высокие темпы прироста были характерны, в первую очередь, для начала исследуемого периода 2005-2007 гг.

При анализе располагаемых ресурсов домашних хозяйств можно выделить несколько основных тенденций изменения уровня обеспеченности домашних хозяйств располагаемыми ресурсами:

- устойчивый тренд к росту располагаемых ресурсов с незначительными снижениями по отдельным периодам и регионам;
- минимальный уровень обеспеченности отмечен в Северо-Кавказском федеральном округе, но динамика свидетельствует о сокращении разрыва с другими регионами;
- максимальный уровень обеспеченности зафиксирован в Северо-Западном федеральном округе, однако в начале исследуемого периода наиболее высокие значения показателя были характерны для Дальневосточного федерального округа;
- наблюдается высокий уровень дифференциации между показателями городской и сельской местности, который на протяжении исследуемого периода сокращается (показатель сельской местности относительно городской в среднем по стране увеличился с 62 до 67%).

В таблице 28 представлены данные по располагаемым домашними хозяйствами ресурсам.

Таблица 28 - Располагаемые ресурсы домашних хозяйств в зависимости от места проживания по субъектам Российской Федерации за период 2015-2023 гг., рублей

Год	Категория	РФ	ЦФО	СЗФО	ЮФО	СКФО	ПФО	УФО	СФО	ДФО
2015	Все домохозяйства	23084	24731	27152	19688	14401	22330	26375	21594	27484
	проживающие	в городской мест.	25466	26743	28806	21710	17274	24593	28514	23106
		в сельской мест.	16639	17203	18417	16349	11629	16668	17300	17336
2016	Все домохозяйства	24209	27501	28564	20106	14629	22564	26272	22352	27430
	проживающие	в городской мест.	26719	29625	30242	22128	16896	24773	28294	24164
		в сельской мест.	16971	17584	19659	16766	12441	16999	17607	17205
2017	Все домохозяйства	24926	28044	30100	20779	15184	23896	26603	21959	28589
	проживающие	в городской мест.	27206	29851	31766	22233	17516	26138	28469	23071
		в сельской мест.	18309	19537	21202	18365	12931	18201	18527	18777
2018	Все домохозяйства	26917	31093	33355	22094	16409	24824	28533	23009	31484
	проживающие	в городской мест.	29556	33564	35529	23066	18339	27362	30109	24337
		в сельской мест.	19188	19347	21617	20471	14493	18334	21642	19192
2019	Все домохозяйства	28995	35627	34374	22750	17322	25500	30141	25777	32204
	проживающие	в городской мест.	31931	38762	36407	23790	18951	27778	32014	27541
		в сельской мест.	20 60	20693	23273	21000	15685	19627	21869	20771
2020	Все домохозяйства	29204	32933	36522	24285	17757	26863	31441	26150	33863
	проживающие	в городской мест.	31818	35248	38128	25361	20160	29430	33113	27313
		в сельской мест.	21432	21786	27480	22441	15327	20200	23988	22798
2021	Все домохозяйства	31791	37691	36702	25989	18816	28333	37494	28425	36789
	проживающие	в городской мест.	34663	40783	38291	26267	19986	30881	36483	30056
		в сельской мест.	23232	23745	28411	23411	17393	22424	26914	24574
2022	Все домохозяйства	35066	42701	41307	28955	19951	30447	37539	31665	38319
	проживающие	в городской мест.	38211	46239	43173	29981	20984	32572	39877	33023
		в сельской мест.	25650	25501	30746	27203	18899	24861	26945	27712
2023	Все домохозяйства	39372	46680	43385	34455	22558	34147	41086	37598	47200
	проживающие	в городской мест.	42735	50606	45162	37485	22920	36255	42775	38640
		в сельской мест.	29336	28567	33342	29252	22186	28641	33235	34467

Источник: рассчитано по [242-248].

Рассмотрим показатели прожиточного минимума по федеральным округам, которые приведены на рисунке 57.

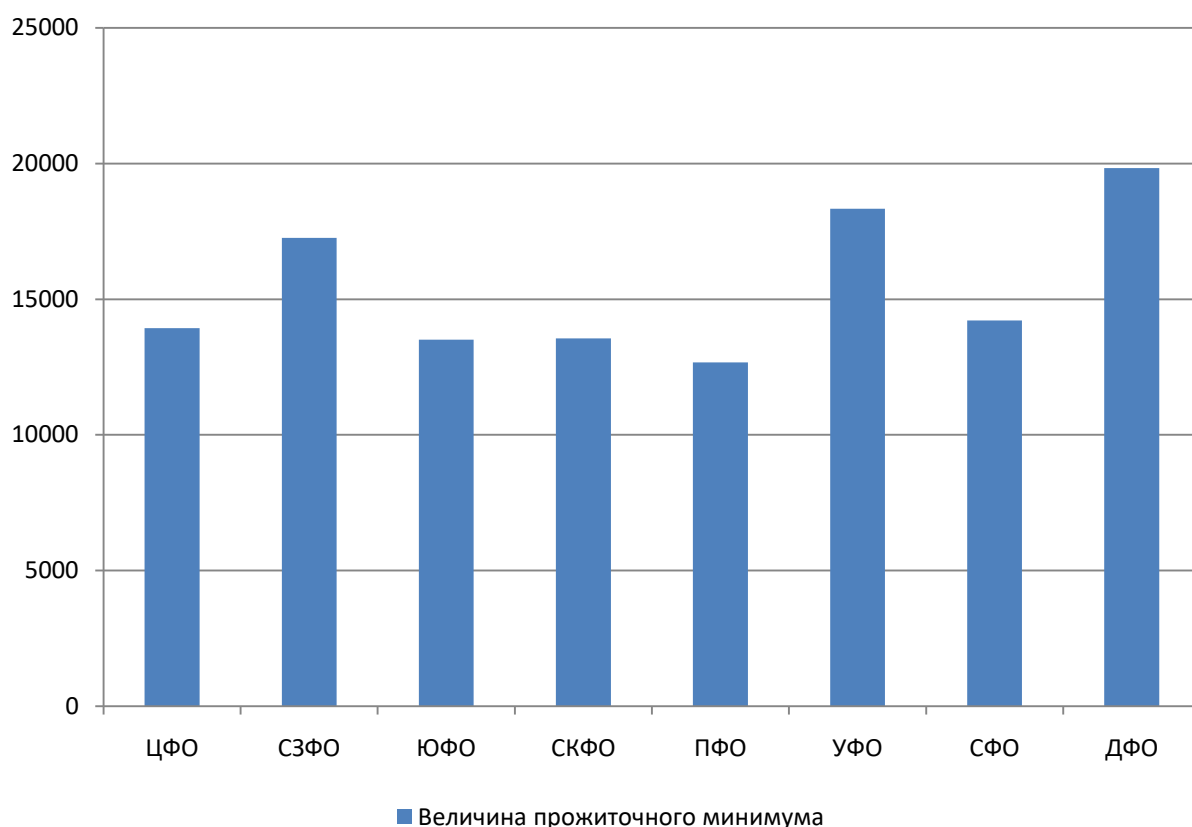


Рисунок 57 – Величина прожиточного минимума в Российской Федерации по федеральным округам в 2023 г., рублей

Источник: рассчитано по [248].

Из рисунка 57 следует, что минимальная величина прожиточного минимума приходится на Приволжский федеральный округ и составляет 12670 тысячи рублей. Немного превышают эту отметку показатели Центрального, Южного, Северо-Кавказского и Сибирского федеральных округов. Более 17 и 18 тысяч рублей прожиточный минимум составляет в Северо-Западном и Уральском федеральных округах, соответственно: 17259 и 18334 рублей. Максимальное значение прожиточного минимума по федеральным округам приходится на Дальневосточный и составляет 19828 рублей, что может объясняться наибольшей удаленностью и повышенными транспортными затратами, что, в свою очередь, влияет на уровень цен и потребительских расходов. Важно отметить, что в структуре федеральных

округов встречаются и нетипичные регионы, которые выделяются на фоне других. С одной стороны, это географически удаленные и северные территории, для которых это обусловлено высокими транспортными издержками и, как следствие, ценами. С другой стороны, это крупные мегаполисы, в первую очередь, город Москва.

Проанализируем динамику численности населения Российской Федерации с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума. Важно изучить не только общую численность данной категории населения, но и долю этой группы в общей структуре населения Российской Федерации.

Наибольшая численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума была отмечена в 1992 г. и составляла почти 50 миллионов человек. В дальнейшем существенное увеличение исследуемого показателя пришлось на период 1998-2000 гг., когда это стало следствием экономического кризиса и дефолта в Российской Федерации в 1998 г. В дальнейшем имела место быть достаточно устойчивая тенденция к снижению численности данной группы населения до величины 15,4 миллиона человек в 2012 г. Под воздействием усложнившейся экономической ситуации в Российской Федерации и мировой экономике, а также на фоне санкционного давления и замедления темпов экономического роста в последние годы величина исследуемого показателя вновь начала возрастать. Особенно интенсивным рост был в 2015 г., когда численность населения Российской Федерации с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума достигла 19,5 миллиона человек. В 2016-2017 гг. численность исследуемой группы населения оставалась достаточно стабильной величиной, незначительно снизившись за 2017-2018 гг. с 19,5 до 18,9 млн. человек.

Важным фактором роста абсолютной численности населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума является вхождение в состав Российской Федерации полуострова Крым, за счет которого увеличилась общая численность населения государства. Рассмотрим не только общую численность, но и долю данной группы в структуре населения.

Доля населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума во многом коррелирует с общей численности данной группы населения. Это обусловлено достаточно высокой стабильностью численности населения страны в целом, которая снижалась за исследуемый период достаточно медленно [394].

В 1992 г. на данную группу населения приходилось 33,5% от общей численности населения государства, то есть треть населения страны имела доходы ниже величины прожиточного минимума. В 1997 г. доля исследуемой группы населения снижалась до 20,8%, но уже в 2000 г. вновь увеличивалась до 29%. Наиболее низкое значение доли населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума наблюдалось в 2012 г., когда оно составляло 10,7% от общей численности населения Российской Федерации. В дальнейшем данная величина на фоне негативной экономической ситуации в стране увеличилась до 13,3% в 2015 г., снизившись до 12,9% к 2018 г.

Произведем сравнительный анализ численности населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума по различным регионам Российской Федерации.

На рисунке 58 представлены графики, характеризующие общую численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума по федеральным округам за период 1995-2023 гг.

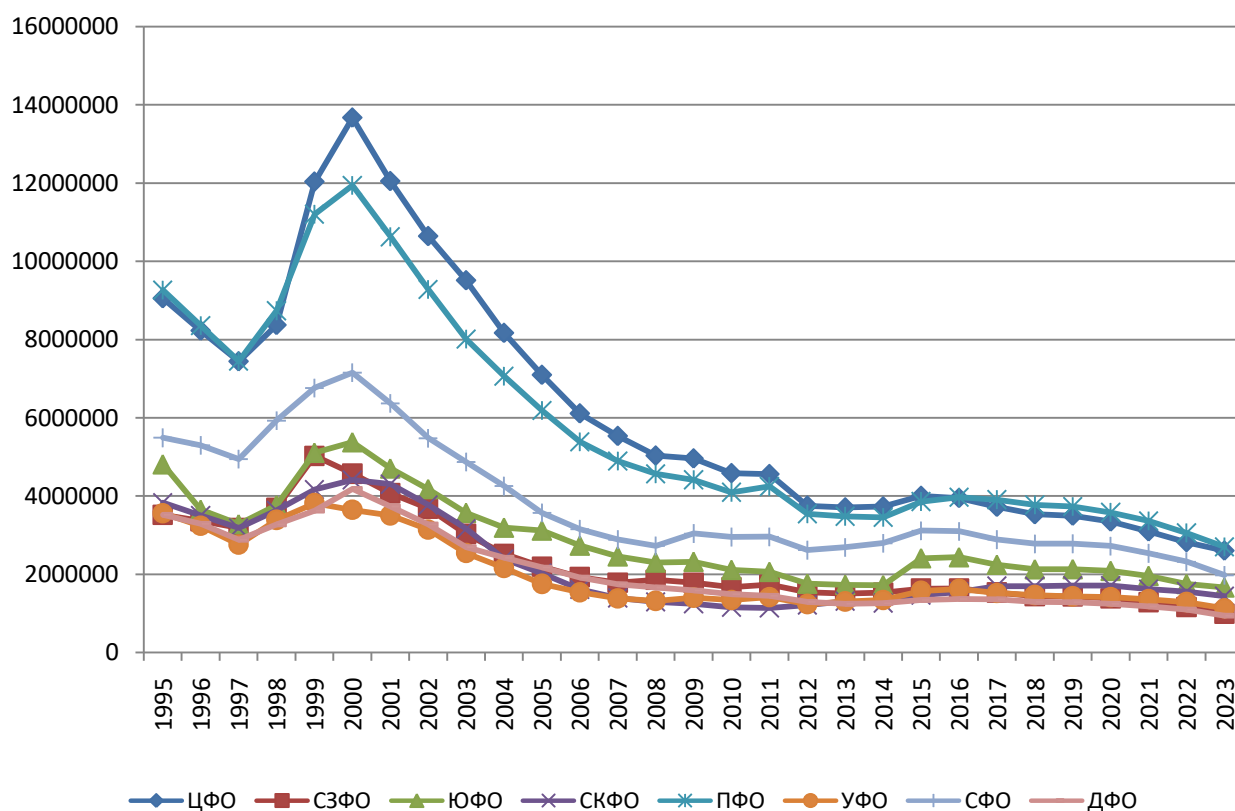


Рисунок 58 - Численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума по федеральным округам Российской Федерации за период 1995-2023 гг., чел.

Источник: составлено по [242-248].

Данные рисунка 58 демонстрируют наличие наибольшей численности населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума в Центральном, Приволжском и Северо-Кавказском федеральных округах. Пиковые значения показателя пришлись на 2000 г., когда в Центральном федеральном округе насчитывалось более 13,6 млн. человек с доходами ниже величины прожиточного минимума. В дальнейшем длительное снижение численности данной категории населения по всем федеральным округам сменилось незначительным ростом в 2014-2016 гг. Отдельно стоит отметить Южный федеральный округ, наиболее значительно увеличение показателя по которому в 2014-2015 гг. обусловлено увеличением общей численности населения за счет вхождения полуострова Крым в состав Российской Федерации.

На рисунке 59 представлены данные по доле населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума по федеральным округам Российской Федерации с 1995 г. по 2023 г.

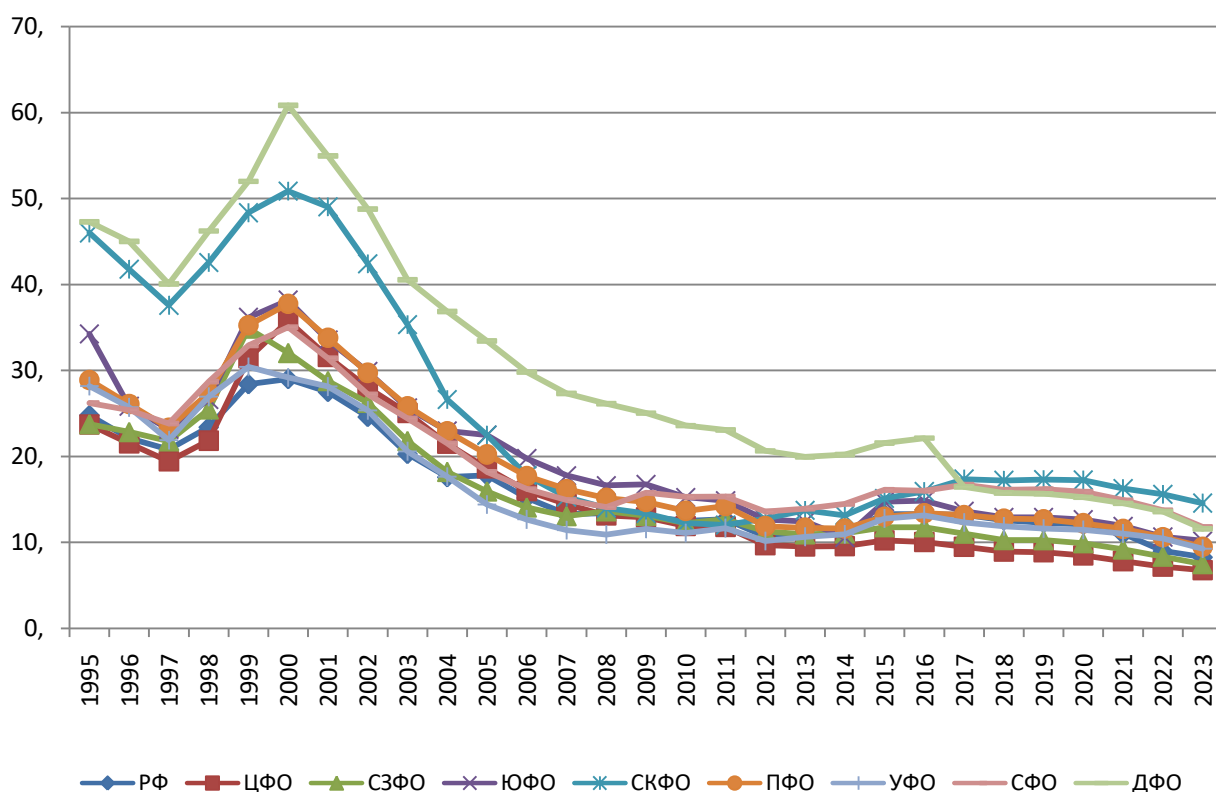


Рисунок 59 - Доля населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума по федеральным округам Российской Федерации за период 1995-2023 гг., % от общей численности населения

Источник: составлено по [242-248].

На протяжении всего исследуемого периода до 2018 г. наиболее высокая доля населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума наблюдается в Дальневосточном федеральном округе, что во многом может объясняться высоким относительно других регионов уровнем прожиточного минимума. Наиболее высокое значение показателя было зафиксировано в 2000 г. и составляло 60,9 %, снизившись к 2013 г. до 20% и составляя по состоянию на 2017 г. 21,7%. В 2023 г. имело место быть достаточно интенсивное снижение до 10,5 %. Относительно высокая доля населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума

была отмечена и в Северо-Кавказском федеральном округе вплоть до 2005 г., снизившись к 2023 г. до 15,6%. Стабильно низкая относительно других регионов доля населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума выявлена в Уральском, Северо-Западном и Центральном федеральных округах. В Центральном федеральном округе по состоянию на 2022 г. имелось минимальное значение данного показателя за исследуемый период – 7,2%.

Анализ показателей динамики и уровня доходов населения позволяет сделать вывод о существенном улучшении уровня благосостояния населения Российской Федерации независимо от территории проживания за исследуемый период. В качестве негативной тенденции стоит отметить отсутствие положительной динамики по большинству показателей за период 2014-2022 гг., а также наличие ряда факторов дифференциации доходов, в том числе, как было отмечено выше, между городскими и сельскими территориями.

Анализ дифференциации доходов и потребления – важнейшее направление исследований проблем уровня жизни. По мере обеспечения базовых потребностей населения все острее начинают проявляться проблемы формирования дифференцированной структуры потребления [286].

Одним из важнейших факторов, характеризующих состояние трудовых ресурсов государства, является уровень материальной обеспеченности людей, то есть доходы, которые определяют уровень жизни и благосостояния. Внимания заслуживает не только средний уровень, но и степень дифференциации доходов населения, а также структура малоимущего населения и факторы его формирования.

Рассмотрим распределение общего фонда начисленной заработной платы в Российской Федерации по пяти 20-ти % группам населения по уровню доходов. Диаграмма, характеризующая изменения структуры распределения общего фонда начисленной заработной платы в период с 2005 г. по 2023 г. представлена на рисунке 60.

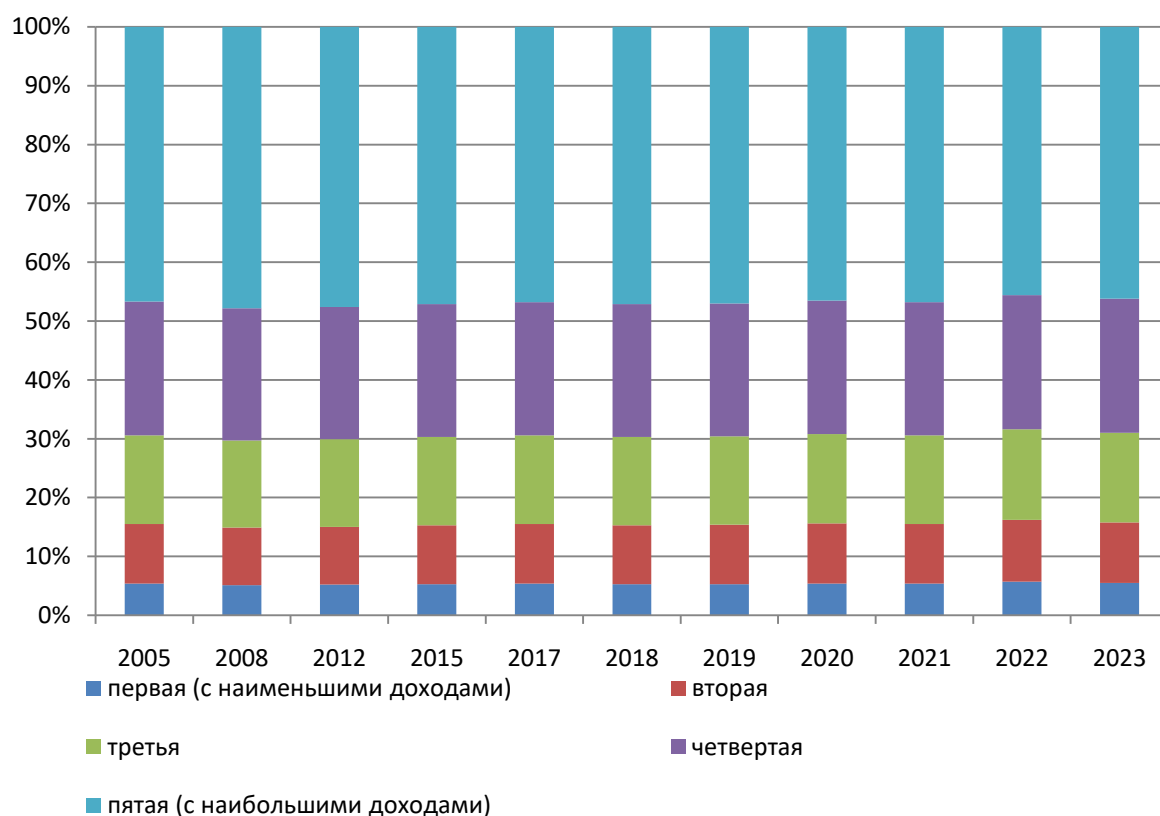


Рисунок 60 - Общий фонд начисленной заработной платы в Российской Федерации за период с 2005 г. по 2023 г., %

Источник: составлено по [242-248].

За исследуемый период наблюдаются относительно небольшие изменения в структуре распределения доходов, которая представляется достаточно непропорциональной, поскольку на наиболее высокооплачиваемую группу населения приходится лишь чуть менее 50 % доходов. При этом, как в 2005 г., так и в 2023 г. данная величина остается практически неизменной.

Доля наименее оплачиваемой группы после небольшого снижения в период с 2005 г. по 2012 г. на фоне кризисных явлений в экономике вновь возросла и составляет в 2023 г. 5,5%. Наблюдается негативная тенденция, в соответствии с которой на первые четыре группы, то есть 80% населения, приходится примерно столько же доходов сколько и на 20% наиболее обеспеченного населения.

Проблемы, связанные с неравномерным распределением доходов, представляют интерес с позиции не столько самостоятельных исследований, сколько в контексте их влияния на иные экономические процессы. Важную роль играет влияние дифференциации доходов населения на темпы социально-экономического развития регионов [160, 324].

Диспропорция в доходах влечет за собой ряд негативных последствий, определяемых расслоением общества и ростом социальной напряженности.

Дисбаланс в территориальном распределении доходов населения и в качестве жизни определяет высокие риски для социально-экономической безопасности страны. Решение данной проблемы обусловлено важностью выравнивания уровня благосостояния населения в различных регионах, а также снижения социальной напряженности [21].

Анализ средней начисленной заработной платы работников в Российской Федерации по 20-ти процентным группам демонстрирует наивысшие темпы роста доходов в первой группе, несмотря на существенную разницу в величине доходов между ними. С 2005 г. средняя начисленная заработная плата первой группы возросла более чем в 6 раз, а для пятой группы рост наблюдался примерно в 4,5 раза. Данная тенденция является положительной, так как позволяет говорить о постепенном выравнивании уровня доходов населения. В то же время дифференциация доходов различных групп населения по-прежнему очень велика, а в абсолютном выражении разница в доходах продолжает увеличиваться. Если в 2005 г. средняя начисленная заработная плата по первой группе равнялась 1595 рублям, а по пятой 19980 рублям, то разница составляла примерно 12,5 раз в относительном выражении или 18385 рублей в абсолютном. В 2017 г. средняя начисленная заработная плата по первой группе составляла 11370 рубля, а по пятой 93468 рубля. В относительном выражении заработная плата пятой группы оказалась выше примерно в 8,2 раза, что позволяет говорить о сокращении разницы. При этом в абсолютном выражении разница выросла до 82098 рублей.

На рисунке 61 представлена диаграмма, характеризующая распределение населения Российской Федерации по величине среднедушевых доходов в месяц на протяжении периода с 2012 г. по 2023 г.

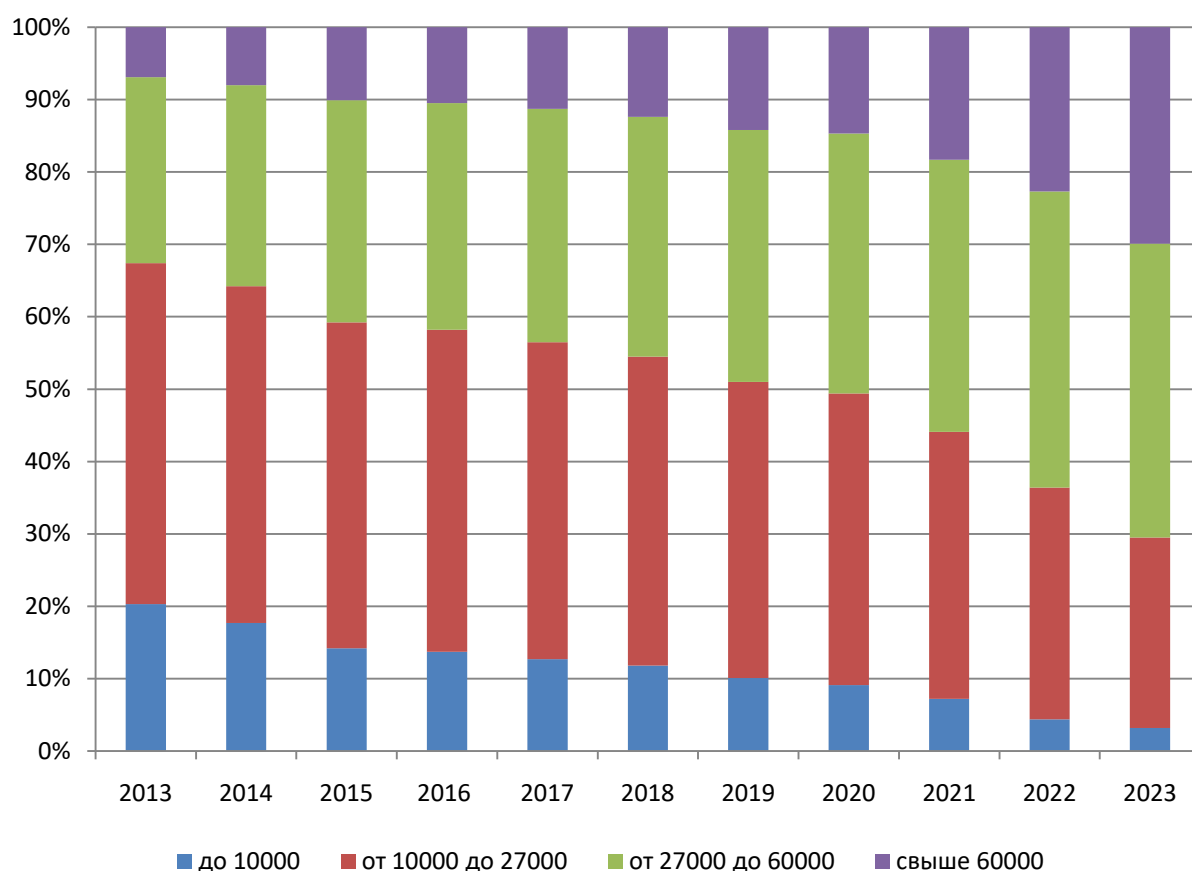


Рисунок 61 - Распределение населения Российской Федерации по величине среднедушевых денежных доходов в месяц в период с 2012 г. по 2023 г., %

Источник: составлено по [242-248].

При анализе рисунка 61 четко прослеживается тренд общего увеличения доходов населения, что во многом обусловлено номинальным ростом, а также инфляционными факторами [184]. Положительной тенденцией является стойкое снижение группы населения с доходами менее 10000 рублей с 20,3 % в 2013 г. до 11,8 % в 2018 г., хотя еще в 2009 г. на данную группу приходилось более 30% населения. Группа населения с доходами от 10000 рублей до 27000 рублей является относительно стабильной, так как ее доля постепенно снижается: с 47,1% в 2013 г. до 42,7% в 2018 г. Устойчивый рост наблюдается по группе населения с доходами от 27000 до 60000 рублей:

если в 2013 г. на нее приходилось 25,7%, то в 2023 г. доля увеличилась до 40,6%. Наиболее интенсивный рост наблюдается по группе населения с доходами свыше 60000 рублей: в 2013 г. на нее приходилось 6,9 %, а в 2023 г. доля увеличилась почти в 4 раза, достигнув 29,9 %.

Сравним особенности распределения доходов по 20-ти процентным группам населения по различным регионам Российской Федерации. Данные по федеральным округам за 2023 г. приведены в таблице 29.

Таблица 29 - Распределение общего объема денежных доходов населения Российской Федерации по 20-ти процентным группам в 2023 г.

	Все население	в том числе население, относящееся к соответствующей 20-процентной группе					
		к первой	ко второй	к третьей	к четвертой	к пятой	из нее к 5-процентной группе с наивысшими доходами
РФ	100	100	100	100	100	100	100
ЦФО	27,5	18,1	22,1	25,4	29,7	42,5	55,5
СЗФО	9,5	6,6	8,5	9,8	10,9	11,5	10,7
ЮФО	11,3	13,3	12,5	11,7	10,7	8,4	6,2
СКФО	7,0	11,2	8,6	6,9	5,2	2,8	1,3
ПФО	19,6	24,9	22,4	20,3	17,9	12,2	7,4
УФО	8,4	8,2	8,2	8,4	8,6	8,6	8,2
СФО	11,3	13,6	12,8	12,0	10,9	7,6	4,7
ДФО	5,4	4,1	4,9	5,5	6,1	6,4	6,0
Город Москва	8,9	1,5	3,1	5,4	9,4	25,6	43,3

Источник: составлено по [242-248].

При анализе таблицы 29 достаточно четко прослеживается тенденция концентрации населения с наивысшими доходами, т.е. пятой группы, в Центральном федеральном округе и особенно в г. Москва. На данный

федеральный округ приходится 42,5% населения пятой группы. Аналогичный тренд характерен и по отношению к третьей и четвертой группам населения, но в чуть менее выраженной форме. Важно отметить, что показатель города Москва учитывается в структуре Центрального федерального округа и формирует более 30% населения данного региона. Наименьшим по численности населения является Дальневосточный федеральный округ с населением в 5,4% от общероссийского. В Москве проживает населения больше, чем в Северо-Кавказском и Дальневосточном федеральных округах.

На рисунке 62 приведена диаграмма, графически характеризующая распределение фонда начисленной заработной платы по 20-ти процентным группам в Российской Федерации по федеральным округам в процентах в 2023 г.

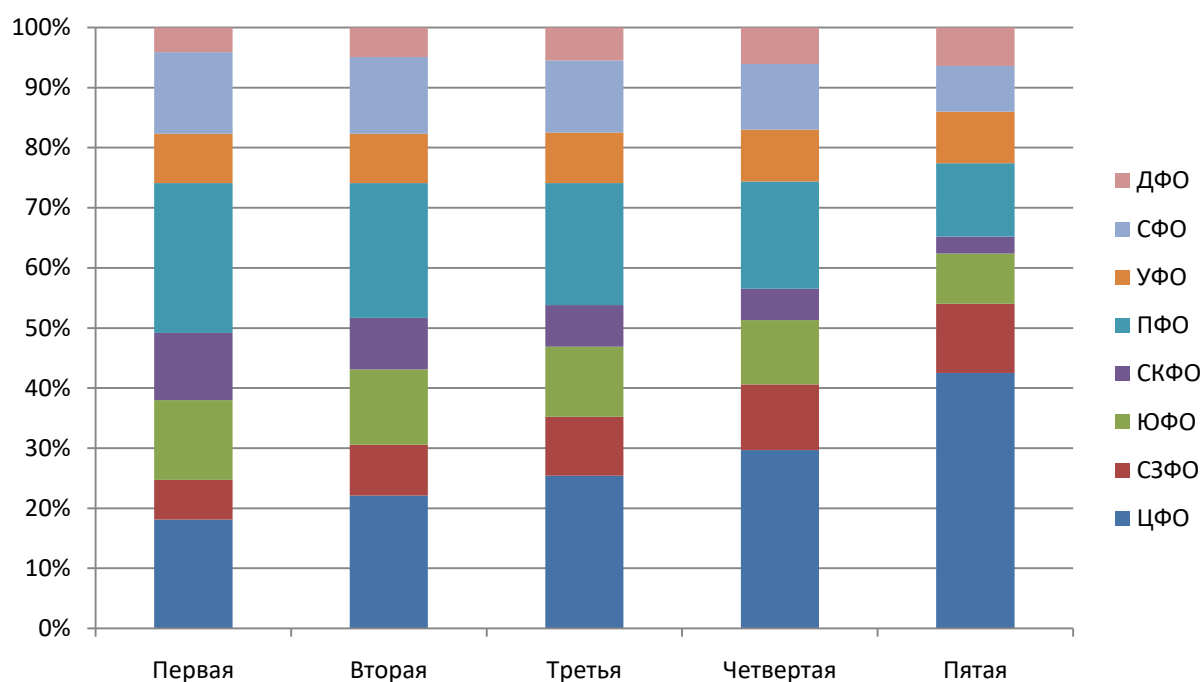


Рисунок 62 - Распределение фонда начисленной заработной платы по 20-ти процентным группам в Российской Федерации по Федеральным округам в процентах в 2023 г.

Источник: составлено по [242-248].

Анализ распределения населения по различным уровням дохода на рисунке 63 свидетельствует, что наибольшее число людей из первой группы

с минимальным доходом приходится на Приволжский федеральный округ, а в относительной структуре округов максимальное значение данной величины приходится на Северо-Кавказский федеральный округ. По второй группе показатели данных федеральных округов достаточно близки. По трем группам с наивысшими доходами наибольшее количество населения проживает в Центральном федеральном округе. Данный факт, на наш взгляд, можно объяснить диспропорцией в уровне доходов в Центральном федеральном округе и особенно в городе Москва. Это подтверждается тем, что из 42,5 % населения пятой группы с наивысшими доходами в Центральном федеральном округе 25,6% приходится на Москву. Таким образом, к Москве, в которой проживает 32 % Центрального федерального округа относится более 60 % населения из пятой группы с наивысшими доходами.

Данный тезис справедлив и применительно к распределению 5-ти процентной группы населения с наивысшими доходами. Это свидетельствует о том, что именно в Центральном федеральном округе наблюдается самый высокий уровень доходов населения, а наиболее весомый вклад в данную тенденцию вносит непосредственно Москва, доходы в которой наиболее высоки. В столице Российской Федерации велика и численность населения, относящегося к группе с высокими доходами. На наш взгляд, это является и одним из важнейших факторов миграции населения, в первую очередь, в Москву и в Центральный федеральный округ, в целом [166].

Проанализируем распределение доходов населения Российской Федерации, в том числе фонда начисленной заработной платы не только по географическому принципу, но и по 20-ти процентным группам работников организаций по видам экономической деятельности. Существует разница в распределении доходов в различных отраслях народного хозяйства.

Существенно выделяются среди других отрасли предоставления прочих видов услуг, деятельность в области культуры и спорта, административная деятельность, деятельность финансовая и страховая, деятельность с недвижимым имуществом, а также деятельность в сфере транспорта: в них к пятой группе с наибольшими доходами относится более 50 % занятых. При этом на первые две группы приходится более 10%, а на первые три группы – около 25 % работающих. Для большинства отраслей на первые две группы приходится до 20 % занятых, а на первые три группы редко приходится менее 30 %.

Можно выделить и отрасли, в которых прослеживается обратная тенденция, когда на группу с наибольшими доходами приходится лишь чуть более 40 % занятых. К таким отраслям относятся, в том числе, образование и здравоохранение, а также строительство с обрабатывающими отраслями.

При анализе факторов, оказывающих влияние на трудовые ресурсы, в частности на уровень жизни населения, важно анализировать не только количественные показатели доходов, но и особенности их формирования. Рассмотрим структуру денежных доходов населения по источнику их формирования. При классификации источников формирования денежных доходов населения их традиционно разделяют на пять основных групп:

- оплата труда;
- социальные выплаты;
- доходы от собственности;
- доходы от предпринимательской деятельности;
- другие доходы, включая скрытую заработную плату.

На рисунках 63, 64 и 65 приведена структура источников формирования денежных доходов населения в Центральном, Дальневосточном и Северо-Кавказском федеральных округах Российской Федерации в 2000-2023 гг., как наиболее референтных и показательных регионах.

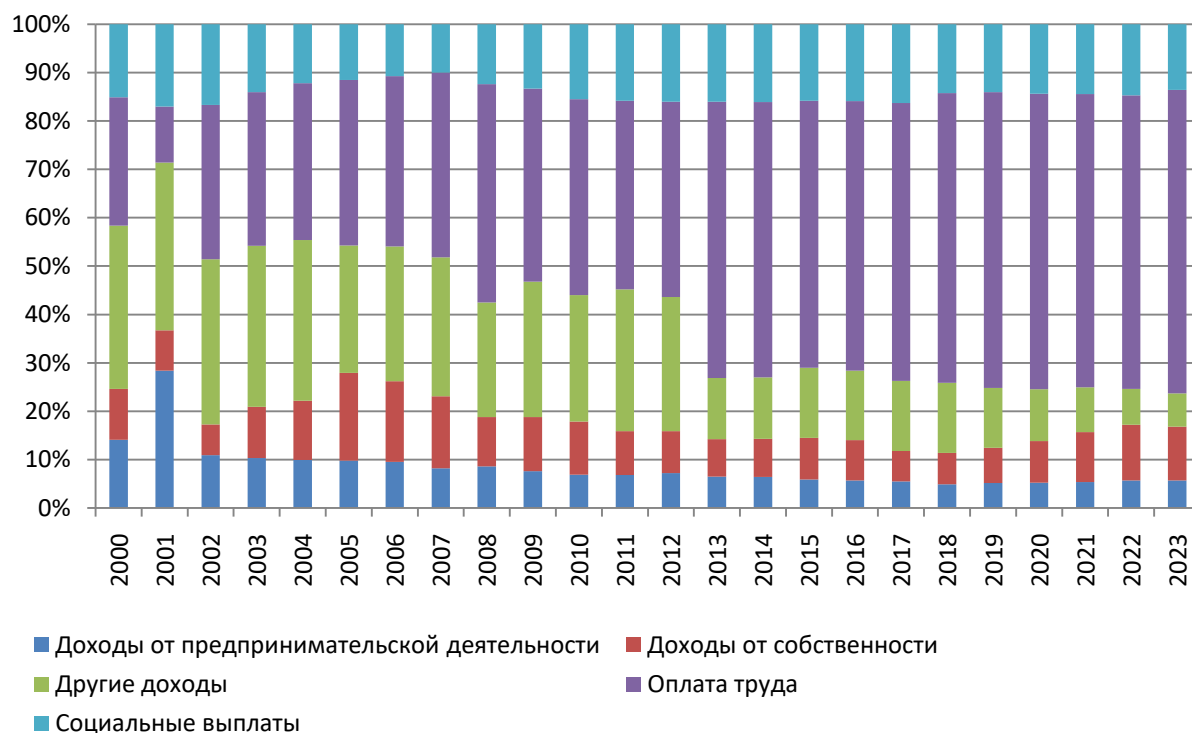


Рисунок 63 – Динамика структуры денежных доходов населения по источнику в Центральном федеральном округе за период 2000-2023 гг., %

Источник: составлено по [242-248].

Центральный федеральный округ с позиции структуры денежных доходов является одним из наиболее референтных регионов, с одной стороны, за счет наибольшей численности населения, во многом, определяя общие показатели по стране, а с другой, имея ряд общих тенденций с Северо-Западным, Сибирским, Уральским, Приволжским федеральными округами. На протяжении исследуемого периода прослеживается значительный рост доли оплаты труда, на которую в 2023 г. приходится 62,7 % денежных доходов населения. Начиная с 2010 г. остается достаточно стабильным уровень социальных трансфертов, а доля других доходов и доходов от предпринимательской деятельности и собственности, напротив, существенно снижается.

По Российской Федерации основным источником формирования доходов населения является оплата труда, на которую приходится чуть менее 60% в общей структуре доходов. Практически 20% приходится на социальные выплаты, что, с одной стороны, свидетельствует о достаточно

высокой социальной ориентированности государства, а с другой, говорит об общем высоком уровне дефицита доходов населения, особенно среди отдельных слоев. Это определяет необходимость значительной социальной поддержки населения со стороны государства и обуславливает высокую долю данных доходов в общей структуре. Относительно невелика доля прочих доходов, включающих и скрытую заработную плату, на которые приходится 7,4% доходов по стране и 6,9% в Центральном федеральном округе. Это можно считать негативным фактором, так как проблема выплаты так называемой «серой» заработной платы является достаточно острой для Российской Федерации. В результате этого не формируются отчисления в пенсионный фонд и фонд обязательного медицинского страхования, а также фонд социального страхования. Все это увеличивает нагрузку, в первую очередь, на пенсионную систему и приводит к существенному дефициту средств в пенсионном фонде, что особенно актуально в связи с постепенным увеличением численности населения пенсионного возраста в Российской Федерации. Реализация пенсионной реформы позволяет нейтрализовать ряд последствий, однако не устраняет деструктивного воздействия от «серой» занятости населения [249].

В качестве негативной тенденции можно выделить и весьма низкие доли доходов от предпринимательской деятельности и доходов от собственности, на которые в Российской Федерации по состоянию на 2023 г. приходится 6,9 % и 7,1 % соответственно.

Структура доходов населения в Центральном федеральном округе максимально близка к общей структуре по стране в целом. Единственным отличием является меньшая доля доходов от предпринимательской деятельности и большая доля доходов от собственности: 5,7% и 11,1% соответственно.

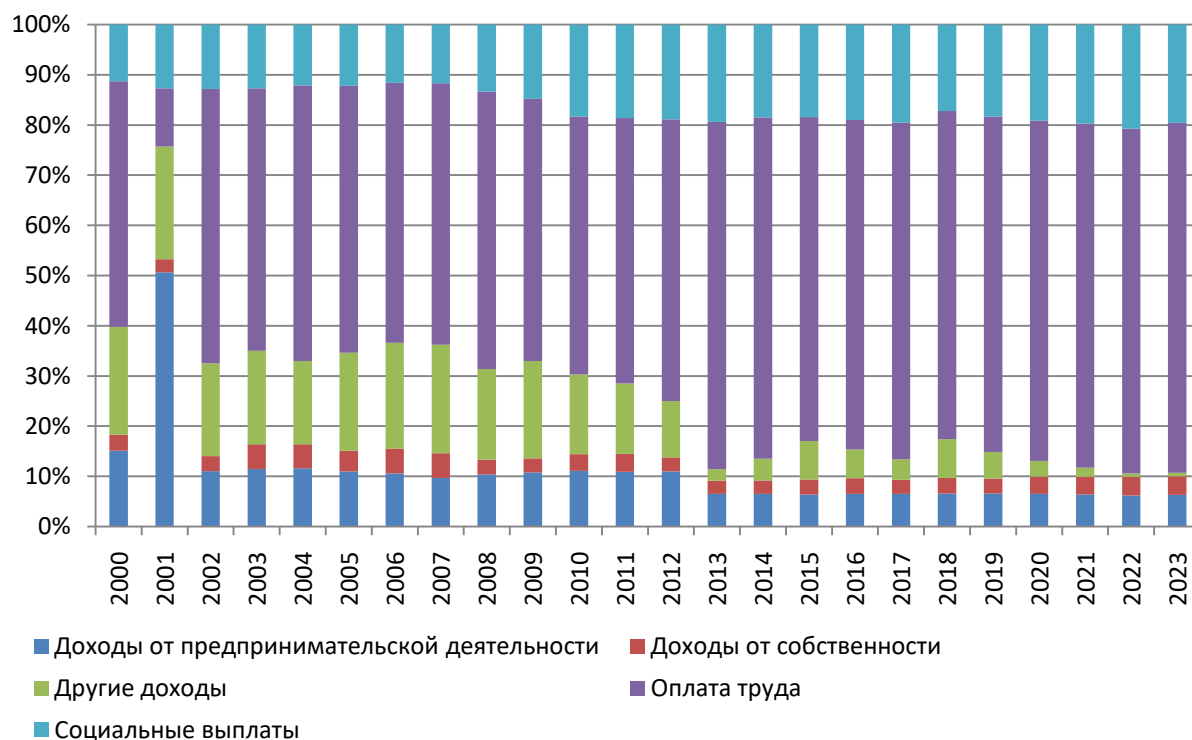


Рисунок 64 – Динамика структуры денежных доходов населения по источнику в Дальневосточном федеральном округе за период 2000-2023 гг., %

Источник: составлено по [242-248].

Анализ рисунка 64 позволяет выделить ряд характерных особенностей структуры денежных доходов населения по источнику в Дальневосточном федеральном округе:

- наивысшая доля оплаты труда: 69,7% в 2023 г. и 69,2% в 2013 г.;
- низкая доля доходов от собственности и других доходов: 3,7% и 0,7% в 2023 г. соответственно.

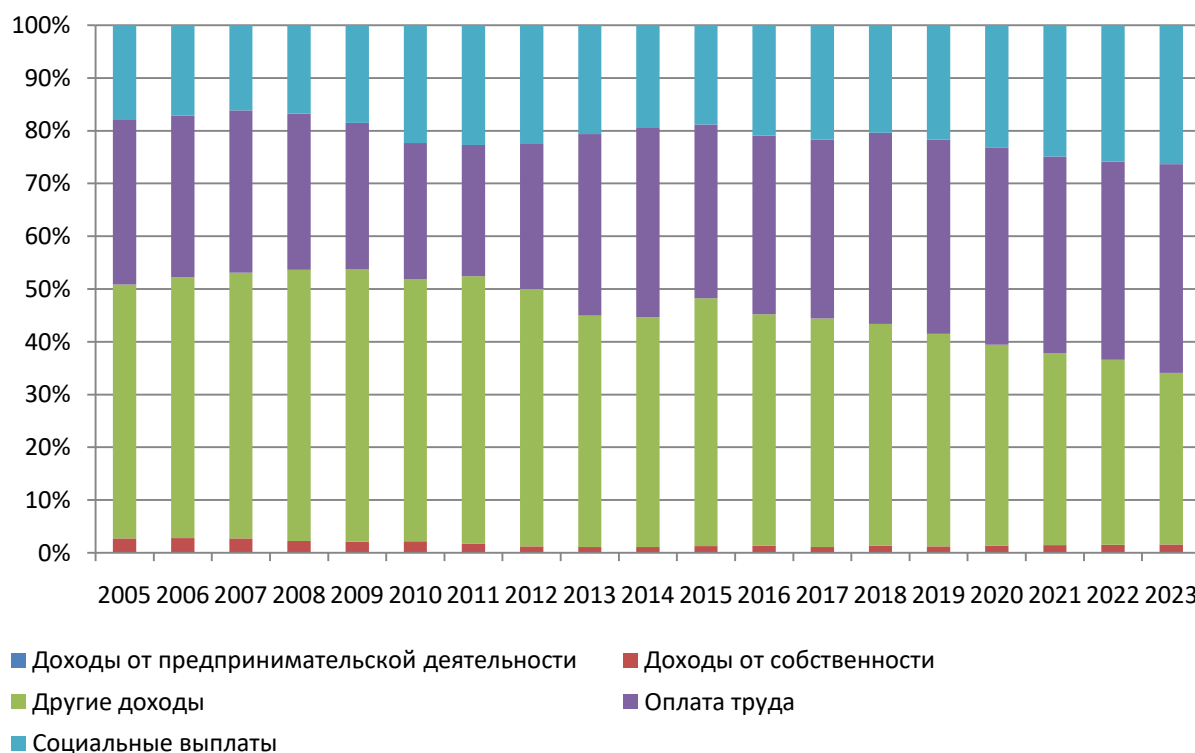


Рисунок 65 – Динамика структуры денежных доходов населения по источнику в Северо-Кавказском федеральном округе за период 2000-2023 гг., %

Источник: составлено по [242-248].

Структура денежных доходов населения по источнику в Северо-Кавказском федеральном округе характеризуется наиболее высокой долей других доходов в 29,4% по состоянию на 2023 г., что существенно превышает показатели других регионов: второе место по доле других доходов занимает Южный федеральный округ с показателем в 16,4 % в 2023 г., а среднее значение по Российской Федерации на 2023 г. составляет 7,4 %. Характерным для Северо-Кавказского федерального округа является минимальная доля доходов от собственности: около 1% за период 2012-2023 гг.

Высокая доля доходов от предпринимательской деятельности также может объясняться теневой занятостью и необходимостью легализации доходов, полученных неофициальным, а зачастую и незаконным путем.

По итогам проведенного анализа можно сделать следующие выводы:

- номинальный уровень дохода продолжает ежегодно увеличиваться;
- на фоне кризисных экономических трендов в последние годы наблюдается сокращение реальных доходов;
- сохраняется высокий уровень дифференциации доходов населения;
- величина прожиточного минимума стабильно возрастает и существенно дифференцируется по регионам.

4.2 Основные направления совершенствования политики оплаты труда в целях обеспечения реализации и развития трудового потенциала

Повышение эффективности процессов формирования и использования трудового потенциала региональной экономики основывается на множестве факторов.

Важным механизмом достижения целей в данной сфере является использование финансовых инструментов. Данный элемент можно рассмотреть как в качестве отдельного комплекса мер, так и как фактор ресурсного обеспечения реализуемых стратегий и программ иного профиля. В ряде случаев встречается подход, когда использование финансовых ресурсов на развитие трудового потенциала рассматривается в качестве расходов и затрат. Одним из приоритетных направлений является борьба с бедностью. Ткаченко А.А. указывает на бедность, отмечая, что для современного мира данная проблема является ключевой. Также он указывает на относительный характер бедности и невозможность ее полной ликвидации как социального явления в виду того, что «определенные слои населения всегда будут оценивать себя как страдающих от лишений» [292].

Гутман С.С. отмечает, что «одним из определяющих факторов экономического роста и снижения бедности в РФ выступает инвестирование в человеческий капитал» [58].

На наш взгляд, важно рассматривать вложения в данной сфере в качестве инвестирования, что предполагает наличие положительного

эффекта, в том числе и экономического. При этом, безусловно, важнейшим фактором является целенаправленность и эффективность инвестирования, необходимые для получения положительного эффекта.

На рисунке 66 представлен график, характеризующий средний уровень доходов населения Российской Федерации в период с 2000 г. по 2023 г.

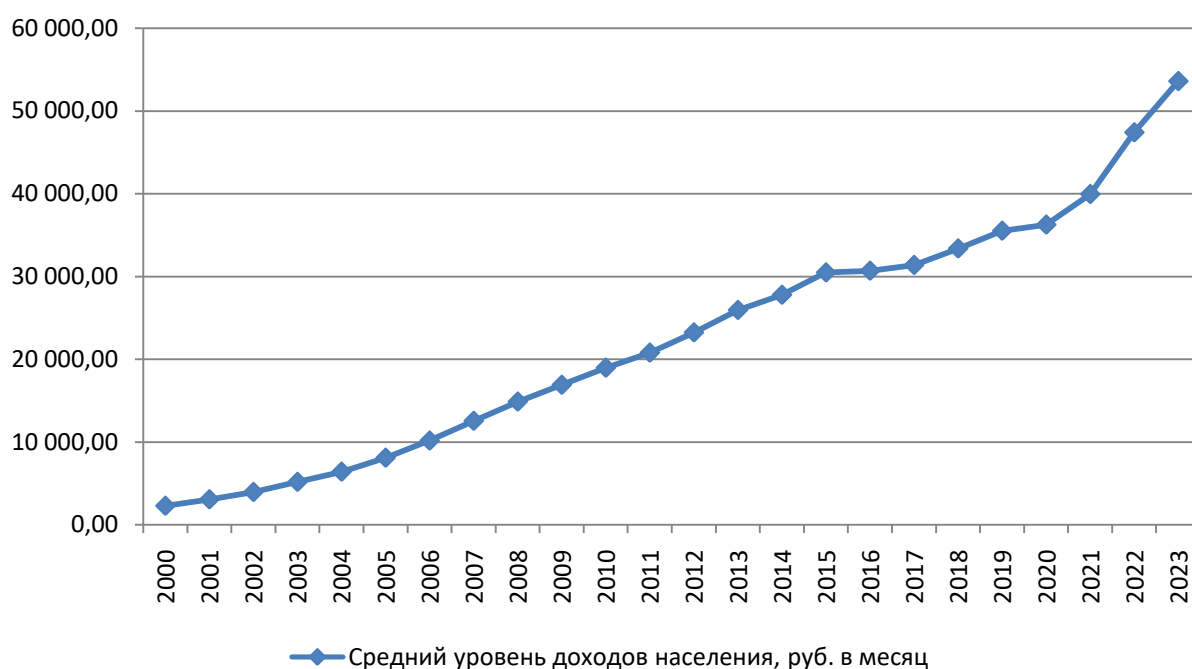


Рисунок 66 – Средний уровень доходов населения Российской Федерации в 2000-2023 гг., руб. в месяц

Источник: составлено по [242-248].

Рисунок 66 демонстрирует, что средний уровень доходов населения Российской Федерации за исследуемый период вырос почти в 20 раз с 2281 рубля в 2000 г. до 53579 рублей в 2023 г. В тоже время нельзя забывать об инфляционном воздействии. По этой причине рассмотрим рост номинальных доходов населения в сравнении с динамикой реальных доходов.

Рост реальных и номинальных доходов населения в Российской Федерации в 2000-2023 гг. представлен на рисунке 67.

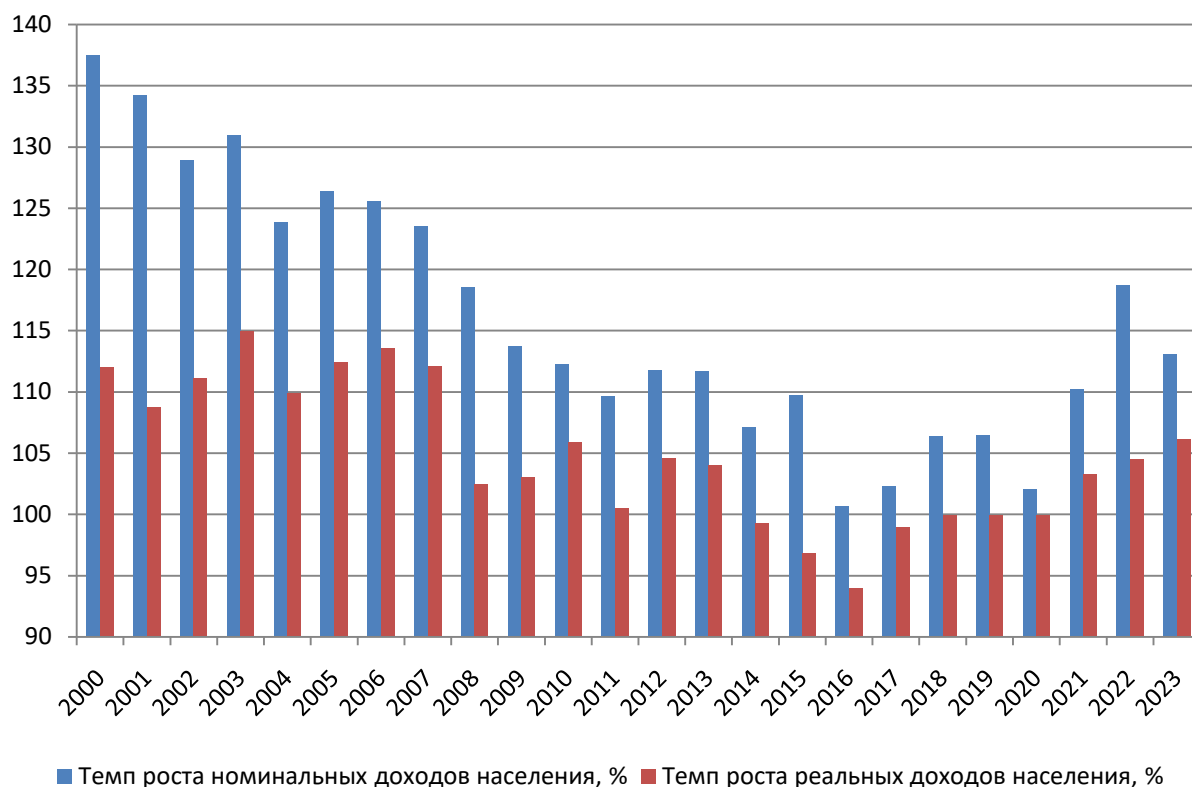


Рисунок 67 – Темпы роста реальных и номинальных доходов населения в Российской Федерации в 2000-2023 годах, %

Источник: составлено по [242-248].

На протяжении исследуемого периода наблюдается плавное снижение темпов прироста доходов населения. Если в 2000 г., 2001 г. и 2003 г. рост номинальных доходов населения был больше 30% в год, то в 2011 г. и 2014 г. он уже не превышал 10%. При этом рост реальных доходов достиг максимального значения в 2003 г. – почти 15%, а уже с 2008 г. практически не превышал 5%.

В 2011 г. рост реальных доходов практически отсутствовал, а в 2014 г. наблюдалось снижение реальных доходов населения. Данная тенденция сохраняется и в настоящее время, что во многом объясняется экономическими проблемами, в том числе на фоне санкционного воздействия.

Темпы падения реальных доходов в 2017 г. замедлились, а в 2018 г. тенденция снижения реально располагаемых доходов практически сведена на нет: наблюдалось минимальное сокращение на уровне 0,1 %. Этот же тренд сохранялся на протяжении и последующих периодов, что происходило на фоне увеличения темпов роста номинальных доходов в 2021-2023 гг.

Куксин И.Н. и Мархгейм М.В. отмечают, что для социально ориентированного государства одной из главных целей должно выступать обеспечение условий для гармоничного развития собственного населения. [128].

Аналогичной позиции придерживаются Липатова В.Н. и Градусова В.Н., подчеркивая, что «для существенного повышения жизненного уровня россиян необходимо обеспечить рост производительности труда и разработать более справедливую систему распределения доходов» [147, 148].

Важным фактором является не только величина доходов, но и уровень их дифференциация у различных групп населения. Изучим ситуацию со степенью дифференциации доходов населения.

На протяжении периода исследования выявлена позитивная динамика сокращения численности населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума [357].

В таблице 30 приведена динамика коэффициента фондов, то есть соотношения доходов 10% наиболее и 10% наименее обеспеченного населения.

В таблице 30 также представлена динамика численности населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума и коэффициент Джини.

Таблица 30 – Коэффициент фондов, коэффициент Джини и численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума в Российской Федерации в 2000-2023 гг.

Год	Коэффициент фондов (соотношение доходов 20% наиболее и 20% наименее обеспеченного населения) (коэффициент)	Коэффициент Джини	Численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума, в процентах от общей численности населения (процент)
2000	13,9	0,395	29
2001	13,9	0,397	27,5
2002	14	0,397	24,6
2003	14,5	0,403	20,3
2004	15,2	0,409	17,6
2005	15,2	0,409	17,8
2006	15,9	0,415	15,2
2007	16,7	0,422	13,3
2008	16,6	0,421	13,4
2009	16,6	0,421	13
2010	16,6	0,421	12,5
2011	16,2	0,417	12,7
2012	16,4	0,420	10,7
2013	16,2	0,419	11
2014	16	0,416	11,2
2015	15,7	0,413	13,3
2016	15,5	0,411	13,3
2017	15,2	0,409	13,2
2018	15,5	0,411	12,9
2019	15,6	0,412	12,3
2020	14,9	0,406	12,1
2021	15,2	0,409	11,1
2022	14,0	0,398	9,0
2023	14,8	0,405	8,3

Источник: составлено по [242-248].

Из данных, приведенных в таблице 30, видно, что децильный коэффициент фондов постепенно возрастает. Это свидетельствует о продолжающемся нарастании дифференциации доходов населения, темпы которого не очень высоки: отмечен рост с коэффициента фондов 13,9 в 2000 г. до 15,6 в 2019 г., то есть на 11,5%. Пиковое значение данного показателя

наблюдалось в 2007 г. и составляло 16,7. В последние годы величина показателя снижается, достигнув величины 14,4 в 2022 г. Несмотря на высокий по мировым меркам уровень дифференциации, в целом, в последние годы наблюдается небольшое снижение значений коэффициента. Важно отметить и тот факт, что, несмотря на общее увеличение по итогам исследуемого периода, прослеживается тенденция роста показателя в 2001-2007 гг., его стабилизации в 2008-2010 гг. и дальнейшего постепенного снижения вплоть до 2017 г. В 2018 г. вновь наблюдалось незначительное увеличение до уровня 2016 г. В 2022 г. произошло снижение показателя до уровня 0,398, но в 2023 г. он увеличился до уровня 0,405. Аналогичную динамику имеет и, по сути, обратный данному показателю коэффициент Джини. Это может быть рассмотрено в качестве положительного тренда, который дает основания прогнозировать дальнейшее снижение дифференциации доходов населения в будущем.

Если в 2000 г. доля данной категории людей достигала 29%, то в 2012 г. до начала финансово-экономического кризиса данный показатель снижался до 10,7%, но в результате экономического спада в 2013-2015 гг. возрос до 13,3%.

В последующие годы рассматриваемого периода наблюдалась стабилизация с устойчивым трендом к снижению: в 2022 г. зафиксирован исторический минимум на уровне 10,5%. Этот факт можно рассматривать в качестве положительного достижения на фоне снижения реальных доходов населения, в целом.

Улучшение ситуации в экономике страны и возобновление экономического роста достаточно быстро позволит снизить численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума менее величины в 10%.

В 2018 году Правительство приняло решение о том, чтобы приравнять минимальный размер оплаты труда к прожиточному минимуму. Но даже эта мера не позволит решить сложившиеся проблемы. Сегодняшний

прожиточный минимум не отвечает современным стандартам качества жизни и закладывает основы для развития бедности и сохранения трудовой деятельности с низкой эффективностью и мотивацией.

На наш взгляд, важнейшей мерой повышения эффективности воспроизводства трудового потенциала региональной экономики является существенное повышение минимального размера оплаты труда. Это приведет к росту производительности труда. Несмотря на рост затрат на переоборудование рабочих мест в краткосрочной перспективе это будет стимулировать экономический рост в долгосрочной перспективе.

Минимальным размером оплаты труда (МРОТ) является законодательно установленный минимум стоимости труда, который работодатель обязан выплачивать работнику.

Рост МРОТ повышает уровень жизни для беднейших слоев населения, а также снижает потребность в государственных расходах на социальную поддержку наиболее уязвимых групп людей. Важным эффектом повышения МРОТ является стимулирование роста уровня потребления за счет наращивания денежной массы у людей с минимальными доходами. Это основано на высокой склонности к потреблению у наименее обеспеченного населения. Существуют различные взгляды на МРОТ и степень его актуальности как инструмента государственного регулирования уровня оплаты труда. К потенциально негативным эффектам могут относиться риски роста затрат бизнеса. В данном контексте важно функционирование институтов развития предпринимательства и бизнеса, которые бы способствовали методологической и технологической поддержке субъектов.

Важно также понимать, что в коммерческом секторе в большинстве случаев минимальный размер оплаты труда является лишь формальным, а реальный уровень доходов существенно его превышает. Увеличение МРОТ приведет к приросту затрат на оплату труда, но масштаб данного явления будет менее существенным, поскольку произойдет лишь в части налоговых отчислений.

Статья 133 ТК РФ устанавливает размер МРОТ на уровне не ниже величины прожиточного минимума для трудоспособного населения. С 2007 года в ТК РФ была также введена статья 133.1 ТК РФ, которая позволяет устанавливать на региональном уровне более высокий размер минимальной заработной платы (МЗП). Стоит уточнить, что он не может быть ниже МРОТ, установленного на федеральном уровне.

Потенциальное увеличение размера МРОТ в большинстве случаев рассматривается в качестве дополнительных расходов бюджета. Но недостаточно внимания уделяется негативным последствиям сохранения низкого уровня минимального размера оплаты труда. Бюджет недополучает значительные суммы из-за установления многими коммерческими организациями официальной заработной платы на уровне МРОТ. Проблема «серых» зарплат существует в Российской Федерации достаточно давно и определяется возможностью сокращения налоговых выплат.

С позиции бюджета существует и обратная сторона: его доходы могут быть значительно увеличены за счет фискальной составляющей. Расходы на увеличение уровня оплаты труда работников бюджетной сферы будут покрываться дополнительными налоговыми платежами за счет вывода из тени заработной платы коммерческого сектора.

Необходимость большей оплаты труда стимулирует работодателей к повышению его эффективности, в том числе за счет использования более производительных технологий и оборудования.

На наш взгляд, именно этот фактор является основополагающим с позиции развития региональной экономики, так как будет определять постепенный отказ от низкоэффективных рабочих мест, заменяя их более производительными автоматизированными. Аналогичным образом это позволит решить и проблемы дефицита кадров в тех отраслях, которые совмещают низкий уровень оплаты и непрестижность, поскольку уровень материальной привлекательности рабочих мест в них возрастет. Эти же сферы потенциально смогут принять высвободившиеся трудовые ресурсы.

Для эффективного воспроизводства трудового потенциала и снижения уровня социальной напряженности в обществе важно сокращать степень дифференциации доходов, что также является одним из результатов повышения минимального уровня оплаты труда.

МРОТ с позиции реализации социальной политики не является однозначно эффективным инструментом, поскольку не выполняет непосредственной воспроизводственной функции в системе трудового потенциала, а также может снижать мотивацию к труду. В тоже самое время, на наш взгляд, минимальный размер оплаты труда является недооцененным механизмом стимулирования роста производительности труда, лишая экономику дешевых низкоэффективных трудовых ресурсов.

Для обеспечения нормальной жизнедеятельности не только самого работника, но и его семьи минимальный уровень оплаты труда должен быть больше прожиточного минимума хотя бы в 2 раза.

При анализе изменения бюджетной нагрузки и фактора фискальной составляющей важно учитывать соотношение работников бюджетной и частной сферы.

В результате повышения МРОТ произойдет увеличение выплат работникам.

Будем считать, что до повышения средняя заработная плата

$$OT_{ср\ i} > OT_{мин} \quad (42)$$

, где $OT_{ср\ i}$ – средняя заработная плата работников i группы

$OT_{мин}$ – минимальный размер оплаты труда (МРОТ).

Пусть численность работников i группы бюджетной сферы $ЧР_б$, а внебюджетной сферы – $ЧР_{вб}$.

Зарплата рассматриваемой группы колеблется в пределах

$$OT_i - D_i \leq OT_i \leq OT_i + D_i \quad (43)$$

$$\text{, при этом } OT_i - D_i = OT_{мин} \quad (44)$$

Увеличение $OT_{мин}$ (МРОТ) до уровня выше OT_i приведет к необходимости дополнительных бюджетных расходов на выплаты работникам государственной сферы.

$$P_6 = ЧP_6 * (OT_{мин} - OT_i) \quad (45)$$

За счет роста налоговой базы произойдет и увеличение доходов консолидированного бюджета.

$$D_6 = 0,13 * (P_6 + P_{вб}) \quad (46)$$

Увеличение расходов внебюджетного сектора на оплату труда, в свою очередь, составит

$$P_{вб} = ЧP_{вб} * (OT_{мин} - OT_i) \quad (47)$$

Таким образом, за счет роста налоговых доходов бюджета будет скомпенсирована часть его расходов на оплату труда работников государственного сектора:

$$\begin{aligned} D / P_6 &= (0,13 * (P_6 + P_{вб})) / P_6 = (0,13 * P_6 + 0,13 * P_{вб}) / P_6 = \\ &= ((0,13 * P_6) / P_6) + ((0,13 * P_{вб}) / P_6) = 0,13 + ((0,13 * P_{вб}) / P_6) \end{aligned} \quad (48)$$

Аналогичным образом, компенсированную долю дополнительных расходов бюджета можно представить в виде:

$$(0,87 * P_6 - 0,13 * P_{вб}) / P_6 \quad (49)$$

В конечном итоге подоходный налог с работников государственной сферы вернется обратно в бюджет. Это позволяет сравнивать размер 87% от увеличения расходов на оплату труда бюджетной сферы с дополнительными доходами бюджета от увеличения расходов корпоративного сектора, то есть с 13% от них. На рисунке 69 представлен график, характеризующий данную зависимость.

Затраты бюджета будут в полной мере компенсироваться при доле внебюджетного сектора в росте затрат на оплату труда в 87%.

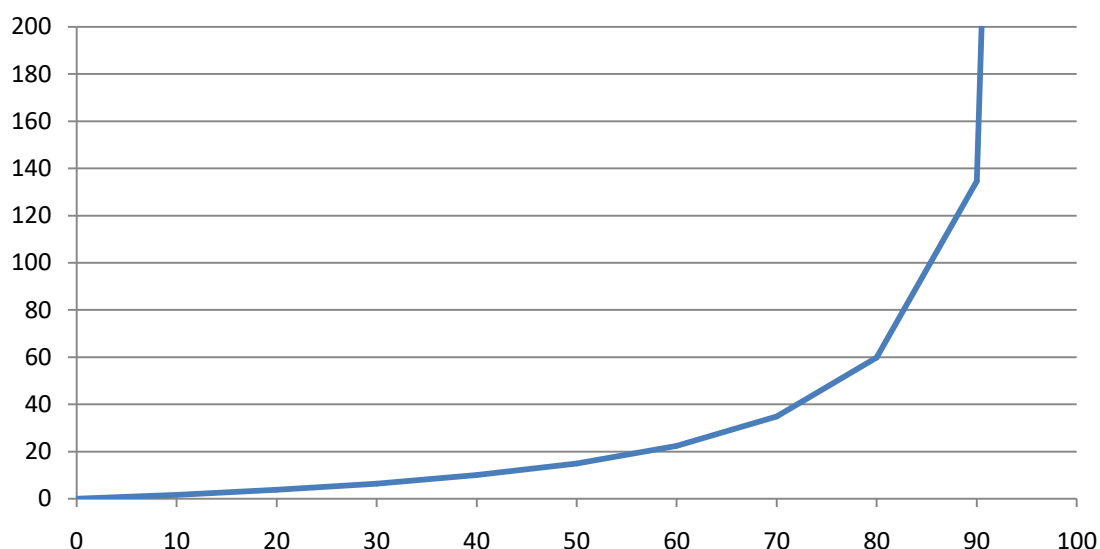


Рисунок 68 – Уровень компенсации затрат бюджета на повышение МРОТ в зависимости от доли внебюджетного сектора в структуре общего увеличения расходов, %

Также стоит учитывать рост объемов отчислений во внебюджетные фонды, что должно положительным образом сказаться на исполнении государством социальных функций, повысив уровень пенсий, а также медицинского и социального обеспечения.

В базовом расчете учитывалось только непосредственное повышение заработной платы для тех работников, которые имели уровень дохода ниже введенного МРОТ. На практике повышение уровня оплаты труда у группы с минимальными доходами с высокой долей вероятности приведет к увеличению и у других групп населения: чем выше изначальный уровень дохода, тем меньшим будет темп его прироста. Будет сохраняться общее соответствие и расстановка по уровню дохода, но сократиться уровень дифференциации и увеличится медианный доход.

Увеличение заработной платы для групп населения с более высоким уровнем доходов способствует увеличению расходов бюджета. Однако, за счет большей доли работников внебюджетного сектора в группах населения с более высокими доходами будет наблюдаться дополнительный прирост налоговых поступлений в бюджет.

Повышение МРОТ имеет ряд следствий, которые определяются, с одной стороны, факторами социального, политического и экономического развития, а с другой, увеличивает нагрузку на бюджет. Требуется определение наиболее приемлемых вариантов повышения МРОТ, которые позволят в полной мере сбалансировать региональную экономическую систему. С ростом количества людей, которым будет увеличена заработная плата, возрастать будут и расходы бюджета. Ключевым аспектом является увеличение доходов бюджета, как непосредственно за счет увеличения базы по налогу на доходы физических лиц, так и на основе экономического развития благодаря росту совокупного спроса.

Предполагается, что увеличение МРОТ до уровня 43125 рублей приведет не только к росту уровня оплаты труда у тех групп населения, которые имели меньшую заработную плату, но и у тех категорий, которые зарабатывали больше. Это определяется поддержанием дифференциации уровня заработной платы. На рисунке 69 приведены графики, демонстрирующие потенциальные графики увеличения уровня оплаты труда по группам населения с различным уровнем дохода.

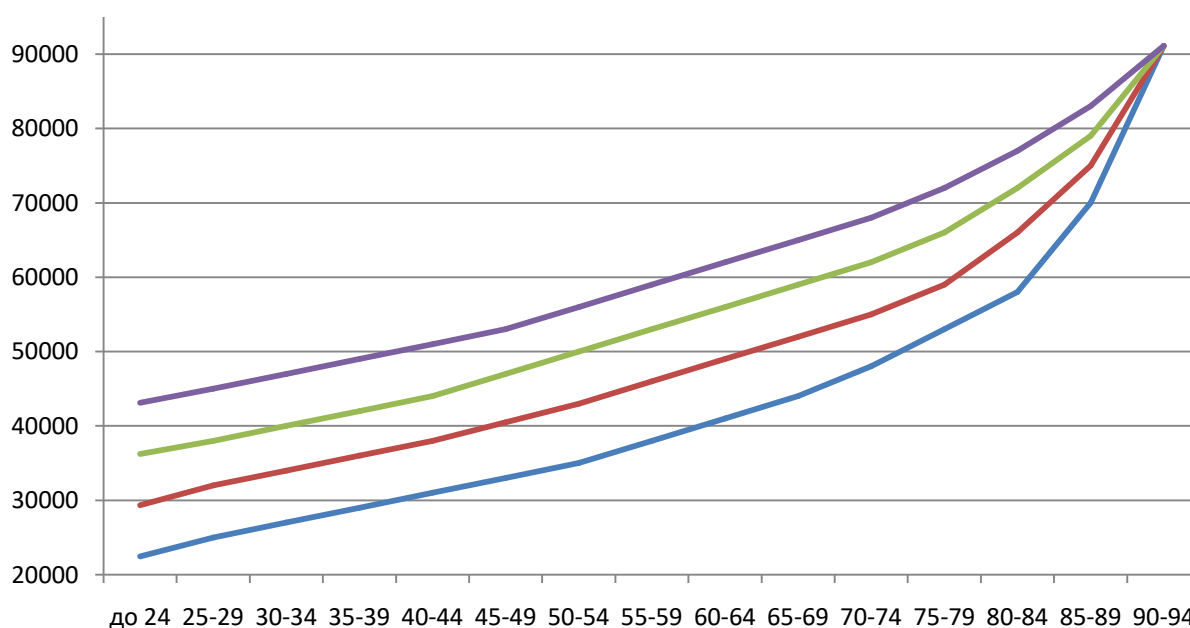


Рисунок 69 – Система повышения уровня заработной платы при увеличении минимального размера оплаты до труда по уровням, руб.

Если базовый график характеризует текущее состояние дел в экономике, то четыре остальных изображают кривые прироста доходов при увеличении МРОТ до уровня 29335, 36230 и 43125 рублей соответственно.

Среднегодовая численность работников организаций в Российской Федерации по состоянию на 2024 г. составляет около 44 миллионов человек. Из них на долю организаций государственной и муниципальной собственности приходится 17,1 миллиона человек или примерно 38,9%.

В таблице 31 представлено распределение общего объема начисленной заработной платы по 20-ти % группам с учетом предлагаемых преобразований.

Таблица 31 - Распределение общего объема денежных доходов населения по 20-ти % группам

Российская Федерация	Распределение общего объема денежных доходов населения, в процентах				
	в том числе по 20-ти процентным группам населения				
	первая (с наименьши ми доходами)	вторая	третья	четвертая	пятая (с наибольшими доходами)
зар плата	5,4	10,1	15,1	22,7	46,7
Зар плата	17058	31949	47684	71467	147290
Фонд начисленной заработной платы в месяц, млрд. руб.	150,1	281,2	419,6	628,9	1296,2
Фонд начисленной заработной платы в год	1801,3	3373,8	5035,4	7546,9	15553,8
Планируемый объем начисленной заработной платы после увеличения в месяц, млрд. руб.	288,2	376,7	461,6	661,0	1296,2
Увеличение фонда начисленной заработной платы в месяц	138,1	95,5	42,0	32,1	0

В среднем на 20-ти % группу работников в данном контексте приходится около 8,8 миллиона человек.

Целесообразным выглядит повышение минимального размера оплаты труда до уровня в 43125 рублей, что немногим меньше значения среднедушевого дохода по третьей 20-ти % группе населения в целом и среднему уровню оплаты труда второй 20-ти % группы работников.

Данные преобразования приведут к увеличению уровня оплаты труда в первой группе работников, то есть людей получающих минимальные доходы, что потребует увеличения фонда начисленной заработной платы по данной группе примерно в 1,92 раза, то есть на 92%. Это приведет к росту фонда начисленной заработной платы по первой группе (с наименьшими доходами) со 150,1 млрд. руб. до 288,2 млрд. руб. в месяц. Таким образом, увеличение фонда начисленной заработной платы в месяц по данной группе составит 138,1 млрд. руб.

По второй 20-ти % группе произойдет увеличение фонда начисленной заработной платы примерно на 34%, то есть в 1,34 раза, а непосредственный объем увеличится с 281,2 млрд. до 376,7 млрд. рублей. Таким образом, потенциальный прирост составит 95,5 млрд. руб.

Увеличение уровня оплаты труда по первым двум 20-ти % группам будет обязательным в рамках повышения МРОТ до 43,1 тысяч рублей. Как отмечалось выше, с высокой долей вероятности будет происходить повышение уровня оплаты труда и в других группах, что будет определяться факторами стимулирования трудовой деятельности и дифференциации доходов по различным категориям специальностей и должностей. По третьей группе прирост составит около 10%, а по четвертой в пределах 5,1%, что потребует дополнительных 42 и 32,1 млрд. руб. соответственно. По пятой группе населения (с наибольшим уровнем заработной платы), на наш взгляд, увеличения фонда начисленной заработной платы наблюдаться не будет.

В совокупности для реализации плана по увеличению МРОТ потребуется прирост фонда начисленной заработной платы на 307,7 млрд.

руб. в месячном выражении. Из данной суммы 40 млрд. руб. поступит в бюджет в рамках налога на доходы физических лиц.

Как отмечалось выше, на государственный и муниципальный сектор приходится 38,9 % работников, что определяет потребность в 119,7 млрд. руб. дополнительных бюджетных расходов, из которых будет компенсироваться 40 млрд. Таким образом, ежемесячно будет необходимо 79,7 млрд. руб. дополнительных бюджетных расходов, что составляет 956,4 млрд. руб. в год.

Если рассматривать сложившуюся ситуацию без учета возможного повышения уровня оплаты труда по третьей и четвертой группам, то рост фонда начисленной заработной платы составит 233,6 млрд. руб., из которых 90,8 млрд. руб. придется на государственный и муниципальный сектор. При этом 30,4 млрд. руб. будет дополнительно поступать в бюджет в качестве налога на доходы физических лиц. Таким образом, ежемесячно будет требоваться 60,4 млрд. руб. дополнительных бюджетных средств или 724,8 млрд. руб. в годовом выражении.

Компенсировать дополнительные расходы видится возможным за счет реализации трансформированной системы прогрессивного налогообложения для физических лиц.

Предлагаемые изменения будут способствовать увеличению налоговых поступлений за счет экономического роста. Дополнительный прирост ВВП может определяться увеличившимся объемом совокупного спроса со стороны населения, уровень доходов которого возрастет.

Поддержка спроса со стороны наименее обеспеченных слоев населения, которые преимущественно представлены первой и второй 20-ти % группами, в планируемом объеме 711,7 млрд. руб. в год позволит получить дополнительный прирост ВВП ориентировочно на уровне 454,7 млрд. руб., то есть примерно на 0,22 п.п. Дополнительные доходы бюджетов различных уровней при этом составят около 103,2 млрд. руб.

При потенциальном увеличении спроса на 939,2 млрд. руб. дополнительный прирост ВВП может составить до 600,1 млрд. руб. или до 0,3 п.п., бюджетные доходы увеличиться до 136,2 млрд. руб. Дополнительные расходы бюджета составят от 724,8 до 956,4 млрд. руб. в годовом выражении или от 60,4 до 79,7 млрд. руб. в месяц, что представлено на рисунке 70.

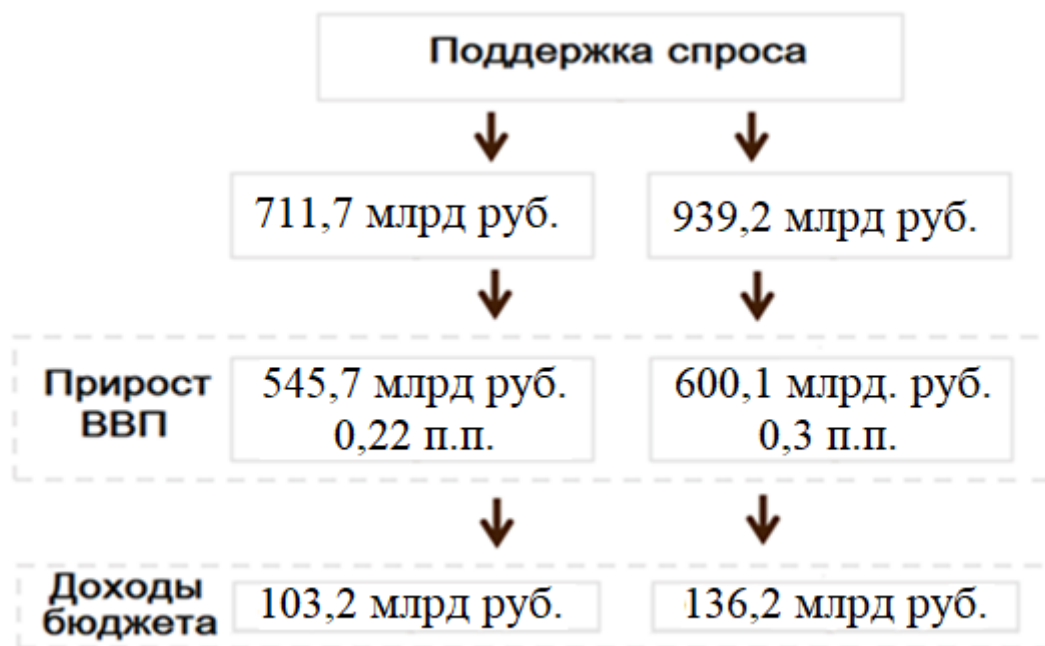


Рисунок 70 – Экономическая схема реализации увеличения минимального размера оплаты труда в Российской Федерации

В таблице 32 представлен расчет показателей дифференциации уровня оплаты труда по 20-ти процентным группам работников на основе рассчитанной модели увеличения МРОТ.

Расчеты осуществлены на основе данных по 20-ти процентным группам работников с целью выявления разницы в показателях до и после преобразований.

Таблица 32 – Расчет показателей дифференциации уровня оплаты труда по 20-ти процентным группам населения

Показатели		20-ти процентные группы населения					Сумма
		первая	вторая	третья	четвертая	пятая	
Общие	Распределение численности работников	0,200	0,200	0,200	0,200	0,200	
	Кумулятивная доля работников (P_i)	0,200	0,400	0,600	0,800	1,000	
Исходный вариант	Фонд начисленной заработной платы, млрд. руб. в месяц	150,11	281,15	419,62	628,91	1296,15	2775,94
	Доля группы в общем фонде начисленной заработной платы	0,054	0,101	0,151	0,227	0,467	
	Кумулятивная доля в общем фонде начисленной заработной платы (Q_i)	0,054	0,155	0,306	0,533	1,000	
	$P_i * Q_{i+1}$	0,031	0,123	0,320	0,800	-	1,274
	$P_{i+1} * Q_i$	-	0,022	0,093	0,245	0,533	0,893
	Коэффициент Джини	0,380					
	Квинтильный коэффициент фондов, раз	8,635					
Краткосрочный вариант	Фонд начисленной заработной платы, млрд. руб. в месяц	288,212	376,743	419,619	628,910	1296,152	3009,635
	Доля группы в общем фонде начисленной заработной платы	0,096	0,125	0,139	0,209	0,431	
	Кумулятивная доля в общем фонде начисленной заработной платы (Q_i)	0,096	0,221	0,360	0,569	1,000	
	$P_i * Q_{i+1}$	0,044	0,144	0,342	0,800	-	1,330
	$P_{i+1} * Q_i$	-	0,038	0,133	0,288	0,569	1,028
	Коэффициент Джини	0,301					
	Квинтильный коэффициент фондов, раз	4,497					
Долгосрочный вариант	Фонд начисленной заработной платы, млрд. руб. в месяц	288,212	376,743	461,581	660,984	1296,152	3083,672
	Доля группы в общем фонде начисленной заработной платы	0,0935	0,122	0,150	0,214	0,420	1,000
	Кумулятивная доля в общем фонде начисленной заработной платы (Q_i)	0,0935	0,216	0,365	0,580	1,000	
	$P_i * Q_{i+1}$	0,0431	0,146	0,348	0,800	-	1,337
	$P_{i+1} * Q_i$	-	0,037	0,129	0,292	0,580	1,039
	Коэффициент Джини	0,298					
	Квинтильный коэффициент фондов, раз	4,497					

Основными показателями, характеризующими уровень дифференциации доходов являются коэффициента Джини и квинтильный коэффициент фондов, который представляет собой соотношение фондов начисленной заработной платы 20% работников с наибольшей и 20% работников с наименьшей заработной платой в размах.

Важным эффектом повышения МРОТ в условиях региональной экономики видится сокращение уровня дифференциации доходов населения. В первую очередь, уменьшатся различия в уровне оплаты труда, что повысит уровень социальной справедливости.

Представленные расчеты позволяют сделать вывод о потенциальном сокращении коэффициента Джини на 0,08.

4.3 Сокращение уровня дифференциации как механизм роста ресурсообеспеченности региональной экономики

Для повышения эффективности системы налогообложения физических лиц и компенсации повышенных бюджетных расходов в связи с увеличением МРОТ целесообразно осуществить переход к прогрессивной системе налогообложения. Существуют различные взгляды на связь используемой системы налогообложения и динамику развития региональной экономики, а также уровень неравенства распределения доходов в обществе. Так, Й. Цвеймюллер, Д. Халтер и М. Охслин считают, что в развитых странах неравенство доходов способствует экономическому развитию, а в развивающихся его, напротив, ограничивает. В свою очередь, Д. Лидерман и М. Брюкнер указывают на стимулирование экономического роста в развивающихся странах за счет высокой степени неравенства в доходах и обратный эффект в развитых регионах.

Прогрессивная система налогообложения распространена во многих развитых и развивающихся странах и широко доказала свою эффективность. Это определяется ее соответствием понятиям социальной справедливости, когда малообеспеченные слои платят меньше или вообще освобождаются от уплаты налога, а богатые категории населения осуществляют большие платежи и в относительном, и в абсолютном выражении. В конечном итоге прогрессивное налогообложение способствует росту доверия к власти и сокращает уровень социальной напряженности в обществе.

За счет увеличения объемов налоговых поступлений и покупательной способности широких слоев населения будут проявляться и эффекты экономического развития, которые будут факторами, стимулирующими прирост ВВП. Важным эффектом будет являться и сокращение дифференциации доходов населения, в том числе за счет сокращения дефицита денежного дохода, что особенно актуально для групп с низким уровнем доходов. Проанализируем На рисунке 71 приведен график, характеризующий общий дефицит денежного дохода населения в Российской Федерации в период с 1992 г. по 2023 г. На рисунке дефицит денежного дохода приведен в миллиардах рублей, а в период до 1998 г. в триллионах рублей.

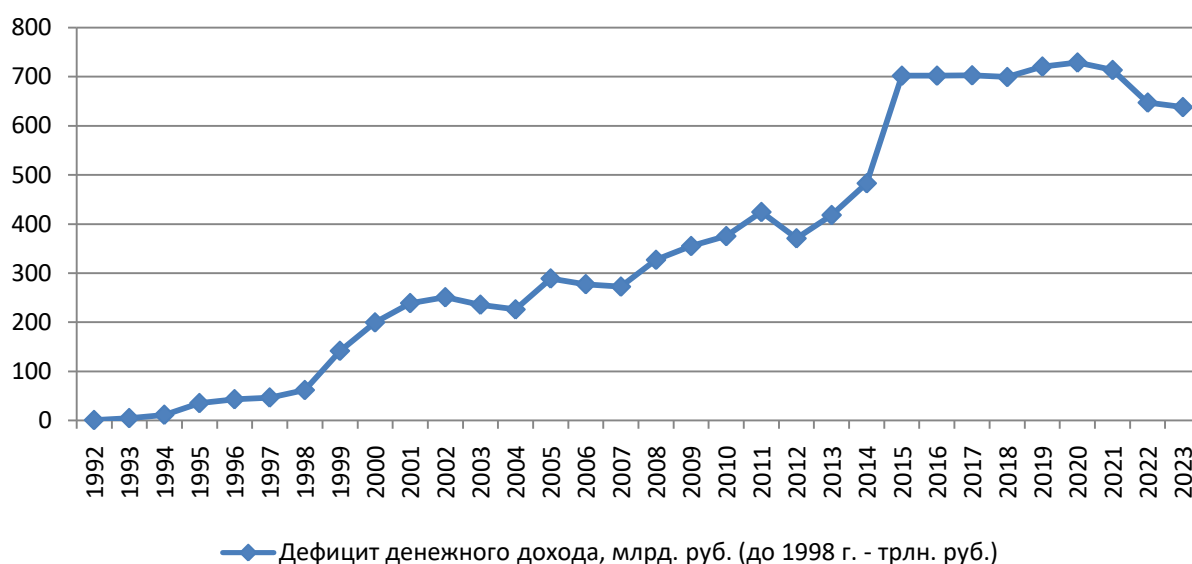


Рисунок 71 - Дефицит денежного дохода населения в Российской Федерации в период с 1992 г. по 2023 г. (до 1998 г. в трлн. руб.)

Источник: составлено по [242-248].

Дефицит денежного дохода населения Российской Федерации, представленный на рисунке 71, за исследуемый период существенно увеличился. Наибольшие темпы прироста объема дефицита наблюдались во время кризисных явлений в экономике. Относительно непродолжительные периоды небольшого уменьшения величины дефицита денежного дохода населения приходились на наиболее благоприятные годы в экономике

Российской Федерации, когда был отмечен максимальный рост доходов и уровня жизни населения в целом: 2002-2004 гг.; 2006-2007 гг.; 2011-2012 гг.

Также снижение величины дефицита денежного дохода населения наблюдается в 2022-2023 гг. Важно отметить, что с 2013 г. по 2015 г. наблюдался существенный прирост дефицита денежных доходов населения с 370,5 миллиарда рублей до 701,7 миллиарда рублей или более чем в 1,8 раза. Этот период стал рекордным, начиная с 2000 г. В тоже время, в 1992 году рост дефицита денежных доходов превысил 10 раз, а за период с 1992 г. по 2000 г. составил почти 500 раз. В период с 2000 г. по 2012 г. данный показатель вырос примерно в 1,8 раза. После существенного роста показателя вплоть до 2015 г. в дальнейшем наблюдается период относительной стабильности показателя с небольшой тенденцией к снижению. На протяжении 2015-2019 гг.. данный показатель оставался относительно стабильным. На рисунке 72 приведен график, характеризующий общий дефицит денежного дохода населения в процентах от общего объема денежных доходов населения в Российской Федерации в период с 1992 г. по 2023 г.

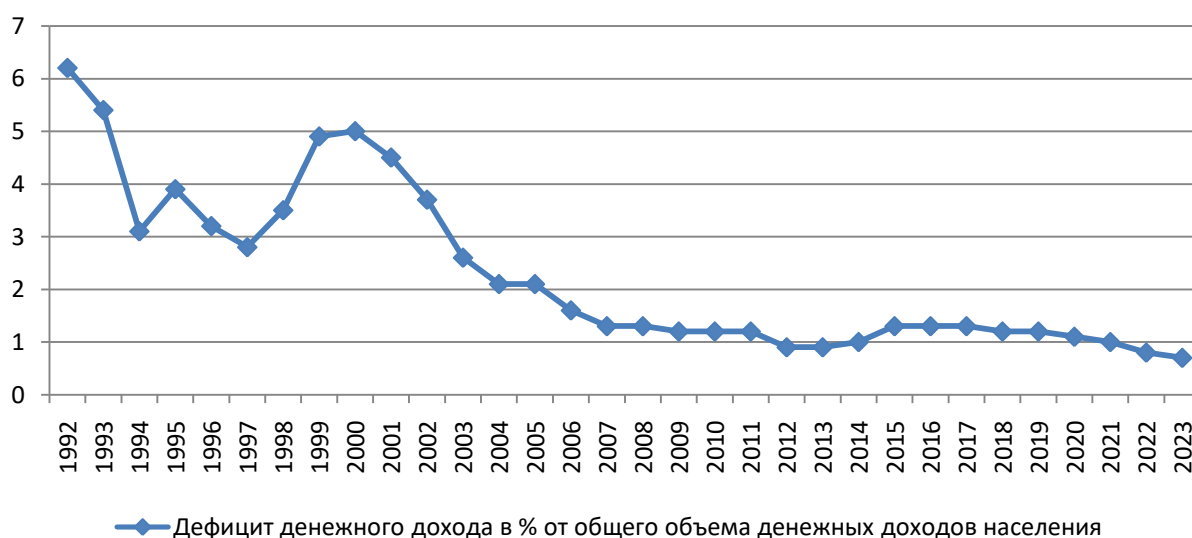


Рисунок 72 - Дефицит денежного дохода в процентах от общего объема денежных доходов населения в Российской Федерации в период с 1992 г. по 2023 г., %

Источник: составлено по [242-248].

Рисунок 72 дает возможность сравнить общий объем дефицита денежного дохода населения в Российской Федерации с его величиной относительно общего объема денежных доходов. Несмотря на высокие темпы прироста дефицита, о чем свидетельствует рисунок 19, общая доля дефицита в структуре денежных доходов, напротив, снижается. Наибольшая величина данного показателя была зафиксирована в 1992 г. и составляла 6,2%.

В дальнейшем прирост доли дефицита в структуре денежных доходов наблюдался только в периоды серьезных экономических кризисов, в первую очередь, в конце 1990-х гг. В 2000 г. величина дефицита достигала 5% относительно общего объема доходов.

В дальнейшем величина данного показателя стабильно снижалась и в 2012-2014 гг. не превышала значения в 1%. Лишь в 2015 г. дефицит увеличился до 1,3% от общего объема денежных доходов населения в Российской Федерации. На аналогичном уровне данный показатель сохранялся на протяжении последующих двух лет, сократившись до 1,2% в 2018 г.

Минимальное значение показателя за исследуемый период было зафиксировано в 2023 г. и составило 0,7%. Проанализируем структуру населения Российской Федерации по величине их доходов относительно прожиточного минимума.

Важным индикатором уровня жизни населения является величина прожиточного минимума и численность населения с доходами ниже данной пороговой величины. На рисунке 73 приведена величина прожиточного минимума в Российской Федерации в месяц в период с 1992 г. по 2023 г., при этом до 1998 г. данные приведены в тысячах рублей.

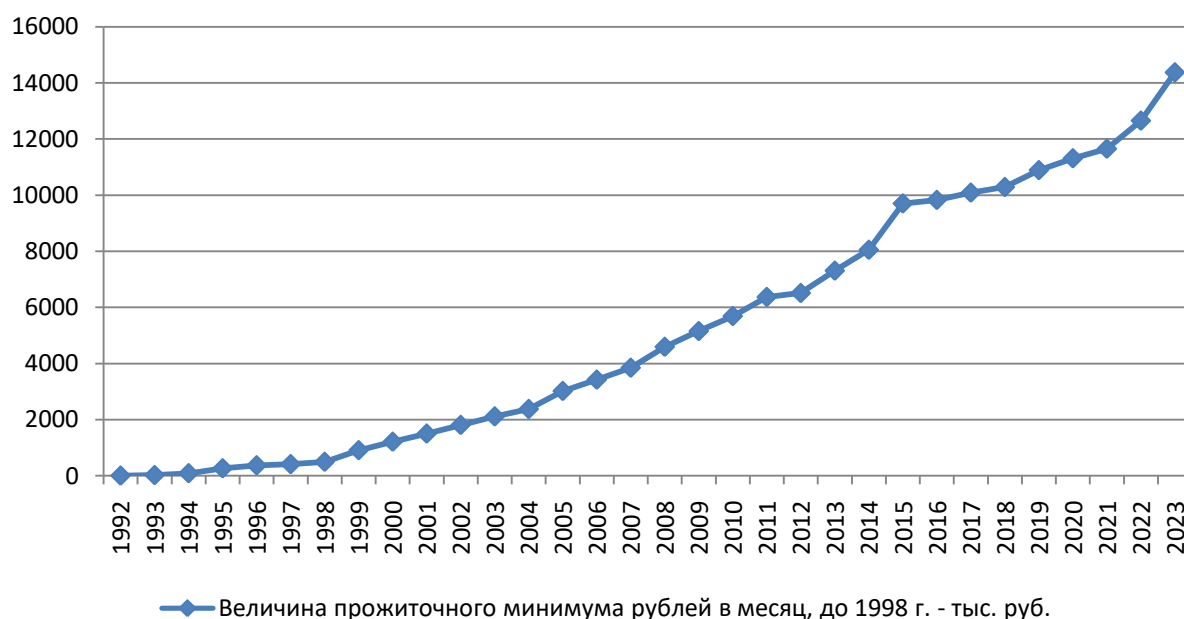


Рисунок 73 - Величина прожиточного минимума в Российской Федерации в месяц в период с 1992 г. по 2023 г. (до 1998 г. в тыс. руб.)

Источник: составлено по [242-248].

Рисунок 73 свидетельствует о достаточно быстром росте величины прожиточного минимума за исследуемый период. На наш взгляд, достаточно сложно осуществлять сравнение величины прожиточного минимума в последние годы исследуемого периода и в начале 1990-х гг., когда в стране наблюдались высокие темпы инфляция вплоть до дефолта 1998 г. Начиная с 1999 г. можно достаточно объективно сравнивать динамику величины прожиточного минимума за счет сохранения в государстве достаточно стабильных экономических условий: за период с 2000 г. по 2023 г. рост величины прожиточного минимума составил более 15 раз, то есть с 907,8 рублей в 1999 г. до 14375 рублей в 2023 г. В 2025 г. прожиточный минимум составляет 17733 рубля. Стоит отметить, что вопрос использование понятия и расчета величин прожиточного минимума является дискуссионным. Часто отмечается, что данный показатель не отражает реального состояния дел, в том числе в силу вариативного подхода к его расчету. С мая 2025 г. изменяются подходы в порядке начисления детских пособий, в том числе в части запрета на отказ в выплатах родителям, чей усредненный заработок

окажется незначительно больше величины прожиточного минимума по региону. На рисунке 74 представлена диаграмма, которая характеризует структуру населения Российской Федерации по интервальным группам соотношения денежных доходов и величины прожиточного минимума за 2023 год.

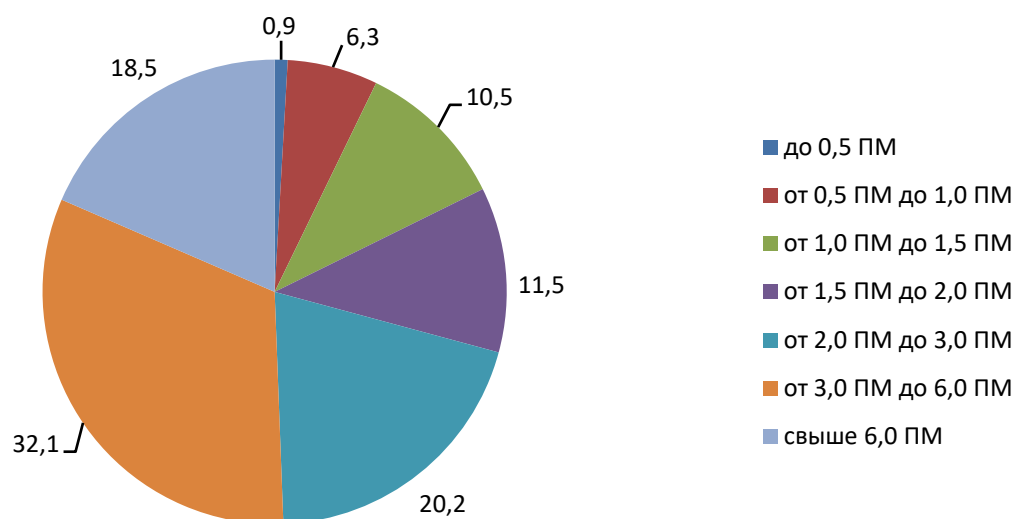


Рисунок 74 - Структура населения Российской Федерации по интервальным группам соотношения денежных доходов и величины прожиточного минимума (ПМ) за 2023 год

Источник: составлено по [248].

При анализе рисунка 74 можно сделать вывод, что 7,2% населения Российской Федерации имеет денежные доходы ниже величины прожиточного минимума. При этом из данной цифры 0,9% населения Российской Федерации имеет денежные доходы даже менее 0,5 величины прожиточного минимума и еще 6,3% имеет денежные доходы от 0,5 до 1 величины прожиточного минимума. Доходы выше 6 величин прожиточного минимума имеет 18,5% населения страны. При этом на группу населения с доходами выше 2 величин прожиточного минимума можно отнести 70,8% населения Российской Федерации. Актуально изучить и ситуацию с численностью населения, имеющего среднедушевые денежные доходы ниже

величины прожиточного минимума, не только в целом по стране, но и по отдельно взятым регионам, чтобы оценить дифференциацию значений данного показателя по различным регионам. Результаты проведенного анализа подтверждают актуальность использования прогрессивной системы налогообложения, как механизма сокращения дифференциации доходов и уменьшения уровня бедности. До 2001 г. в Российской Федерации существовала система налогообложения с прогрессивной ставкой. Отказ от нее был обусловлен, в первую очередь, желанием упростить процесс сбора подоходного налога, а также вывести из тени заработные платы россиян. В современных условиях с развитием электронных платежей существенно возросли возможности в сфере контроля, что привело к сокращению теневых доходов населения. При этом сохранялись недостатки пропорциональной системы, основной из которых состоит в перераспределении налоговой нагрузки на малообеспеченные категории населения из-за одинаковой для всех ставки. С 2021 г. в Российской Федерации была установлена прогрессивная шкала НДФЛ, в рамках которой предусматривалась уплата 15% с суммы доходов, превышающих 5 млн рублей за налоговый период. С 2025 года установлена прогрессивная шкала НДФЛ, предусматривающая пятиступенчатую шкалу ставок:

1. 13% с доходов до 2,4 миллионов рублей в год или до 200 тысяч рублей в месяц;
2. 15% с доходов от 2,4 до 5 миллионов рублей в год или от 200 до 416,7 тысяч рублей в месяц;
3. 18% с доходов от 5 до 20 миллионов рублей в год или от 416,7 тысяч рублей до 1,67 миллиона рублей в месяц;
4. 20% с доходов от 20 до 50 миллионов рублей в год или от 1,67 до 4,17 миллионов рублей в месяц;
5. 22% с доходов свыше 50 миллионов рублей в год или 4,17 миллиона рублей в месяц.

Наиболее целесообразна реализация многоступенчатого механизма, который является сложным, но и эффективным способом выстраивания прогрессивной системы налогообложения, перспективная модель которой представлена в таблице 33.

Таблица 33 – Перспективная система прогрессивного налогообложения физических лиц

Размер годового дохода физического лица	Величина налоговой ставки, %	Диапазон дохода в среднем месяц
До 12 ПМ	0 %	До 17 733
До 12 МРОТ	7 %	От 17 733 до 43 125
До 12 размеров средней заработной платы (СЗП)	13 %	От 43 125 до 87 952
До 2 СЗП	15 %	От 87 952 до 175 904
До 3 СЗП	25 %	От 175 904 до 263 856
До 6 СЗП	30 %	От 263 856 до 527 712
До 12 СЗП	35 %	От 527 712 до 1 055 424
До 25 СЗП	40 %	От 1 055 424 до 2 198 800
Свыше 25 СЗП	45 %	Свыше 2 198 800

Особенностью предлагаемой системы является то, что при достижении пороговых значений по доходу происходит переход в следующий диапазон с новым уровнем ставки, но данный процент действует только на тот доход, который превышает пороговое значение. В системе предполагается использовать 9 интервальных уровней дохода, которые будут облагаться прогрессивной налоговой ставкой. Доходы до величины прожиточного минимума нецелесообразно облагать подоходным налогом, а выше данного порогового значения и до уровня перспективного минимального размера оплаты труда должны облагаться по ставке 7%. Таким образом, средневзвешенная налоговая ставка работников с минимальным уровнем оплаты труда составит 4,1%. В годовом выражении это сократит налоговую нагрузку на данную категорию населения на 45946 рублей. Основные

показатели перспективной системы прогрессивного налогообложения физических лиц представлены в таблице 34.

Таблица 34 – Расчет основных показателей системы прогрессивного налогообложения физических лиц

Размер годового дохода физического лица	Величина налоговой ставки, %	Диапазон налоговых платежей, руб.	Величина налога при ставке 13%	Отклонение	Величина налога с 2021 г. до 2025 г. (15 % выше 5 млн.)	Отклонение	Величина налога в настоящее время (макс.)	Отклонение	Средневзвешенная налоговая ставка до, %
До 212 796	0 %	0	27 663	- 27 663	27 663	- 27 663	27 663	- 27 663	0
517 500	7 %	До 21 329	67 275	- 45 946	67 275	- 45 946	67 275	- 45 946	4,1
1 055 424	13 %	До 91 259 (21 329 + 69 930)	137 205	- 45 946	137 205	- 45 946	137 205	- 45 946	8,6
2 110 848	15 %	До 249 572 (91 259 + 158 313)	274 410	- 24 838	274 410	- 24 838	274 410	- 24 838	11,8
3 166 272	25 %	До 513 428 (249 572 + 263 856)	411 615	101813	411 615	101813	426 940	86 488	16,2
6 332 544	30 %	До 1 463 309 (513 428 + 949 881)	823 230	640079	849 881	613428	941 857	521452	23,1
12 665 088	35 %	До 3 679 699 (1 463 309 + 2 216 390)	1 646 461	2033238	1 799 763	1879936	2 081 715	1597984	29,1
26 385 600	40 %	До 9 167 903 (3 679 699 + 5 488 204)	3 430 128	5737775	3 857 840	5310063	4 679 120	4488783	34,7
Свыше 26 385 600	45 %	Свыше 9 167 903	3 430 128	5737775	3 857 840	5310063	4 679 120	4488783	От 34,7

По ставке 13 % будут облагаться доходы свыше МРОТ и до уровня средней заработной платы, которая в 2024 г. составляла 87952 рубля. Для данной группы населения средневзвешенная ставка налога составит 8,6%. Для следующей интервальной группы с доходами до 2 уровней средней заработной платы, то есть от 1055424 рублей до 2110848 рублей в год будет использоваться ставка на уровне 15%, но средневзвешенная ставка будет не превышать 11,8%, что в сравнении с действующими условиями позволит сократить налоговую нагрузку до 24838 рублей в год.

Доходы от 2 до 3 средних заработных плат будут облагаться по ставке 25 %, что сформирует средневзвешенную ставку до 16,2%. По ставке 30 % будут облагаться доходы от 3 до 6 средних заработных плат, а по ставке 35 % - от 6 до 12 средних заработных плат. При этом средневзвешенная налоговая ставка будет составлять до 23,1% и до 29,1 %, соответственно.

Предпоследняя интервальная группа доходов до 25 средних заработных плат предполагает налоговую ставку в 40% и средневзвешенный уровень в 34,7%. Максимальный уровень налоговой ставки на уровне 45 % предлагается использовать для доходов свыше 25 средних заработных плат. На рисунке 75 представлена гистограмма, характеризующая структуру изменения налоговой нагрузки работников в зависимости от уровня месячного дохода.

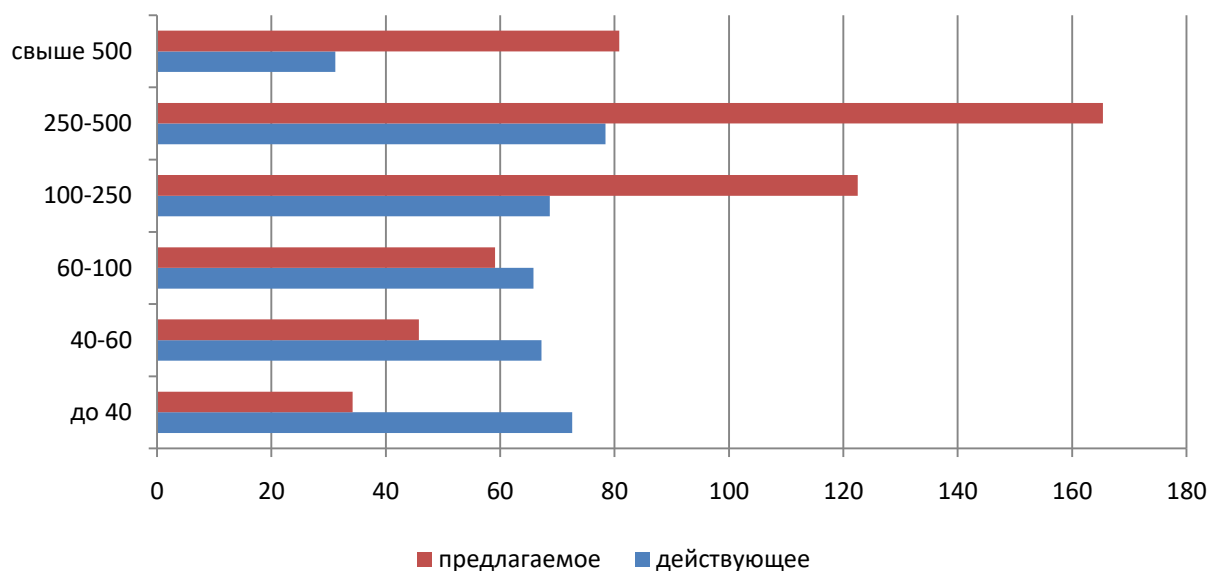


Рисунок 75 – Структура налоговой нагрузки работников в разрезе по уровню заработной платы, млрд. руб.

За счет внедрения прогрессивной системы налогообложения в представленном варианте будет осуществлено снижение налоговой нагрузки на большую часть работников в Российской Федерации. Сокращение средневзвешенной налоговой ставки коснется четырех первых 20-ти % групп работников, то есть более чем 80 % - со средним уровнем заработной платы до 150 тысяч рублей в месяц. Увеличение налоговой нагрузки будет распространяться на категории людей со средним ежемесячным доходом свыше 193166 рублей. Одним из важных преимуществ пропорциональной системы является простота учета и минимизации стимулов сокрытия доходов. Несмотря на это в Российской Федерации существует проблема заработной платы «в конвертах», которую может усугубить внедрение прогрессивной системы налогообложения. Реализация прогрессивной

системы налогообложения для физических лиц требует применения новых механизмов контроля, которые позволят сократить риски ухода от уплаты налогов путем занижения реального уровня доходов:

1. Развивать механизмы безналичных расчетов с целью повышения прозрачности системы оплаты труда и расходования средств;
2. Совершенствовать контроль за расходами физических лиц;
3. Применять инструменты мониторинга активов физических лиц.

Безналичные формы платежей становятся все более популярными среди физических лиц, что позволяет использовать все больше инструментов мониторинга, увеличивая степень контроля. Использование системы налогообложения с прогрессивной налоговой ставкой не должно сказываться на социальных аспектах жизни общества. Для этого необходимо внедрять механизм семейного или коллективного налогообложения населения. Опыт ряда стран демонстрирует, что возможность расчета подоходного налога семьи позволяет оптимизировать налоговую ставку супруга с максимальным доходом, особенно в случае отсутствия доходов у остальных членов.

Социальное значение имеет и система налоговых вычетов, которые рассмотрены в статьях 218-221 Налогового кодекса Российской Федерации. Действующие виды налоговых вычетов целесообразно дополнить системой закрепленных на законодательном уровне социально значимых расходов. В их перечень целесообразно включить:

- дополнительное медицинское страхование;
- обучение детей и иные расходы, направленные на их развитие;
- добровольное пенсионное страхование;
- благотворительность.

Реализация данного механизма позволит вывести часть доходов семьи, необходимых для реализации социальных потребностей, из налогооблагаемой базы и тем самым повысить уровень социальной защищенности населения.

5 ПРИКЛАДНЫЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНА И ИХ РЕАЛИЗАЦИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

5.1 Концептуальные основы управления воспроизводством трудового потенциала региона

Население региона выступает в качестве носителя трудового потенциала, что является основополагающим фактом при создании концептуальной модели системы его воспроизводства. Сущность рассматриваемой системы состоит в организации взаимодействия всех ее участников с целью формирования и потребления трудового потенциала. Заинтересованность различных элементов системы определяется различными факторами, однако всех их объединяет участие в организации рыночных процессов по поводу реализации трудового потенциала в условиях региональной экономики.

Разработка концептуальных основ и модели системы воспроизводства трудового потенциала является ключевым этапом повышения эффективности процессов формирования и использования трудового потенциала на региональном уровне. Выработка концептуальной модели имеет важное значение для определения места различных этапов и процессов в воспроизводственной системе, а также их взаимного влияния на трудовой потенциал и возможности использования при регулировании [1].

Концептуальные основы системы воспроизводства трудового потенциала экономики региона определяют основные элементы, участвующие в стадиях процесса, а также характер и порядок взаимосвязей между ними. Отметим, что между понятиями концептуальной модели и концепции модели существует ряд принципиальных отличий, если концептуальная модель представляет собой структуру объекта и связи

внутри нее, то концепция модели – это основная суть процессов, происходящих в системе.

Воспроизводство трудового потенциала основывается на совокупности упорядоченных социально-экономических отношений, которые определяют взаимосвязь работника, работодателя и государства, как регулятора трудовых отношений и рынка труда.

Трудовой потенциал может передаваться и использоваться лишь опосредованно, поскольку его носителем и личным собственником выступает человек, который, в свою очередь, вступает в трудовые отношения по поводу обмена принадлежащего ему трудового потенциала в рыночных условиях.

Переход экономики Российской Федерации к условиям капитализма в 1990-х гг. потребовал существенных социально-экономических перемен в сфере трудовых ресурсов и человеческого капитала. В России трудовые ресурсы исторически долго существовали в условиях административной экономики, что способствовало активному участию государства во всех стадиях формирования трудовых ресурсов [269]. Человеческий капитал был сферой активного государственного регулирования, в том числе посредством полного государственного обеспечения населения образованием, медициной и объектами социальной инфраструктуры. В государственном ведении находились вопросы нормирования и оплаты труда. Одной из проблем данной системы стало стремление к установлению и выполнению планов. Это в ряде случаев приводило к недостаточно добросовестному труду, снижало качество продукции и работ, не давало мотивации к эффективной работе и ответственному исполнению своих обязанностей.

Реформы экономики в России в 1990-е годы изменили не только и не столько сам строй с административно-командного на рыночный, но внесли коренные изменения в отрасль социально-трудовых отношений. Государство очень резко ушло из данной сферы, дав полную свободу формирования и развития частных предприятий [218].

Трудовые ресурсы, т.е. люди зачастую были не готовы к новой форме социально-трудовых отношений, что выражалось в отсутствии адаптации к суровым рыночным условиям после жизни в условиях экономики с высоким уровнем государственного регулирования. Принципиально новые условия трудовых отношений вносили свои коррективы в менталитет и взаимоотношения на рынке труда. Условия наемного труда в рыночной экономике все больше развивают механизмы свободной купли-продажи рабочей силы на рынке трудовых ресурсов. Продолжается формирование рыночных механизмов оплаты труда и управления экономикой [300]. Разгосударствление экономики приводит к отказу от активного вмешательства государства в сферу образования и трудоустройства. Это, с одной стороны, позволяет регулировать рынок труда за счет механизма спроса и предложения, а с другой, способствует возникновению ряда перекосов [142].

В условиях существования плановой экономики трудовые ресурсы во многом существовали под государственным влиянием, в то время как новые условия в большей степени определялись воздействием рынка. Часть населения перешла в разряд собственников ресурсов, предпринимателей, остальные стали наемными работниками, для которых новым и ключевым на тот момент стимулом стала заработная плата.

Важным этапом ухода государства из сферы трудовых ресурсов стало существенное сокращение государственных расходов, направленных на воспроизводство трудовых ресурсов [20]. Лишь в последние годы вновь возобновилась целенаправленная государственная политика, ориентированная на рост рождаемости, борьбу со смертностью, развитие и строительство дошкольных учреждений и школ. Все это стало реакцией на ряд негативных явлений, в том числе снижение численности населения страны и планируемое уменьшение количества трудовых ресурсов.

Для рыночной экономики характерна ситуация, когда большинство социальных расходов оплачиваются непосредственно населением, что в

целом снижает уровень жизни людей. Именно рост ответственности государства в данной сфере в последние годы способствовал росту рождаемости за счет роста уверенности населения в будущем [399].

Разгосударствление формирования трудовых ресурсов заключалось в отказе государственных органов от прямого участия в регулировании количества подготавливаемых специалистов. Не участвует государство и в процессах трудоустройства. Таким образом, активно развиваются тренды роста роли рыночных сил, в том числе спроса-предложения, уровня заработной платы, конкуренции и иных факторов в развитии трудового потенциала.

В рыночных реалиях потребности в рабочей силе в различных отраслях формируются не столько состоянием занятости, сколько величиной спроса на производимые товары или услуги, а также уровнем конкурентоспособности [105, 181].

Планирование спроса на трудовые ресурсы становится одним из важнейших факторов прогнозирования в регионе, при этом потребность в трудовом потенциале зависит преимущественно от масштабов конкретного производства и производительности труда [37, 88].

Эволюционные изменения в экономике сопровождаются либерализацией распределительных отношений, что определяет потребность к выработке актуальной концептуальной модели воспроизводственных отношений. В условиях рыночной экономики государство имеет лишь косвенное отношение к формированию уровня заработной платы, а также полностью устраняет какие-либо законодательные ограничения на перемещение трудовых ресурсов. Все это делает миграцию более свободной, в том числе и на международном уровне [382].

Существуют различные научно-экономические подходы к приоритетным направлениям формирования эффективного рынка труда на основе социально-трудовых моделей [48]. Экономисты-либералы считают, что рынок способен саморегулироваться без вмешательства государства,

уход которого позволит развиваться конкуренции и обеспечит рост эффективности. Но «социальный дарвинизм» имеет и ряд недостатков, не учитывая интересы социума и слабо защищенных групп населения. Существуют и принципиально иные взгляды на модель развития, которые обосновывают важность участия государственных институтов в построении рынка труда в рамках социально ориентированной модели роста рыночной экономики. Ключевым фактором при этом является тот факт, что лишь государство способно эффективно бороться с провалами рынка [61].

Современное состояние системы формирования трудового потенциала в российской региональной экономике целесообразно считать все еще переходной формой.

В силу ряда различий в социально-экономических условиях, уровне развитии и эффективности производства регионы могут быть существенно дифференцированы. Аналогичные процессы имеют место быть и в сфере формирования трудового потенциала. По степени обеспеченности трудовыми ресурсами регионы можно разделить на три основные категории:

1. Трудоизбыточные, т.е. характеризующиеся высоким естественным приростом трудовых ресурсов, недостатком свободных рабочих мест.
2. Трудоедефицитные, т.е. испытывающие недостаток квалифицированных кадров. Такие регионы отличаются неблагоприятными климатическими условиями, слабой социальной инфраструктурой и т.д.
3. Трудообеспеченные регионы, т.е. располагающие достаточным потенциалом трудовых ресурсов.

В сфере воспроизводства трудового потенциала в условиях региональной экономики сложилась сложная ситуация, которая характеризуется рядом кризисных явлений на протяжении длительного периода времени [64, 108]. Наличие долговременных проблем определяется недостатками в системном построении механизма формирования и использования трудового потенциала.

В региональной экономике особенности воспроизводства и формирования трудового потенциала подчиняются общим законам и конкретной специфике, так как экономическая система региона имеет ряд общих черт с национальной экономикой, но при этом у нее есть и ряд отличительных особенностей.

Важным качеством формируемой модели является ее адаптация как к условиям экономики региона, так и страны в целом. Высокий уровень гибкости системы определяет ее универсальность в качестве современного механизма прогнозирования и планирования управленческих решений. Возможность выработки нескольких дифференцированных прогнозных вариантов делает возможным выявление наиболее оптимальных стратегий построения системы воспроизводства трудового потенциала и подбора комплекса модифицирующих мер в зависимости от особенностей конкретного региона.

Концептуальные основы управления системой формирования и использования трудового потенциала региональной экономики должны являться методологической основой при практической реализации системы мер и методов повышения эффективности воспроизводства трудовых ресурсов [179, 366].

Важность выработки востребованного концептуального подхода к формированию модели состоит в необходимости полного и всестороннего учета множества факторов и степени их влияния на конечный результат. Актуальным видится создание концептуальной модели, которая бы включала логически выстроенный поэтапный процесс, не требующий существенных корректировок в будущем, а с другой стороны, представляла бы собой формализованную систему, доступную для адаптации и использования в различных территориях.

Систему формирования и использования трудового потенциала региона можно наглядно представить в виде формулы:

$$K_m = \{S; F; Ц; ТП; П_t; P_m; B_e; M; O\} \quad (50)$$

S – общие свойства экономики региона;

F – множество функций;

Ц – цели регионального развития;

ТП – трудовой потенциал

П_т – процессы трансформации

P_м – ресурсы модификации

V_е – процессы естественного воспроизводства

M – миграционные процессы

O – образовательная среда

Экономические факторы имеют огромное влияние и играют основополагающую роль, но значимость государства по-прежнему остается высокой, поскольку оно уделяет существенное внимание трудовому законодательству, а также активно принимает участие в разрешении социально-трудовых конфликтов [270]. Более того в последние годы роль органов государственного управления в сфере трудовых отношений и регулирования процессов формирования трудового потенциала лишь возрастает, поскольку данное направление является одним из наиболее приоритетных. Работники представляют собой тесно взаимосвязанную общность занятых интегрированной деятельностью, ориентированной на получение прибыли. Конечной целью при этом является удовлетворение материальных потребностей за счет получаемых доходов. В рыночных условиях это часто приводит к острым социальным, а иногда и политическим конфликтам, эффективно преодолевать которые за счет оперативного регулирования социально-трудовых отношений способно только государство [163].

На рисунке 76 изображена концептуальная схема системы воспроизводства трудового потенциала в региональной экономике, которая отражает авторский подход.

Представленная на рисунке концептуальная модель системы воспроизводства трудового потенциала в региональной экономике отражает

основные элементы и взаимосвязи между ними, допуская ряд упрощений для более наглядного и схематичного представления.

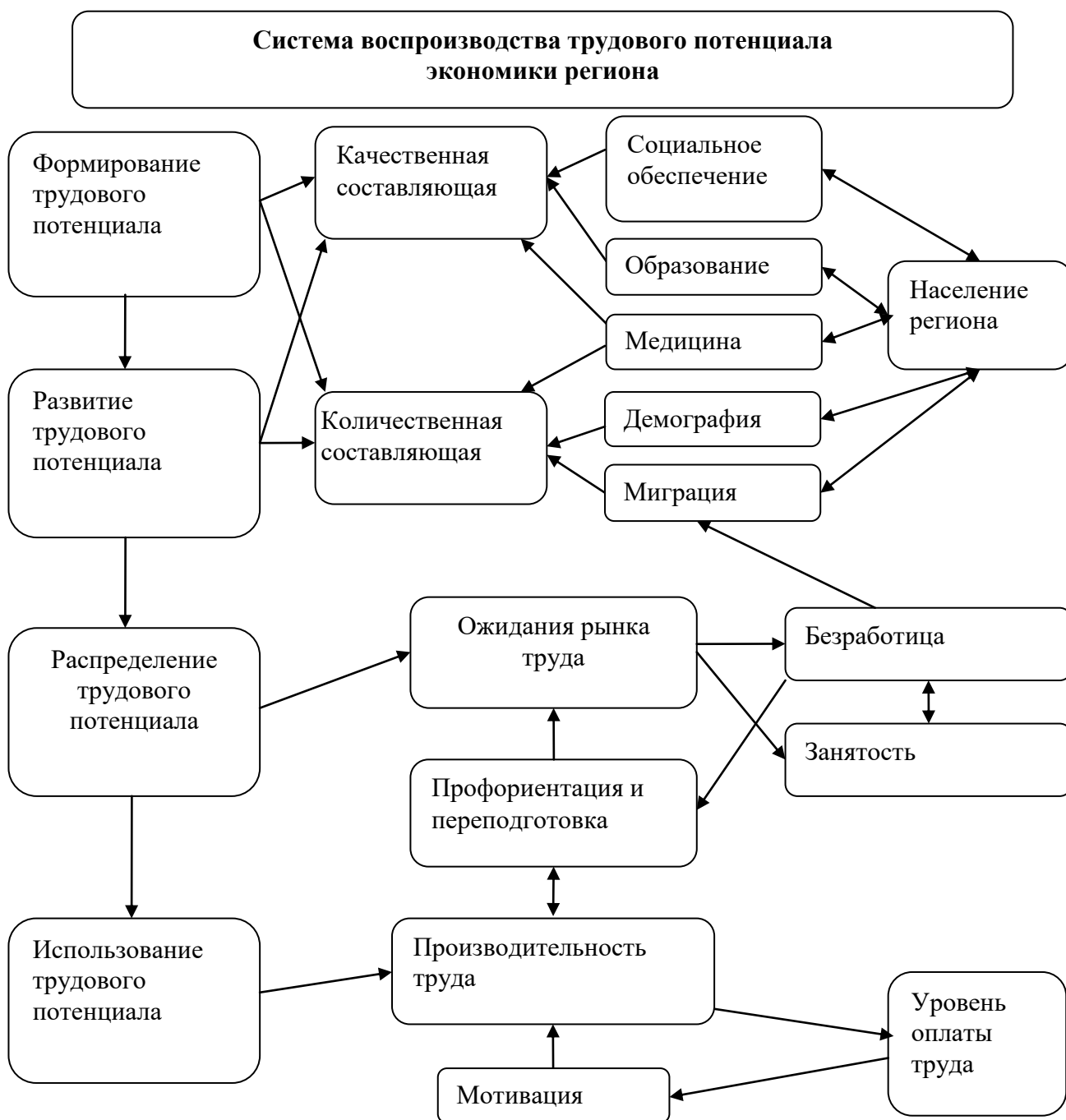


Рисунок 76 – Концептуальная схема системы воспроизводства трудового потенциала экономики региона

Использование представленной концептуальной модели позволяет учитывать весь комплекс не только количественных, но и качественных характеристик трудового потенциала региона.

Представленная на рисунке модель системы воспроизводства трудового потенциала включает в себя основные этапы:

- формирование;
- развитие;
- распределение;
- использование.

Одной из важнейших стадий процесса воспроизводства трудового потенциала является этап его формирования, на котором реализуется совокупность социально-экономических отношений по его развитию между субъектами региональной экономики [82, 231].

Фазы формирования и развития трудового потенциала включают в себя генерирование численности населения определенной половозрастной структуры посредством демографического и миграционного факторов, а также выработку его различных качественных характеристик. На этом этапе также должно осуществляться восстановление и поддержание трудового потенциала посредством рекреационных мероприятий, медицинского обслуживания, повышения профессионального уровня подготовки. Важным фактором развития трудового потенциала являются меры по развитию культурных, морально-нравственных и мотивационных составляющих личности [55, 134].

Формирование трудового потенциала определяется двумя укрупненными группами факторов: количественными и качественными. Количественное формирование трудовых ресурсов осуществляется за счет демографической и миграционной составляющих. Качественное развитие трудового потенциала возможно за счет таких сфер, как здравоохранение, образование и социальное обеспечение. Существуют также аспекты косвенного воздействия: наиболее ярким примером является медицина, которая оказывает влияние не только на качественное, но и количественное формирование трудового потенциала в региональной экономике. Здравоохранение позволяет не только наращивать человеческий капитал здоровья, повышая качество жизни и продуктивность трудовой деятельности,

но и за счет снижения смертности и продления продолжительности жизни способствует увеличению численности трудовых ресурсов [35].

На третьей стадии воспроизводства трудового потенциала осуществляется его распределение, которое состоит в его размещении и передвижении в рамках территориальной, отраслевой и профессиональной структуры экономики. Данный процесс происходит опосредованно на основе перемещения человека, который выступает обладателем и носителем трудового потенциала. Распределение трудового потенциала может реализовываться по различным признакам, в частности: по территориальному; по профессиональному; по отраслевому и т.д.

Процессы перераспределения во многом формируются под воздействием спроса, то есть запросов и ожиданий рынка труда. На наш взгляд, несмотря на основополагающую роль рыночных механизмов в этих процессах, эффективное перемещение трудового потенциала в условиях экономики регионов невозможно без государственного регулирования. Данное воздействие призвано поддерживать баланс интересов между работодателями и работниками в сфере использования трудового потенциала посредством трудовой деятельности [62, 100].

Ожидания и потребности рынка труда определяют особенности формирования занятости и безработицы в регионе, которые, в свою очередь, влияют на развитие процессов профессиональной переподготовки, а также миграции. Если региональная экономическая система не имеет возможности самостоятельно сбалансироваться, то возникает потребность в миграционном движении населения, то есть трудового потенциала.

Заключительной фазой воспроизводства трудового потенциала является его потребление. Использование трудового потенциала представляет собой процесс его реализации посредством трудовой деятельности населения в условиях региональной экономики. Результативность труда во многом зависит от уровня и качества обеспеченности трудовым потенциалом, что, в свою очередь, определяет

стимулы для его формирования и развития со стороны субъектов экономической деятельности.

В рамках данной стадии ключевым фактором, определяющим эффективность, является производительность труда, которая влияет на уровень заработной платы и, в конечном счете, на мотивацию. Отсутствие возможностей для реализации трудового потенциала из-за недостаточной производительности труда определяет потребность в профессиональном развитии или переподготовке, а в ряде случаев способствует формированию миграционных потоков.

Сфера трудового потенциала характерна большим временным лагом между вносимыми изменениями и достижением результата. Еще одним фактором, определяющим важность моделирования, является невозможность полноценного экспериментирования в реальных условиях, так как непосредственными объектами управления являются люди, как носители трудового потенциала [52, 220].

Построение концептуальной модели системы воспроизводства трудового потенциала позволяет не только оптимизировать процессы прогнозирования, но и выявить возможные системные ошибки на стадии планирования.

В рыночных условиях существует связь заработной платы и результата труда. Посредством данного механизма формируется конкурентоспособность, росту которой способствует рынок [251].

В настоящее время особенно наглядно проявляется тенденция, когда повышение уровня заработной платы и улучшение социально-бытовых реалий жизни населения является прерогативой органов государственной власти. Важной задачей государства представляется установление минимального размера оплаты труда. Все это является важным элементом государственной политики поскольку несет высокий уровень социальной значимости.

Основными факторами повышения конкурентоспособности являются рост квалификации и уровня образования. Рыночные механизмы способствуют улучшению процессов формирования трудового потенциала. При этом конкуренция на рынке труда формирует и ряд противоречий, способствуя безработице, которая в региональной экономике имеет значительные масштабы и разнообразные формы. Это определяет высокую сложность ее нейтрализации, что особенно актуально среди женщин и молодежи.

На рисунке 77 представлены матрица воздействия в рамках системы воспроизводства трудового потенциала в экономике региона.

	Государственное		Частное финансирование
	Финансирование	Регулирование	
Формирование трудо- вого потенциала	++	++	+
Развитие трудо- вого потенциала	+	+	++
Распределение трудо- вого потенциала	+	++	+
Использование трудо- вого потенциала		+	++

Рисунок 77 – Матрица воздействия на стадии системы воспроизводства трудового потенциала экономики региона на макроуровне

Как отмечалось выше, система воспроизводства трудового потенциала включает в себя 4 основных этапа: формирование, развитие, распределение и

использование. На всех стадиях ее функционирования существует потребность в обеспечении работоспособности и сбалансированности. Основными субъектами влияния являются государственные органы власти и частный корпоративный сектор. Государство может осуществлять два направления воздействия: нормативно-правовое регулирования отрасли и ее финансирование. Частный сектор в данном контексте имеет только возможность финансирования привлекательных для него направлений.

В связи с различиями в интересах частного и государственного сектора наблюдается различный уровень участия данных субъектов на разных этапах функционирования системы воспроизводства трудового потенциала. На стадии формирования трудового потенциала ключевую роль играет государственное воздействие, которое выражается как в нормативном регулировании, так и в финансировании мероприятий. В свою очередь, инвестиции корпоративного сектора на данном этапе обладают низкой эффективностью, поскольку не гарантируют быстрого возврата вложенных средств. Расходы на стадии формирования трудового потенциала обычно осуществляются только крупными компаниями, которые имеют возможность долгосрочного инвестирования в собственные образовательные программы.

На этапе распределения высокой представляется роль государственного регулирования, которое определяет условия взаимодействия работодателей с работниками и формирует направления и инструменты модификации среды. Финансирование может осуществляться как со стороны бизнеса, так и со стороны органов государственной власти. Оно носит целевой характер и ориентировано на конкретные мероприятия и проекты. На стадии использования трудового потенциала может практически отсутствовать государственное финансирование, а регулирование сводится к регламентации процессов на законодательном уровне. Главенствующую роль на данном этапе играет корпоративный сектор, который является главным интересантом и имеет стимулы для финансирования, которое носит сугубо точечный и целевой характер, что позволяет сократить срок возврата

инвестиций и конкретизировать их. Все это обуславливает высокую значимость государственного регулирования миграционных процессов и развития эффективного рынка трудовых ресурсов.

Важным видится поддержание соответствия между трудовыми и иными видами ресурсов в экономике регионов. Государству и обществу необходимо стремиться к формированию таких трудовых отношений, при которых будет возможно полное использование трудового потенциала, а безработица будет сокращена до естественного уровня.

Основополагающей потребностью является преодоление перекосов, связанных с вопросами учета занятости, в том числе и с неполной занятостью. Необходимость достижения индикаторов и показателей в настоящее время часто приводит к достаточно специфичным явлениям, в том числе изменению подходов к расчетам занятости и доходов, а также переводу работников в режим неполной занятости. Все это существенно искажает реальное состояние дел в экономике и не позволяет в полной мере оценивать положение на рынке труда.

В экономике России несмотря на кризис последних лет сохраняется достаточно низкий уровень безработицы. Более того существует дефицит кадров по целому ряду как высоко-, так и низкоквалифицированных специальностей. Сложившаяся ситуация оказывает негативное влияние на экономику регионов. Общество ощущает деструктивные последствия из-за снижения уровня доходов населения и роста затрат государства на программы стимулирования занятости.

Серьезной проблемой является и размещение трудовых ресурсов по стране. Под влиянием уровня доходов в России это происходит стихийно. Результатом являются большие перекосы при размещении населения. Все это не способствует комплексному развитию регионов, формируя риски для диспропорций в развитии и социальных противоречий. В последние годы мы можем наблюдать ряд мер, направленных в частности на развитие Дальнего Востока, но пока это помогло лишь сократить темпы оттока населения из

этих территорий. Объективной негативной тенденцией является чрезмерная урбанизация и усиление миграции из сельских территорий в город. Это является следствием значительной дифференциации уровня доходов и жизни, при этом приводит к снижению заселенности сельских территорий.

Серьезными проблемами при формировании рынка труда представляются вопросы полного использования трудового потенциала. Важным аспектом здесь представляется повышение производительности труда, которое необходимо как фактор увеличения объемов производства, а также его эффективности. В частности, от этого зависят как объем, так и своевременность выполнения производственных работ, показатели эффективности использования машин и оборудования. В итоге все это оказывает влияние на конечную цену продукции, ее себестоимость и рентабельность производства, а также целый ряд других ключевых экономических показателей.

В современных условиях в стране сложилась непростая ситуация переходного характера в сфере трудового потенциала. Эволюционирующий рынок предъявляет к трудовому потенциалу все новые требования и стандарты подготовки. Население страны уже почти три десятилетия живет в условиях капитализма, но в меняющихся условиях далеко не всем удастся эффективно действовать на постоянно модифицируемом рынке труда. Государственную политику в данной сфере в последние годы, в целом, стоит признать успешной, но на фоне негативных последствий от кризиса и санкций реализуемые меры не всегда дают ожидаемый эффект.

Сформировавшаяся система факторов воздействия продолжает оказывать ряд деструктивных эффектов на процессы развития рынка труда. Особенно велики риски в регионах, где население наиболее уязвимо в силу изначально более низкого уровня жизни и конкурентных преимуществ. Наличие данных проблем обуславливает необходимость создания развернутой концепции управления повышением степени эффективности формирования трудового потенциала в региональной экономике.

Рынок труда – особая категория рыночного хозяйства, которая имеет дело с человеком. Люди, как и природные ресурсы, относятся к ресурсам производства, но имеют множество особенностей и дополнительных функций. За человеком стоит семья, которая является не просто субъектом рынка, но и выполняет функции воспроизводства, воспитания детей, их обучения, подготовки для взрослой жизни. Важное значение имеют самые различные как генетические, так и приобретенные качества – мотивация, компетентность, креативность, здоровье. В отличие от других видов ресурсов человеческие должны постоянно использоваться, иначе они деградируют, а общество теряет национальное богатство. На наш взгляд, необходимо создавать условия для формирования и поддержания высокой конкурентоспособности трудового потенциала. Вокруг человека складываются и функционируют многочисленные социально-экономические, политические, идеологические и другие отношения. Практически во всем, что связано с людьми и человеческим фактором, традиционно велика роль институциональных отношений. Это является ярким доказательством того, что рынок труда не может быть только либеральным по своей сути, он должен эффективно регламентироваться обществом и государством.

В российской экономике продолжается работа по развитию эффективной системы воспроизводства трудового потенциала. Сформированный механизм имеет основные элементы, например созданы службы занятости, установлен прожиточный минимум и минимальный размер оплаты труда. Но отсутствуют четко выстроенные взаимосвязи, которые бы позволяли системе автономно саморегулироваться.

Значительное внимание уделяется разработке региональных и федеральных программ повышения занятости населения, сохранению системы оказания образовательных услуг. И все же, вряд ли можно считать, что в экономике Российской Федерации сформирован оптимально организованный рынок труда с учетом его специфики, особенностей организации по отраслям и регионам. Во многих случаях, как например в

аграрной экономике, он недостаточно развит, его влияние недостаточно. Отметим низкий методический уровень его анализа и прогнозирования, неэффективность форм повышения занятости, сохранение значительной доли работников с деградированным состоянием человеческого капитала.

Многие государства мира разрабатывают и реализуют комплексные планы повышения занятости рабочей силы за счет формирования дополнительных рабочих мест и развития современной структуры отраслей, а также посредством диверсификации экономики и регулирования рынка труда. По мере развития рыночной экономики на размещение, воспроизводство и использование трудовых ресурсов все большее воздействие начинают оказывать такие факторы как урбанизация, усиление международной и межрегиональной миграции, дифференциация уровня жизни. В настоящее время ситуация остается сложной - имеют место значительные диспропорции, интенсивная миграция населения из сел в город, что приводит к снижению уровня заселенности сельских территорий, гибели деревень. В ряде случаев миграционные процессы носят сугубо естественный характер, но их результатом становится катастрофическое сокращение населения регионов в сельской местности. Это повышает актуальность регулирования данных процессов со стороны государства с целью формирования цивилизованного и эффективного рынка труда. Основной задачей видится установление соответствия между трудовыми и другими видами ресурсов в региональной экономике. Под эффективной занятостью в условиях рыночных трудовых отношений следует понимать такую степень использования рабочей силы, при которой достигается полное ее использование, сокращение безработицы до уровня ее естественного состояния. В Российской Федерации соответствующие механизмы регулирования занятости населения находятся в стадии формирования, определяя потребность в развитии эффективной системы воспроизводства трудового потенциала региональной экономики.

5.2 Механизмы комплексного инвестирования в трудовой потенциал экономики региона на примере Курской области

Система воспроизводства трудового потенциала в условиях экономики региона имеет ряд факторов кризисного развития, которые основываются на отсутствии долгосрочной стратегии развития в данной сфере. Сфера формирования и использования трудового потенциала не позволяет осуществлять быстрый возврат инвестиций, но важность разработки специализированных программ и стратегий в ней обусловлена возможностью и необходимостью формирования мультипликативного эффекта. На сегодняшний день уровень рентабельности инвестиций в человеческий капитал превышает среднее значение рентабельности инвестирования в промышленном секторе экономики.

Инвестиции в трудовой потенциал преимущественно состоят из расходов на образование и здравоохранение. Отдельно можно выделить и расходы на развитие среды, в том числе социальной, а также повышения мотивации и уровня лояльности как на корпоративном, так и региональном уровне.

Развитие кризисных экономических тенденций в последние годы способствовало возникновению ряда негативных явлений в сфере воспроизводства трудового потенциала в экономике Курской области. В конечном итоге можно говорить о формировании целого набора факторов деструктивного воздействия, которые представлены на рисунке 78.

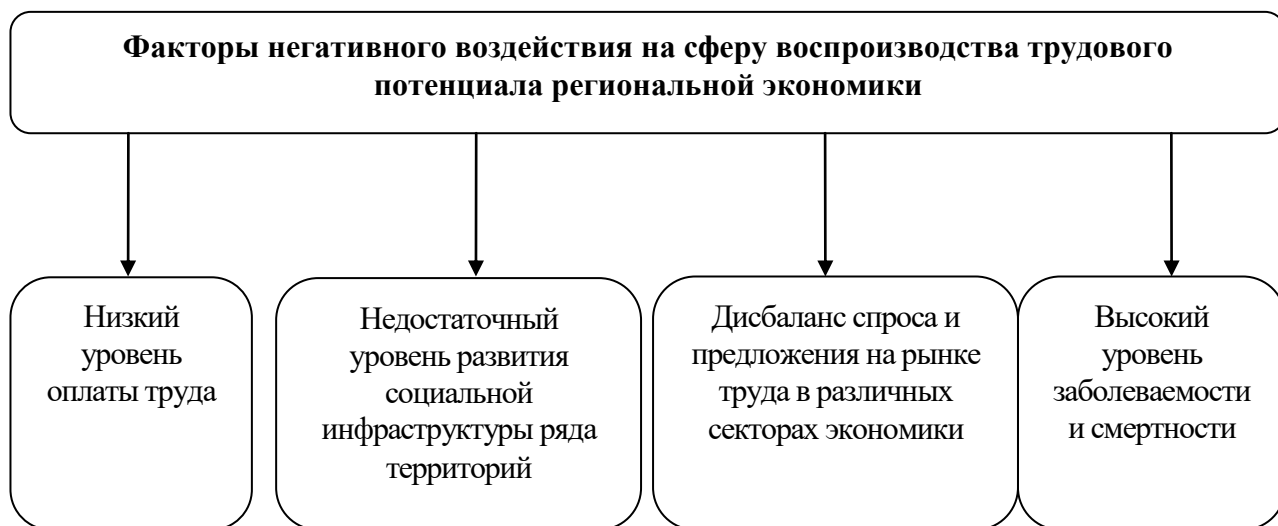


Рисунок 78 – Факторы, оказывающие негативное воздействие на сферу воспроизводства трудового потенциала в условиях экономики региона (на примере Курской области)

В качестве основных факторов, оказывающих негативное воздействие на сферу воспроизводства трудового потенциала важно отметить:

- 1) Низкий уровень оплаты труда;
- 2) Недостаточный уровень развития социальной инфраструктуры ряда территорий;
- 3) Дисбаланс спроса и предложения на рынке труда в различных секторах экономики
- 4) Высокий уровень заболеваемости и смертности.

В различных регионах Российской Федерации наблюдается достаточно высокий уровень дифференциации заработной платы. Москва, а также некоторые северные регионы выделяются более высоким уровнем доходов населения, однако в целом для большинства регионов характерен достаточно низкий уровень оплаты труда. Парадоксальным является тот факт, что в большинстве случаев подобная дифференциация определяется вовсе не производительностью труда, а иными непроизводственными факторами. В конечном итоге все это препятствует сбалансированному и гармоничному развитию в условиях региональной экономики, стимулируя формирование дисбалансов и перекосов. Это приводит к снижению стимулов людей к труду,

а зачастую и к профессиональной подготовке, которые оказывается неспособной обеспечить достойный уровень дохода. В конечном итоге это приводит либо к миграции трудовых ресурсов, либо к их постепенной деградации. Традиционным направлением трудовой миграции для жителей Курской области является Москва и Московская область, которые в силу территориальной близости позволяют в ряде случаев осуществлять трудовую деятельность на основе маятниковой миграции, то есть регулярных вахтовых поездок.

Еще больше усугубляет данную тенденцию сложная ситуация с трудоустройством сразу по целому ряду отраслей. При этом наблюдается зачастую парадоксальная ситуация, когда на рынке труда присутствует спрос на рабочую силу, а в ряде случаев и ее дефицит по определенным профессиональным группам, но достаточное большое количество трудовых ресурсов не могут трудоустроиться. Преимущественно данное противоречие на рынке труда обусловлено по-прежнему повышенным интересом населения к гуманитарным образовательным профилям, в том числе экономическим, юридическим, социологическим и т.д. В экономике же Курской области постепенно наблюдается рост потребности в кадрах с техническим и аграрным образованием.

Неспособность занятого населения обеспечить себя достаточный уровень дохода является негативным мотивационным фактором формирования трудового потенциала. Негативная тенденция недостаточной эффективности использования трудового потенциала состоит в практическом отсутствии дифференциации в уровне оплаты между всеми уровнями образования, кроме высшего. Если получение высшего образования позволяет по сравнению со средним (полным) общим увеличить уровень оплаты труда на 71,1%, то среднее профессиональное образование дает прирост лишь на 2,6%. Это свидетельствует о недостаточном уровне эффективности реализации среднего и начального профессионального уровня образования.

На рисунке 79 представлен примерный расчет среднего дохода в Курской области в зависимости от уровня образования.

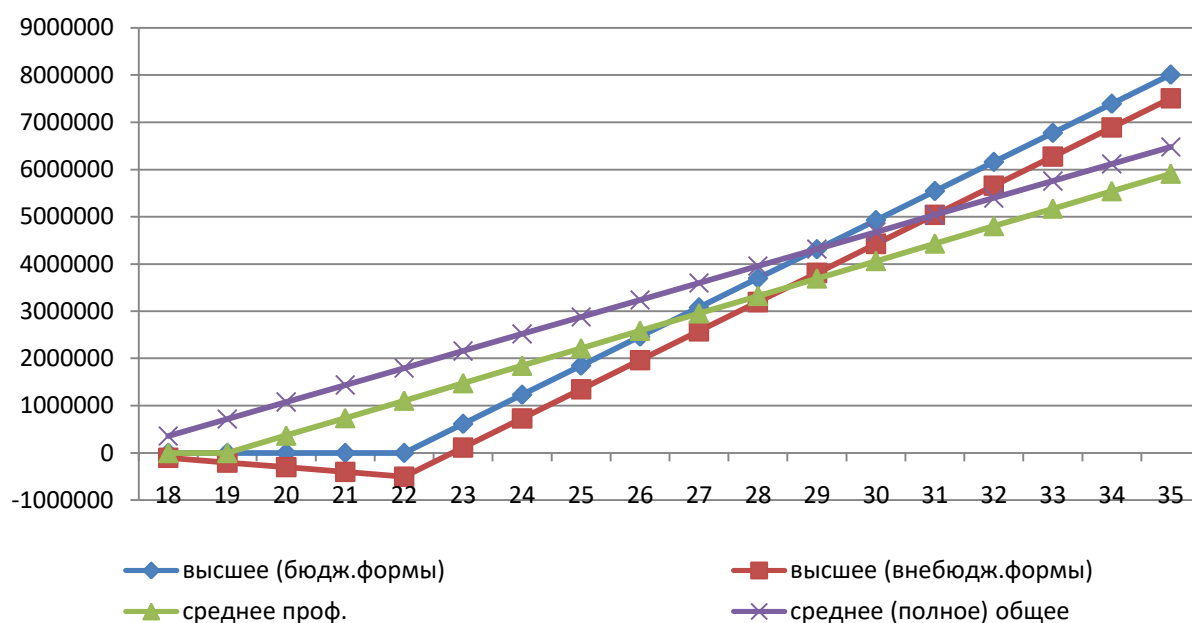


Рисунок 79 – Динамика общего среднего дохода в зависимости от уровня образования в Курской области за возрастной период с 18 до 35 лет, руб.

Диспропорции в уровне оплаты труда по профессиям, не требующим специальных навыков и квалификации, могут формироваться из-за непрестижности и низкого уровня спроса на данные категории вакансий. В то же время, наличие профессионального образования среднего или начального уровня должно обеспечивать возможность получения более высокого дохода, иначе в обществе будут отсутствовать стимулы для обучения в образовательных организациях среднего профессионального образования.

Для современного состояния системы воспроизводства трудового потенциала характерно наличие широкого круга проблем:

- 1) Массовый отток населения из сельской местности и мелких городов;
- 2) Высокая текучесть кадров;
- 3) Сложность оценки уровня квалификации;
- 4) Низкая эффективность менеджмента и управленческих кадров;

5) Недостаточный уровень материального стимулирования и низкая заработная плата;

6) Относительно высокий уровень бедности и фактическое отсутствие среднего класса;

7) Сложность передачи практического опыта из-за недостаточно неразвитого института наставничества;

8) Рост глобальных угроз, в том числе новых заболеваний и терроризма, экологических проблем и зависимости экономики от глобальных макроэкономических условий;

9) Сложность регулирования процессов миграции на международном уровне и адаптации приезжих.

Ключевым фактором взаимодействия для повышения эффективности воспроизводственных процессов в сфере трудового потенциала Курской области является наличие достаточного уровня мотивации. Именно мотивация и заинтересованность обеспечивают эффект от инвестирования в данную сферу. С другой стороны, интерес со стороны бизнеса является фактором формирования инвестиций. Таким образом, обоюдная заинтересованность работников и бизнеса является условием высокой отдачи от инвестирования в трудовой потенциал. При отсутствии мотивации будут наблюдаться процессы деградации трудовых ресурсов и уменьшения трудового потенциала региональной экономики.

Проблемы в экономической сфере обуславливают и наличие недостаточного уровня развития социальной сферы из-за нехватки финансирования. Это еще более усугубляет негативное воздействие на сферу формирования и использования трудовых ресурсов региона, снижая возможности развития и воспроизводства трудового потенциала. Одной из проблем в сфере воспроизводства трудовых ресурсов является высокий уровень смертности, а также широкое распространение ряда заболеваний.

Данный негативный фактор имеет сложную структуру взаимозависимости с состоянием экономики. В частности, экономические проблемы обуславливают низкое качество состояния автомобильных дорог, которые приводят к большому количеству аварий и человеческих жертв. Ежегодно в Российской Федерации на автодорогах погибает значительно больше 12 тысяч человек и еще более 200 тысяч человек получают травмы различной степени тяжести.

Тяжелое экономическое положение или тем более безработица повышают уровень стрессовой нагрузки, а недостаточное развитие инфраструктуры не дают возможности для ранней диагностики заболеваний. А ведь для наиболее распространенных и губительных групп заболеваний: сердечно-сосудистые и онкологические; именно ранняя диагностика является важнейшим фактором профилактики и успешного лечения. Социально-экономические проблемы обуславливают и достаточно широкое распространение алкоголизма и наркомании. Несмотря на постепенное снижения уровня потребления алкоголя в Российской Федерации в последние годы, российской население по-прежнему остается в перечне стран с высоким среднедушевым уровнем потребления алкоголя.

Потеря трудоспособности является серьезной проблемой для конкретного человека, лишая его как возможности заработка, так и способности к самореализации посредством трудовой деятельности. Существенной проблемой это является и для экономики региона, трудовой потенциал которой снижается из-за потери трудовых ресурсов. При этом среди людей с ограниченными возможностями существует достаточное количество высококвалифицированных и достаточно опытных специалистов. Задачей органов государственной власти должно быть не только поддержка данная группы населения, но и разработка способ реализации их трудового потенциала.

В большинстве случаев инвалиды характеризуются лишь частичной потерей трудоспособности, что позволяет относить их трудовым ресурсам при соблюдении определенных требований к обустройству их рабочих мест.

Затраты необходимые на обустройство рабочих мест позволят решить не только социальную проблему, но и экономическую поскольку инвестиции в данную сферу позволят в будущем снизить затраты на финансовую поддержку этой же группы людей. Нельзя забывать и о положительном эффекте от вовлечения людей с ограниченными возможностями в трудовую деятельность в условиях потенциального дефицита трудовых ресурсов в условиях постепенного старения населения.

Ключевым аспектом в реализации данного направления является сочетание индивидуального подхода к каждому человеку в комплексе с базовыми научно-обоснованными решениями, которые позволят за счет массовой реализации оптимизировать процесс адаптации рабочих мест, в том числе и с финансовой стороны.

Одним из ключевых негативных факторов воздействия на трудовой потенциал в региональной экономике является проблема дисбаланса спроса и предложения труда по различным отраслям. Именно она приводит к деградации трудовых ресурсов, либо их оттоку в другие регионы с более комфортными условиями. К основным факторам и причинам, способствующим росту безработицы в условиях региональной экономики относятся:

- недостаточный уровень диверсификации региональной экономики;
- экономические трудности в ряде отраслей, в том числе и по причине снижения инвестиционной активности и оттока капиталов из-за санкционного воздействия, что приводит к сокращению численности персонала в рамках оптимизации издержек и сворачиванию программ развития;

- недостаточный уровень развития и культуры малого предпринимательства и самозанятости, а также нежелание многих участников данного сектора экономики осуществлять официальную регистрацию;

- дисбаланс спроса и предложения трудовых ресурсов по различным отраслям и профессиональным группам, когда на рынке трудовых ресурсов присутствует избыток определенных профессий, а у предприятий имеется спрос на иные;

- низкий уровень трудовой мобильности населения старших возрастных групп;

- сезонный характер занятости по ряду отраслей, таких как сельское хозяйство, строительство, туристическая сфера и т.д.;

- высокий уровень конкуренции на рынке труда со стороны нелегальных мигрантов, которые преимущественно пребывают из стран ближнего зарубежья и при трудоустройстве готовы осуществлять трудовую деятельность с меньшим уровнем оплаты труда;

- неурегулированность на рынке труда ряда вопросов о механизмах поддержки и защиты отдельных наименее защищенных и конкурентоспособных категорий населения, таких как молодежь, женщины фертильного возраста, люди с ограниченными возможностями и т.д.;

- реализация пенсионной реформы, повышающая риски безработицы среди людей предпенсионного возраста.

В общем виде систему факторов деградации трудового потенциала экономики Курской области можно представить в виде схемы, которая представлена на рисунке 80.

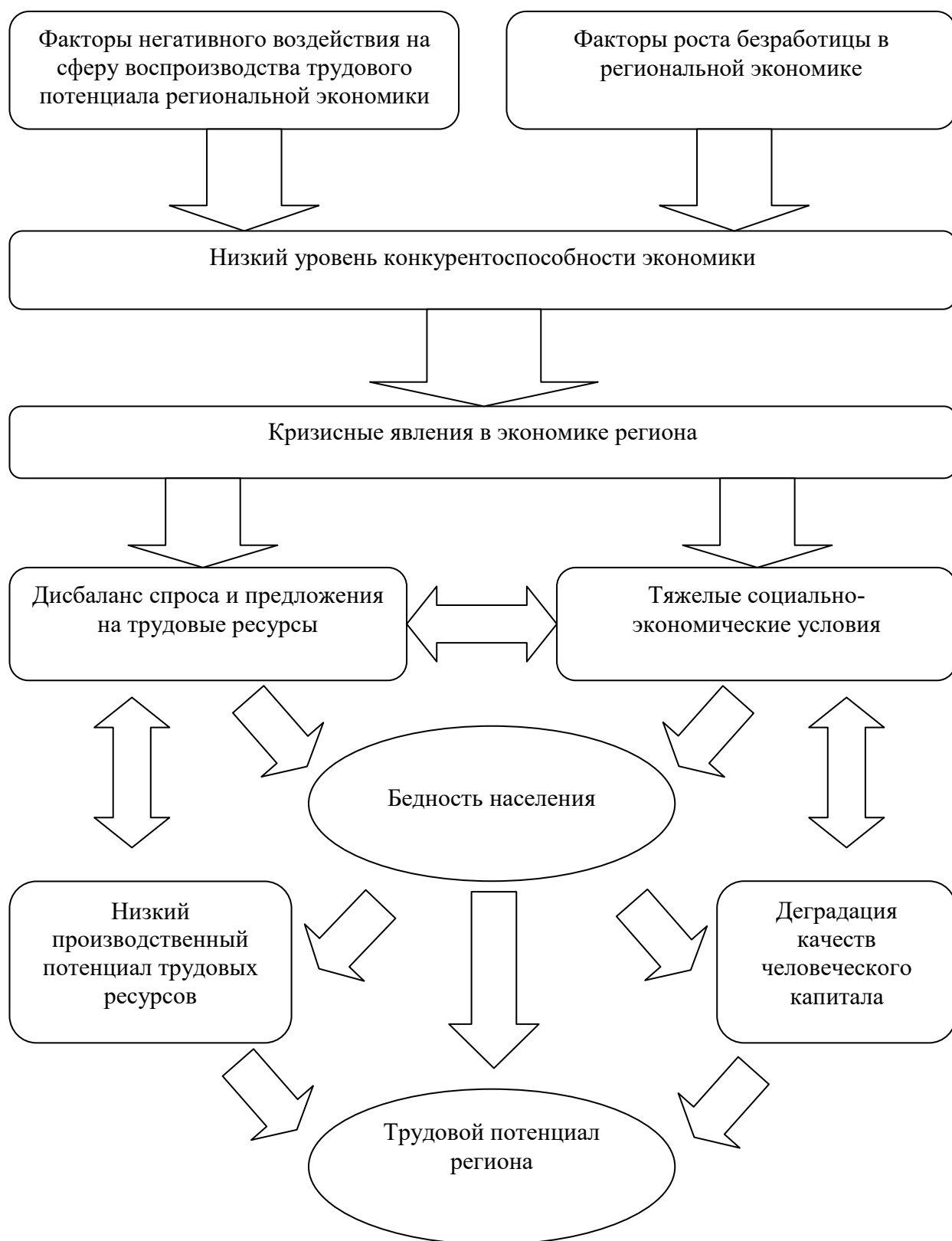


Рисунок 80 – Система факторов деградации трудового потенциала в экономике региона

Одной из особенностей инвестирования в трудовой потенциал является высокий уровень рисков, который определяется, в первую очередь

специфичностью трудовых ресурсов как объекта инвестирования. В частности, инвестирование в трудовой потенциал является долгосрочным процессом, который подвержен рискам миграции объекта инвестирования, а также его нетрудоспособности.

Длительность трудовой деятельности человека определяется продолжительностью его жизни и трудовой деятельности, что делает более эффективным инвестирование в молодежь из-за более длительного срока потенциального использования вложений.

Существует также эффект упущенных возможностей, который является достаточно сложным для оценки, но может оказывать существенное негативное влияние на эффективность инвестирования в индивида в случае, если он выбрал малоподходящую ему сферу деятельности. Аналогичным образом мало поддается оценке потенциал различных стратегий инвестирования, например, равномерное вложение средств в развитие основной массы трудовых ресурсов, либо же точечное - в наиболее перспективных индивидов.

Трудовой потенциал региональной экономики является многофакторной категорией, которая формируется под воздействием ряда факторов, которые можно разделить на две основные группы, в частности факторы регионального уровня и факторы корпоративного уровня. На рисунке 81 представлена схема, характеризующая систему факторов формирования трудового потенциала региональной экономики на основе их деления на факторы общегосударственного и корпоративного уровней.



Рисунок 81 – Общая концептуальная модель развития системы воспроизводства трудового потенциала на региональном уровне

К факторам регионального уровня следует относить:

- политика органов государственной власти;

- баланс спроса и предложения на рынке труда;
- территориальная и отраслевая структура экономики региона;
- научно-технический прогресс;
- социальная политика региональных властей;
- система образования;
- демографическая обстановка;
- миграционная ситуация.

К факторам корпоративного уровня относятся:

- условия труда;
- социальная защита;
- формы организации труда;
- кадровая политика;
- материальное стимулирование;
- уровень материально-технического обеспечения труда.

В рамках развития системы управления воспроизводством и использованием трудового потенциала региональной экономики, в том числе и в Курской области, одним из важнейших факторов является минимизация безработицы, то есть формирование практически полной занятости трудовых ресурсов. Безработица в большинстве своем должна сводиться к минимальному фрикционному уровню, который бы не позволял формироваться дефициту трудовых ресурсов на рынке. В современных условиях в экономике Курской области уровень безработицы является относительно низким, но не в полной мере контролируется и решается проблема неполной занятости и скрытой безработицы. Именно на них необходимо сделать основной аспект. Еще одним важным фактором является дисбаланс спроса и предложения трудовых ресурсов по различным территориям и регионам.

Еще более актуальной проблемой является дисбаланс уровня оплаты труда. Установленный уровень минимальной оплаты труда не учитывает реального уровня цен и не обеспечивает достойного уровня жизни для населения, не давая перспектив и стимулов для саморазвития индивида и, как следствие, наращивания трудового потенциала региона в целом.

Недостаточный уровень оплаты труда оказывает влияние и на демографические процессы. Низкий уровень доходов оказывает негативное влияние на процессы деторождения поскольку делает воспитание и содержание детей сложным с материальной точки зрения.

Низкий уровень заработной платы негативно влияет и на структуру экономики, нивелируя стимулы к внедрению нового более производительного оборудования и по своей сути поощряя использование дешевого ручного труда.

В рамках диверсификации экономики региона важным фактором является совершенствование и развитие государственной политики в сфере регулирования системы воспроизводства трудового потенциала. Именно дуальность развития данных направлений является залогом эффективного и динамичного развития экономики в целом.

На рисунке 82 представлена схема реализации системы регулирования сферой воспроизводства трудового потенциала региональной экономики на основе использования интеграционной модели системы формирования и использования трудового потенциала региона. В сфере управления трудовым потенциалом региональной экономики основная роль возлагается на органы государственной власти, в том числе и на региональном уровне. Отметить безусловно необходимо и второй уровень управления в данной сфере – корпоративный. Многие исследователи в данной сфере выделяют также и индивидуальный уровень управления, на котором действуют непосредственно отдельные индивиды и их группы.

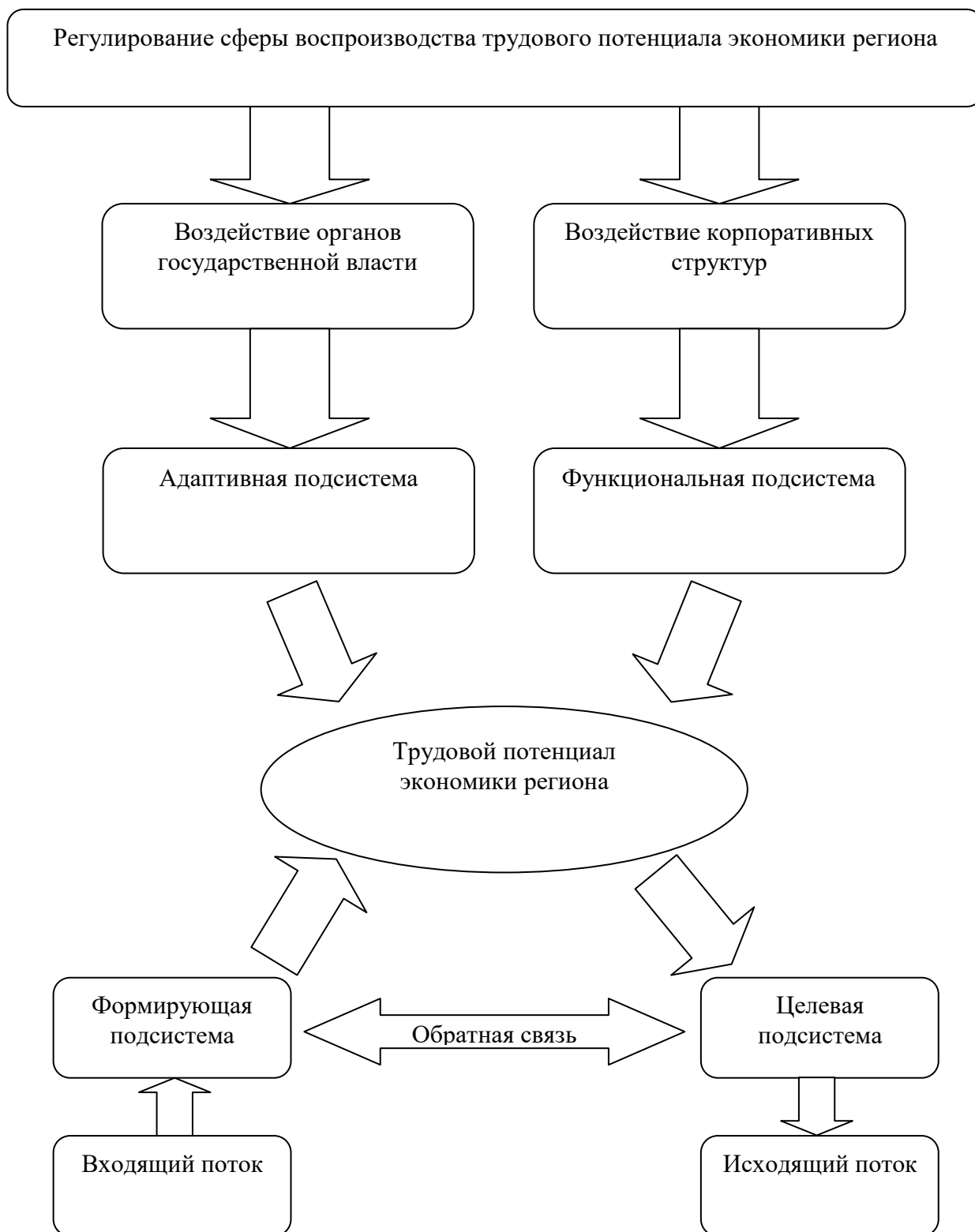


Рисунок 82 – Интеграционная модель системы формирования и использования трудового потенциала экономики региона

В основе функционирования системы формирования и использования трудового потенциала региона лежит деятельность органов государственной власти, основанная на нормативно-правовых, налоговых, административных

и иных инструментах. В то же время важно осознавать, что рынок труда в Российской Федерации в целом и особенно в провинциальных регионах не до конца готов к функционированию в полностью свободных условиях. Это обусловлено не сбалансированными в полной мере механизмами его саморегуляции, что особенно сильно проявляется в условиях кризиса. Все рассмотренные факторы делают необходимым государственное регулирование сферы воспроизводства трудового потенциала, при этом ключевой упор необходимо сделать на экономические методы воздействия.

Предложенная модель системы формирования и использования трудового потенциала включает в себя адаптивную, функциональную, целевую и формирующую подсистемы. Адаптивная подсистема функционирует на основе воздействия органов государственной власти и ориентирована на развитие трудовых ресурсов, в том числе и профессиональное. Функциональная подсистема в большей степени ориентирована на функционирование в сфере корпоративного управления и направлена на регулирование и контроль трудовых отношений, то есть вопросов использования трудового потенциала региона. К данному сектору также следует относить вопросы стимулирования и мотивации к эффективному труду. Целевая подсистема формирует исходящий поток системы, что обуславливает ее основную цель эффективное воспроизводство трудового потенциала региональной экономики на основе обеспечения достойного дохода и уровня жизни в целом. Формирующая подсистема отвечает за входящий поток, который состоит из ресурсного обеспечения и особенностей их распределения и использования.

Можно выделить несколько основных принципов инвестирования в сферу воспроизводства трудового потенциала региональной экономики:

1. Принцип адресности;
2. Принцип общих целей и ориентиров;
3. Принцип соинвестирования;
4. Принцип стимулирования.

Принцип адресности состоит в непосредственной ориентированности инвестирования на конкретного человека или группу людей. Важность данного принципа состоит в различных способностях и возможностях различных работников, что делает необходимым дифференцированный подход к их развитию.

Принцип общих целей и ориентиров состоит в необходимости определения единых целей как для трудовых ресурсов, то есть людей-работников, так и органов государственной власти и корпоративных структур. Отсутствие единых ориентиров и стремлений у субъектов процесса приводит к неэффективному использованию инвестиций и не позволяет в полной мере использовать их положительный эффект, в то время как общность интересов способствует еще и существенному повышению мотивации, что может многократно повысить эффект от вложений.

Принцип соинвестирования заключается в необходимости многостороннего инвестирования в развитие трудового потенциала, при этом целесообразно, чтобы одной из сторон выступал объект инвестирования, то есть непосредственно человек. Соучастие в процессе развития способствует большей мотивации и самоотдаче у работника, повышает уровень ответственности и стремления к саморазвитию. В данном процессе возможно использование различных форм соинвестирования, в том числе и нефинансового характера.

Принцип стимулирования представляет собой необходимость использования системы стимулов к саморазвитию. Высокий уровень мотивации является важным фактором высокой эффективности инвестиций в трудовой потенциал региональной экономики. В рамках системы стимулов возможно и использование потенциальных наказаний за низкий уровень эффективности инвестиций. В частности, при обучении за счет государства или работодателя целесообразно закрепить норму компенсации средств, затраченных на обучение, при их неэффективном использовании по вине обучаемого, то есть, например, его отчисления за неуспеваемость.

На рисунке 83 представлена таблица SWOT-анализа инвестиционных процессов в сфере воспроизводства трудового потенциала региональной экономики.

Сильные стороны:	Слабые стороны:
1. Общий рост уровня конкурентоспособности региональной экономики на основе развития трудового потенциала. 2. Рост производительности труда. 3. Повышение уровня профессиональной подготовки трудового потенциала. 4. Рентабельность инвестиций в трудовой потенциал выше, чем в среднем по экономике. 5. Инвестирование в трудовой потенциал является долгосрочным процессом и мало подвержено обесцениванию при кризисах. 6. Инвестирование в трудовой потенциал способствуют росту мотивации.	1. Высокие риски. 2. Высокая стоимость мероприятий по развитию трудового потенциала в сравнении с доходами населения. 3. Длительный и трудно прогнозируемый период отдачи при инвестировании в трудовой потенциал. 4. Сложность расчетов эффективности инвестирования в трудовой потенциал. 5. Низкий уровень мотивации многих представителей бизнеса в инвестировании в развитие трудового потенциала региона. 6. Вероятность потери инвестиций из-за миграционного фактора.
Возможности:	Угрозы:
1. Рост уровня доходов населения региона. 2. Рост уровня жизни населения региона. 2. Развитие системы карьерных и социальных лифтов. 3. Положительное влияние на формирование трудового потенциала последующих поколений. 4. Инвестиции в трудовой потенциал в конечном итоге способствуют формированию экономического роста на основе увеличения совокупного внутреннего спроса. 5. Развитие наукоемких отраслей, требующих высокого уровня квалификации работников. 6. Развитие бесшовной системы подготовки кадров и трудоустройства. 7. Сокращение потенциального дефицита трудового потенциала в экономике. 8. Развитие информационно-цифровой экономики.	1. Зависимость эффективности инвестиций в трудовой потенциал от степени личной мотивации индивидов. 2. Существование множества сложно контролируемых факторов деградации трудового потенциала. 3. По мере роста уровня инвестирования в трудовой потенциал может наблюдаться снижение эффекта, вплоть до существенной потери мотивации к труду. 4. Высокий уровень зависимости эффективности использования трудового потенциала от состояния экономики региона. 5. В большинстве случаев развитие трудового потенциала и человеческого капитала может сопровождаться отстранением от непосредственной трудовой деятельности (например, при обучении или лечении). 6. Формирование дефицита кадров в определенных сферах, прежде всего непрестижных и низкооплачиваемых.

Рисунок 83 – SWOT-анализ инвестиционных процессов в сфере воспроизводства трудового потенциала экономики региона

В качестве субъектов инвестирования в трудовой потенциал региональной экономики могут выступать:

- государство;

- корпоративный капитал (бизнес);
- непосредственно человек;
- семья и близкие человека.

Возможные варианты взаимодействия трудовых ресурсов и корпоративного капитала в условиях экономики региона представлены на рисунке 84.

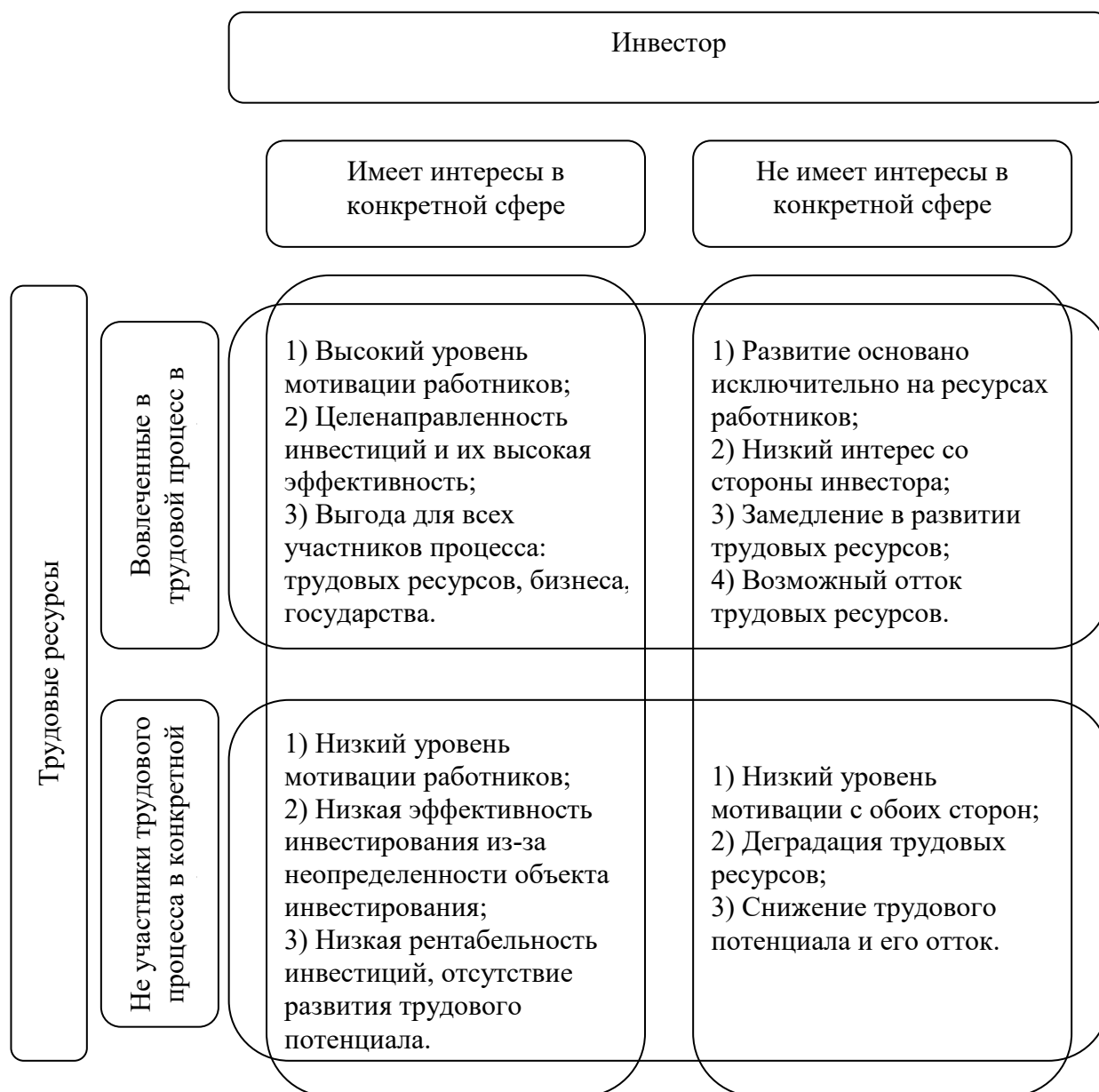


Рисунок 84 – Схема взаимодействия трудовых ресурсов и корпоративного капитала в условиях экономики региона

Особой сферой воспроизводства трудового потенциала является сельская местность. Именно сельские территории на сегодняшний день являются одними из наиболее проблемных поскольку именно в данном секторе наблюдается наибольший отток трудовых ресурсов и наибольшее сокращение трудового потенциала. Это делает необходимым особое внимание к реализации мер по совершенствованию системы формирования и использования трудового потенциала региональной экономики. В сельской местности можно выделить ряд дополнительных факторов, необходимых для развития трудового потенциала:

- развитие отрасли сельского хозяйства, как основного работодателя;
- формирование комфортной жизненной среды;
- сведение к минимуму разницы в доходах между городами и сельскими территориями;
- минимизация безработицы на основе диверсификации экономики сельских территорий;
- дополнительные финансовые ресурсы, необходимые на реализацию государственных программ в условиях сельских территорий.

Для повышения эффективности управления трудовым потенциалом сельских территорий необходимо учитывать ряд дополнительных факторов внутреннего и внешнего воздействия. Именно в сельской местности существует целый комплекс дополнительных угроз и факторов риска, оказывающих негативное воздействие на трудовой потенциал региона. При этом в условиях сельских территорий в силу менее компактного распределения трудовых ресурсов может возникать ряд сложностей, что будет требовать дополнительных затрат со стороны органов государственной власти. В этой связи более актуальным становится привлечение корпоративных инвестиций в сферу формирования и использования трудового потенциала. Для крупных компаний инвестирование в трудовой потенциал в условиях сельской местности, напротив, имеет ряд преимуществ по отношению к городским территориям поскольку в сельской местности в

ряде случаев имеется ограниченное количество работодателей, тем более достаточно крупных. Это позволяет минимизировать риски потери корпоративных инвестиций в развитие трудового потенциала организации. Уровень лояльности работников по отношению к работодателю на сельских территориях обычно существенно выше, чем в городах.

В условиях современной региональной экономики наиболее перспективной видится система комплексного инвестирования в трудовой потенциал региона, представленная на рисунке 85.

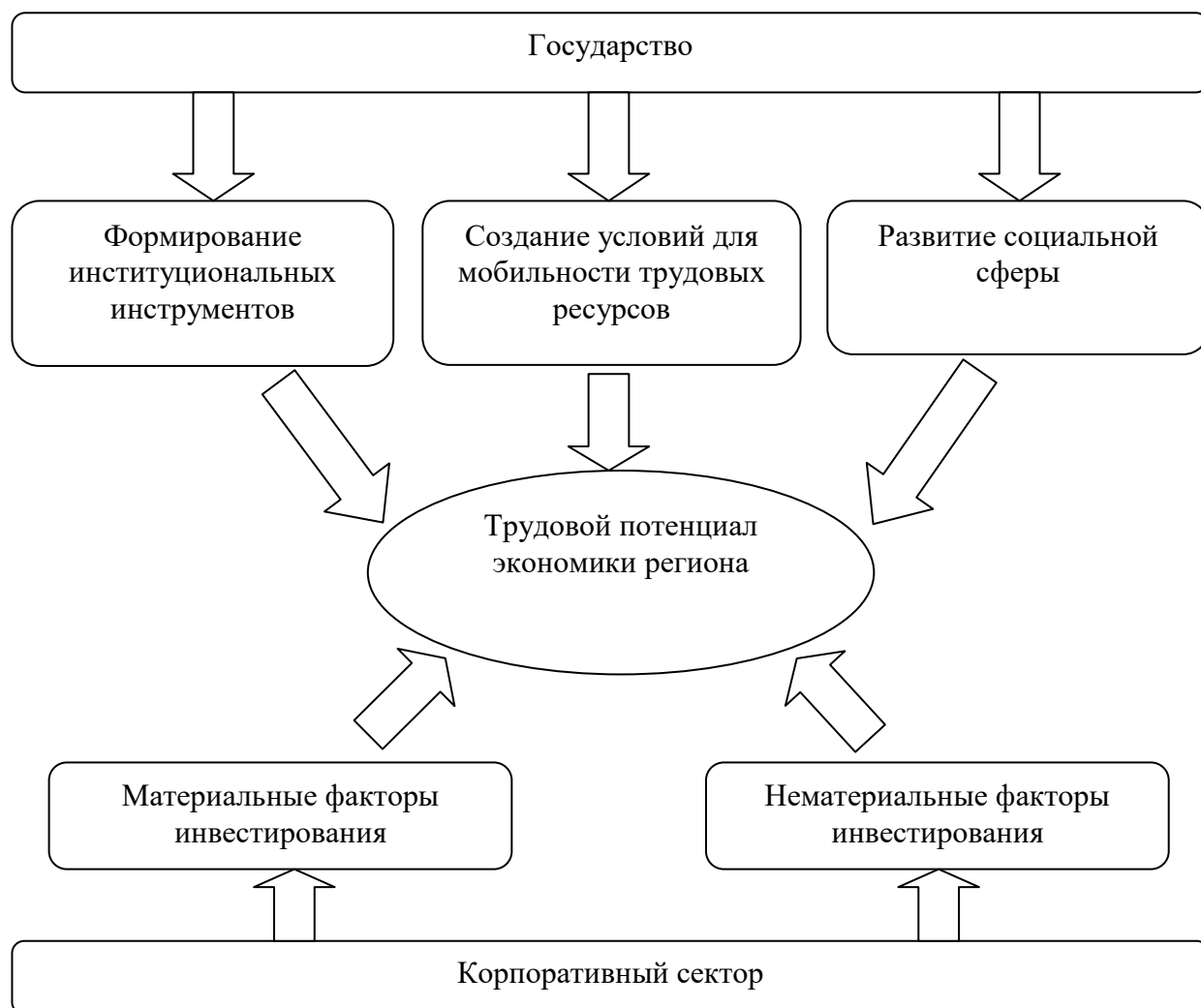


Рисунок 85 – Схема комплексного инвестирования в трудовой потенциал экономики региона

В рамках предлагаемой схемы предполагается рассматривать в качестве основных инвесторов государство и корпоративный сектор. Усилия государства, в первую очередь должны быть сосредоточены на развитии

социальной сферы и условий жизни, в том числе образования, сферы здравоохранения, сферы культуры и спорта, а также благоприятной окружающей среды. Также важным направлением государственной политики является формирование и развитие институциональных механизмов и инструментов. Важной составляющей развития трудового потенциала региональной экономики является и инвестирование со стороны корпоративного сектора. Данное направление можно разделить на две основные составляющие:

- материальные факторы;
- нематериальные факторы.

Материальные факторы прежде всего представляют собой условия, которые непосредственно основаны и хорошо измеримы в финансовом аспекте. В первую очередь, это уровень оплаты труда, в том числе и различные системы материального стимулирования и премирования. К данной группе можно отнести и другие факторы материального благосостояния, которыми может обеспечиваться работник. Нематериальные факторы куда более разнообразны. К ним относится формирование комфортных условий труда, в том числе удобство организации рабочего места, уровень его безопасности и автоматизации. К данной группе факторов относится и интеллектуальное развитие, а также вложения в культуру. Важным направлением инвестирования могут выступать меры по поддержке семей работников и их детей. Государство реализует различные программы поддержки экономики и сферы производства, субсидируя различные отрасли. Выглядит актуальным реализация программы субсидирования отечественных производителей современной производственной техники и станков, в частности с ЧПУ. Данная политика позволит сформировать основу для долгосрочного экономического развития экономики страны в целом и регионов в частности. Более того, рост производительности труда будет способствовать дальнейшему росту доходов населения [11].

Меньщикова В.И., Меркулова Е.Ю., Спиридонов С.П., Юхачев С.П. считают, что «правомочно утверждать, что для успешного развития современных регионов необходимо ориентировать стратегии их социально-экономического развития на повышение удовлетворенности населения качеством жизни и окружающей среды на основе индустриализации, социальной модернизации, всесторонней цифровизации и эффективного государственного регулирования» [169].

Отдельно стоит отметить, что цели государства представлены на различных уровнях власти: федеральном, региональном и муниципальном. В ряде случаев потребности и интересы на этих уровнях власти могут различаться, а зачастую конкурировать на горизонтальном уровне (межрегиональный, межмуниципальный).

Повышение эффективности системы воспроизводства трудового потенциала Курской области должно осуществляться на основе комплекса мер и инструментом, в том числе и финансового характера. Для достижения максимального эффекта и минимизации затрат целесообразно осуществлять формирование комплексных концепций, основанных на системном подходе к решению проблем и формированию факторов развития [46, 65]. Одним из ключевых вопросов при реализации стратегий развития в современных экономических условиях является не столько разработка и формирование концепции или программы, сколько поиск ресурсов, в первую очередь финансовых, для ее реализации [73, 159].

На рисунке 88 представлена перспективная схема финансового обеспечения реализации концепции повышения эффективности системы воспроизводства и использования трудового потенциала в региональной экономике. На первом этапе необходимо разработать концепцию и основные ее этапы, а также соотнести ее с социально-экономическими реалиями для проверки потенциальной эффективности. Важным элементом в разработке концепции и ее последующем совершенствовании является комплексное использование различных методов планирования и прогнозирования при

оценке планируемых конечных результатов. С одной стороны, должны использоваться методы экспертной оценки, основанные на использовании знаний и компетенций специалистов в области теории и практики формирования и использования трудового потенциала, а с другой, необходима проверка концепции посредством инструментов экономико-математического моделирования на основе использования электронно-вычислительных комплексов и современного специализированного программного обеспечения.

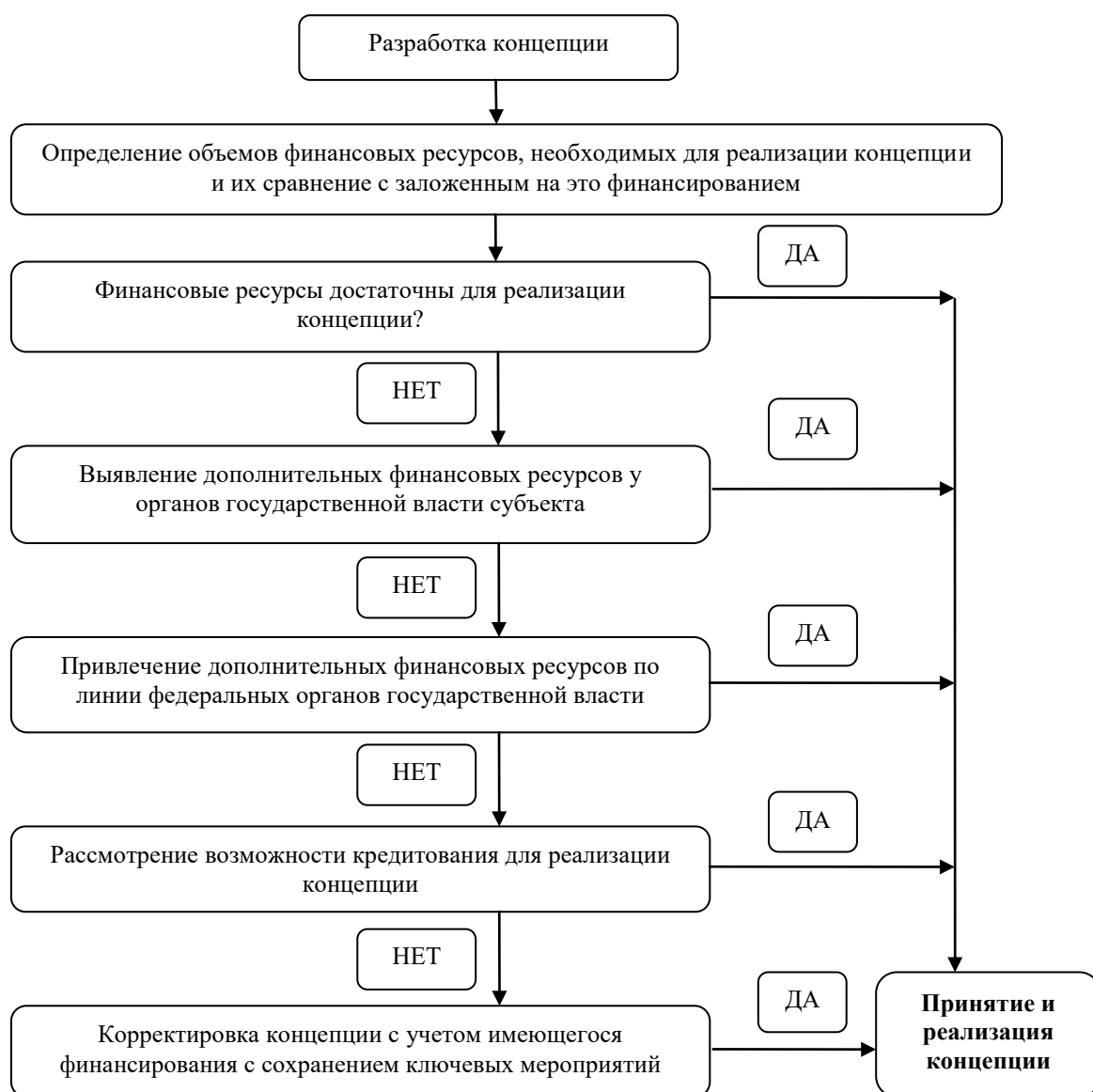


Рисунок 86 – Схема реализации и финансового обеспечения концепции повышения эффективности системы воспроизводства и использования трудового потенциала в экономике региона

Основным источником реализации программ и концепций в Российской Федерации традиционно является государство и в частности органы государственной власти. В этой связи необходимо проанализировать объем изначально запланированных под реализацию данной концепции финансовых ресурсов и соотнести их с потребностями. Важным выглядит и осуществление соотнесения временных периодов потребности в ресурсах и их выделения во избежание образования потенциальных бюджетных разрывов, то есть временных лагов, на протяжении которых наблюдается дисбаланс потребности и наличия денежных потоков. При выявлении дефицита запланированных и имеющихся средств на реализацию концепции необходимо проведение анализа с целью выявления дополнительных финансовых ресурсов у органов государственной власти в данном регионе [329, 330]. Следующим этапом выявления источником финансирования является привлечение дополнительных финансовых ресурсов по линии федеральных органов государственной власти. Возможным источником привлечения дополнительных средств является и кредитование. Более того реализация концепции развития системы воспроизводства трудового потенциала региона является не столько статьей расходов, сколько инвестицией, которая в дальнейшем не только окупит вложения, в том числе и кредитные, но и позволит увеличить темпы экономического прироста в регионе, повысив уровень наполнения регионального бюджета [172, 176].

На конечном этапе необходимо осуществить финишную корректировку концепции в соответствии с конечным объемом ресурсов для ее реализации. При дефиците средств важно осуществить грамотное сокращение мероприятий с выделением и сохранением ключевых и наиболее важных системообразующих элементов [4, 206].

Проведение и реализация элементов социальной политики является прерогативой государственных органов, требуя существенных ресурсов и, в первую очередь, финансовых. В то же самое время кажется необходимым привлечение частных инвестиций и средств в данную сферу. Это выглядит

целесообразным не только с позиции органов государственного управления, но и бизнеса, который получает возможность более эффективного использования трудового потенциала, а также получения выгод от более высокого уровня обеспеченности трудовыми ресурсами, на формирование которых и могут быть направлены средства [388]. Государственно-частное партнерство в данной сфере не обязательно может быть сконцентрировано на привлечении дополнительных ресурсов [372]. Частные инвесторы и участники рынка труда могут оказывать положительное влияние посредством реализации образовательных программ и участия в инфраструктурных проектах [116].

Увеличение уровня жизни населения посредством роста занятости в рамках реализации стратегии диверсификации региональной экономики целесообразно формировать на долгосрочную перспективу на основе концепции регионального экономического развития.

5.3 Преодоление демографического кризиса, как условие улучшения воспроизводства и использования трудовых ресурсов

Одним из основных факторов воспроизводства трудового потенциала региональной экономики является состояния демографических процессов, которые формируют ресурсную базу рынка труда в долгосрочной перспективе. При этом на систему формирования и использования трудового потенциала в экономике региона деструктивное влияние оказывает целый ряд специфических тенденций, существенно снижающих потенциал развития [368].

Серьезной проблемой является ослабление потенциала здоровья, а также высокий уровень смертности и травматизма. В частности высока смертность от дорожно-транспортных происшествий, в которых за последние 10 лет погибло около 200 тысяч человек, что сравнимо с населением среднего города. При этом большинство из них являлось людьми в активном

трудоспособном возрасте. Существенное негативное воздействие на сферу воспроизводства трудового потенциала региональной экономики оказывают тенденции распространения алкоголизма и наркомании, что приводит к потере потенциала здоровья населения. В конечном итоге это препятствует развитию тенденции увеличения продолжительности жизни, что особенно важно и актуально в свете реализуемой пенсионной реформы. Недостаточно высоким является и уровень обеспечения населения медицинским обслуживанием. Особенно актуальна данная проблема для сельских территорий. В конечном счете, все это приводит к пробелам в диагностике и запоздалому выявлению проблем со здоровьем, что особенно вредоносно и опасно в отношении сердечно-сосудистых и онкологических заболеваний, которые практически не поддаются лечению на поздних стадиях.

Основной причиной всех этих негативных явлений представляется недостаточный уровень развития региональной экономики, который обуславливает низкий уровень доходов населения. Низкий уровень доходов в совокупности с тяжелой ситуацией на рынке труда формирует высокую стрессовую нагрузку на трудовые ресурсы, то есть людей – участников рынка труда. Тяжелые экономические и бытовые условия являются важным фактором пониженного уровня внимания в отношении здоровья и повышения уровня профессиональной подготовки, переподготовки. Именно отсутствие стимулов к повышению квалификации в будущем оказывается фактором несоответствия уровня профессиональной трудовых ресурсов потребностям рынка труда [393].

Именно развитие экономики на основе ее диверсификации является важнейшим инструментом преодоления деструктивных факторов воздействия на ее трудовой потенциал. Диверсификация региональной экономики представляет собой механизм увеличения занятости населения, в том числе и проблемных групп, таких как беженцы, переселенца и лица, уволенные с военной службы, женщины после декретного отпуска и т.д. Подобный положительный эффект диверсификации обусловлен широким

спектром вакансий, в которых нуждаются разнонаправленные субъекты региональной экономики.

В современных условиях в большинстве регионов Центрального федерального округа, в том числе и в Курской области, наблюдается ряд кризисных тенденций, которые представлены демографическими факторами, а также факторами занятости. Усложнение экономической ситуации в условиях кризисных явлений в экономике на фоне санкционной политики привело к сокращению спроса на трудовые ресурсы. Этот тренд накладывается на тяжелую демографическую обстановку, которая не обеспечивает возможности для прироста численности трудовых ресурсов. Более того ситуация осложняется не только экономическим воздействием на воспроизводственные процессы населения, но и цикличностью в демографической сфере. В настоящее время в активный фертильный возраст вошло поколение, родившееся в 2000-е годы, которое само по себе является достаточно малочисленным. В обозримом будущем все это приведет к продолжению развития тенденции на снижение численности населения в целом и трудовых ресурсов, в частности. Все это будет факторами мощного негативного воздействия на трудовой потенциал экономики регионов, способствуя его убыли.

Формирование дополнительных возможностей для занятости трудовых ресурсов является важнейшим направлением корректировки сложившейся ситуации, поскольку не только повышает эффективность использования трудового потенциала, но и способствует росту доходов и уровня жизни населения. А это, в свою очередь, является существенным фактором повышения рождаемости, способствуя укреплению ожиданий положительного развития экономической ситуации и уверенности людей, в первую очередь молодежи, в стабильности обстановки.

Именно диверсификация экономики регионов является одним из потенциально наиболее эффективных инструментов повышения уровня занятости, спроса на трудовые ресурсы. При этом крайне важно учитывать и

ряд социальных аспектов, не уделяя внимание сугубо экономическим вопросам использования трудовых ресурсов. Система мер развития региональной экономики должна учитывать потребности в саморазвитии населения, в том числе в образовательном направлении и сфере здоровья, а также качества жизни.

В формировании трудового потенциала велика роль семьи, которая, как институт, в настоящее время переживает кризис, что существенно снижает трудовой потенциал за счет сокращения численности трудоспособного населения. В краткосрочном периоде проблема решается за счет миграционного фактора. Делаются попытки преодоления сложившихся проблем за счет роста рождаемости, то есть посредством увеличения количества детей в семье. Это определяет потребность в разработке и реализации мер по повышению воспроизводственной функции семьи. Даже для поддержания стабильной численности населения на каждую семью в среднем должно приходиться не менее двух детей, но даже этого не будет достаточно, поскольку всегда существует определенное количество бездетных семей и одиноких людей. Таким образом, в среднестатистической семье должно быть три ребенка. Но воспроизводство людей с позиции семьи обходится значительными затратами. Это заставляет сокращать потенциальное количество детей, чтобы не происходило снижения уровня жизни членов семьи. Данная проблема является широко распространенной в современном обществе, что накладывает дополнительную ответственность на государство в сфере поддержки семей и населения. Особенно актуальна данная сфера государственного регулирования для регионов с низким уровнем доходов и сельских территорий.

Низкий доход является одним из факторов деградации трудового потенциала, не позволяющих эффективное воспроизводство и мотивацию трудовых ресурсов. Леонидова Г.В., Панов А.М. и Попов А.В. считают, что одной из первоочередных задач в сфере социальной политики должно являться сокращение масштабов бедности [140, 141, 146].

В качестве характерной тенденции можно выделить тот факт, что большая часть малоимущего населения приходится на многочисленные домохозяйства, в том числе многодетные семьи. То есть численность домохозяйств можно считать фактором формирования малоимущего населения. На наш взгляд, у данного явления есть несколько основных определяющих факторов. С одной стороны, это может быть обусловлено тем, что более высокая численность домохозяйств в большинстве случаев обусловлена численностью детей в семье, то есть людей с отсутствием собственных доходов. С другой стороны, большая численность многодетных семей в силу ряда факторов приходится на регионы, в которых численность малоимущего населения в целом выше, чем в среднем по стране. Количество домохозяйств, состоящих из четырех и более человек и численность малоимущего населения во многом могут являться взаимосвязанными факторами. Сложившаяся тенденция может выступать в качестве опасного фактора ассоциации многочисленной семьи и бедности. Численный состав домохозяйств категорически нельзя рассматривать в качестве инструмента регулирования категории малоимущего населения. Рождаемость и численность детей в семье является важнейшим фактором обеспечения демографического благополучия регионов, что в долгосрочной перспективе важнее, поскольку в отличие от уровня доходов не подлежит корректировке в относительно короткие сроки.

Бурибаев Е.А., Хамзина Ж.А., Орынтаев Ж.К. пишут, что «в современных условиях появление уже первого ребенка в семье повышает риск бедности, а многодетность делает ее бедной в подавляющем числе случаев». Они также отмечают, что важным является создание условий для поддержки уровня жизни многодетных семей за счет комплексного системного подхода со стороны государства, в том числе посредством специальных программ и концепций [29].

Сложившиеся тенденции формируют ряд негативных факторов:

- семьи и домохозяйства, состоящие из четырех и более человек из-за высокой доли в структуре малоимущего населения ассоциируются с низким уровнем жизни;

- значительное количество малоимущих бездетных семей определяет низкий уровень жизни и отсутствие финансовых возможностей к деторождению.

В обществе сформировался опасный стереотип, способствующий поддержанию низкого уровня рождаемости, который основан, с одной стороны, на низком уровне дохода, а с другой, ассоциации многодетности с бедностью. Серьезное негативное влияние на процессы воспроизводства населения оказывают аборты, которые являются критическим фактором формирования трудовых ресурсов экономики в Российской Федерации, создавая в долгосрочной перспективе деструктивный тренд на низкий уровень рождаемости и, как следствие, депопуляцию. В отличие от ряда других демографических показателей, количество абортов, напротив, было существенно более высоким во времена СССР и сокращается в период существования Российской Федерации. За период 1960-1990-х гг. на 1 родившегося ребенка стабильно приходилось более чем 1,5 аборта.

При исследовании численности прерываний беременности используется не только абсолютное количество, но и несколько относительных наиболее популярных показателей, таких как отношение количества абортов к численности населения страны, число абортов на 1000 жителей, а также число абортов на 1000 женщин фертильного возраста. Относительные показатели Российской Федерации в 4-7 раз превосходят аналогичные величины даже развитых европейских государств, для которых также характерен демографический кризис.

За период с 1991 г. по 2023 г. в Российской Федерации было совершено около 53,6 млн. абортов. Несмотря на то, что в абсолютном выражении годовая численность за данный период сократилась примерно в 6 раз, а в расчете на 100 рождений в 5 раз, деструктивный вклад данного фактора по-

прежнему остается ключевым при формировании естественной убыли населения. Именно данное явление во многом определяет формирование демографической ситуации. На рисунке 87 представлена динамика численности родившихся в расчете на 1000 населения.

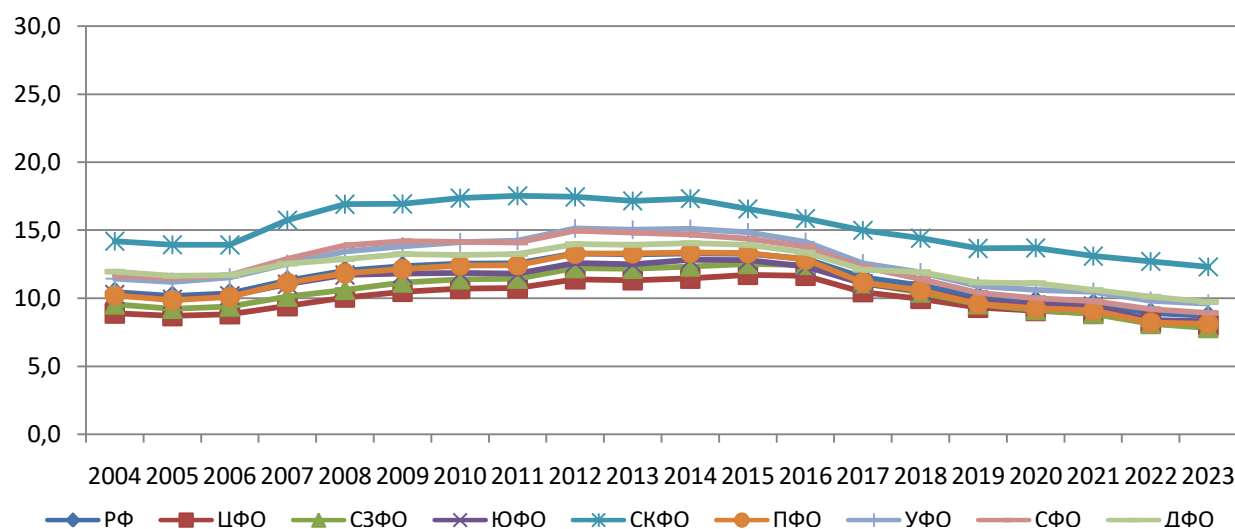


Рисунок 87 – Численность родившихся в расчете на 1000 населения по регионам Российской Федерации за период с 2004 г. по 2023 г.

Данные, представленные на рисунке 88, подтверждают полученные выше выводы о наиболее высоких показателях рождаемости в Северо-Кавказском федеральном округе. На рисунке 88 представлена динамика суммы родившихся и совершенных аборт в расчете на 1000 населения.

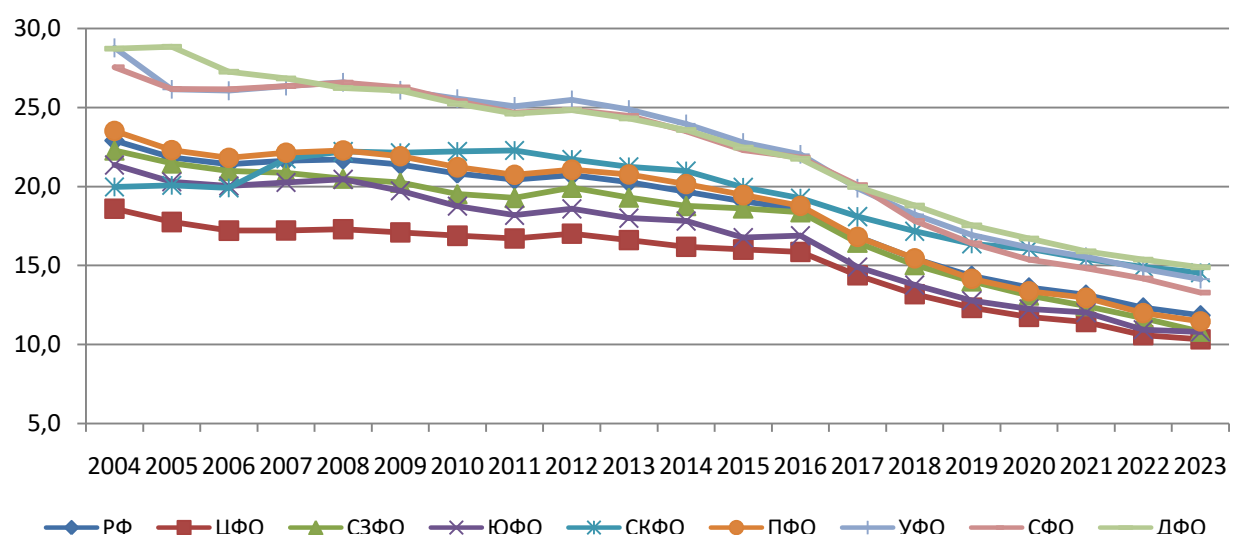


Рисунок 88 – Совокупность родившихся и совершенных абортов в расчете на 1000 населения по регионам Российской Федерации за период с 2004 г. по 2023 г.

Данные рисунка 89 свидетельствуют о том, что демографический потенциал наиболее высок в Дальневосточном, Северо-Кавказском, Сибирском и Уральском федеральных округах. Таким образом, можно сделать вывод что именно число прерываний беременности оказывает значительное влияние на формирование демографической обстановки в региональной экономике.

За последние десятилетия количество аборт в России существенно сократилось, но все равно остается одним из наиболее высоких в мире, особенно в разрезе относительных показателей. По данным официальной статистики процентное отношение количества аборт к численности населения страны в 2018 г. составляло 0,43%, что лишь немного ниже наивысшего по миру показателя Китая в 0,48%, который продолжает реализовывать политику низкой рождаемости. Существует также статистика, которую ведет международный проект Abortion Worldwide Report, в соответствие с которой реальное количество аборт превышает официальные данные. В соответствии с данными AWR процентное отношение количества аборт к численности населения России в 2018 г. составило 0,5%, что является наиболее высоким показателем в мире. Во Франции данный показатель за аналогичный период составил 0,31%, в США – 0,25%, а, например, в Индии 0,06%.

Потенциальное повышение количества рожденных детей за счет снижения количества аборт можно рассматривать в качестве примера стратегии «низко висящих плодов». Относительные показатели западноевропейских стран являются достаточно высокими в общемировом контексте, однако достижение даже этого уровня позволит сократить численность аборт до 80%, что применительно к современной ситуации позволит сберечь до 400 тыс. человек в год за счет более высокой рождаемости. Сохранение текущих тенденций будет способствовать снижению численности прерываний беременности в ближайшие 10 лет примерно до уровня 400 тысяч в год. При этом число аборт в расчете на

100 родившихся составит от 25 до 30, процентное соотношение аборт к численности населения сократится до уровня в 0,28-0,3 %.

Прогнозная линия тренда при этом будет соответствовать уравнению:

$$y = 4E+06e^{-0,061x} \quad (R^2 = 0,9884) \quad (51)$$

Численность родившихся детей потенциально может сохраняться на текущем уровне, но при этом будет сокращаться совокупность числа родившихся и количества аборт, как демографического потенциала.

Прогнозная линия тренда данной совокупности будет соответствовать уравнению:

$$y = -9E+05\ln(x) + 6E+06 \quad (R^2 = 0,9699) \quad (52)$$

В условиях потенциального развития данного сценария за период до 2035 года может быть осуществлено около 4,5 млн. аборт. Постепенной тенденцией среди развитых европейских стран является сокращение числа прерываний беременности. В мире традиционно число аборт в развивающихся странах является существенно более низким. На наш взгляд, в условиях регионов Российской Федерации выглядит реальным сокращение количества прерываний беременности до современного средневропейского уровня, то есть до 15-20 случаев в расчете на 100 родившихся или до 10-15 случаев на 100 родившихся в перспективе до 2035 г. Данный планируемый уровень составляет около 35% от общероссийского показателя. Достижение данных показателей в перспективе до 2035 г. может сократить число аборт с планируемых 4,5 млн. до 1,5 млн. единиц, позволив повысить численность рождений до 3 млн. человек.

Введение непосредственного запрета на аборт видится сложной мерой, которая может привести к росту материнской смертности из-за использования непрофессиональных услуг за пределами медицинских учреждений. Неправильным видится и внедрение системы финансирования лечебных заведений, когда объем средств будет обратно пропорционален количеству аборт. На наш взгляд, правильнее оценивать количество рожденных детей.

Затраты на осуществление прерывания беременности с позиции расходов медицинской организации и системы ОМС, в целом, составляют 13 390 рублей в 2023 г. (3412,42 рублей по состоянию на 2016 г.) [196].

В 2023 г. в Российской Федерации была осуществлена 661 тысяча аборт, то есть было израсходовано, по нашим расчетам, около 6,3 млрд. рублей. В структуре абортов лишь 3-5 % осуществляются по медицинским и социальным показателям. Таким образом, сокращение количества абортов до среднеевропейского уровня, то есть на 65 % позволит высвободить до 4,06 млрд. рублей дополнительных средств, которые возможно будет использовать на мероприятия по детосбережению и повышению рождаемости. Для сравнения, на федеральный проект «Содействие занятости женщин – создание условий дошкольного образования для детей в возрасте до трех лет» в 2022-2024 гг. ежегодный объем финансирования составляет 4,5 млрд. рублей, а за счет дополнительных высвобожденных средств его можно было бы увеличить на 90%.

Проблема низкого уровня рождаемости для современного общества не нова, развитые страны ЕС столкнулись с ней намного раньше. Причины демографического кризиса в развитых капиталистических странах похожие, но есть и новые, связанные с образом жизни, однако за достаточно долгий период их существования этими государствами был накоплен солидный опыт регулирования демографических процессов, который может пригодиться и России. Речь должна идти о самой серьезной финансовой и моральной поддержке семьи, особенно имеющей детей. Аналогичная острота проблем имеет место и в части оздоровления населения, укрепления его потенциала здоровья, увеличения продолжительности жизни. Оставлять человека один на один с данными проблемами крайне нежелательно, поскольку в рамках всей страны это может привести к плачевным последствиям и дальнейшему сокращению трудовых ресурсов.

В структуре проблем отдельно стоит рассматривать сферу занятости и трудоустройства для женщин фертильного возраста. Это обусловлено тем,

что данная отрасль затрагивает не только непосредственно рынок труда, но во многом оказывает влияние на демографическую ситуацию в регионе. В подавляющем большинстве случаев ведение трудовой деятельности во многом противоречит деторождению. Это является серьезной проблемой при трудоустройстве не только для отдельных людей. В силу своей массовости и явного демографического кризиса в большинстве регионов Российской Федерации данная проблема, столь актуальная для региональной экономики, носит общенациональный масштаб. Органы государственной власти в рамках программ по повышению рождаемости расходуют огромные объемы средств. При этом важный фактор снижения рождаемости обусловлен низким вниманием к проблемам женской занятости. В качестве основных проблемных факторов целесообразно выделить:

- нежелание многих работодателей принимать на работу молодых женщин из-за потенциальной возможности декретного отпуска;
- дискриминация женщин, планирующих оформление декретного отпуска;
- возможная потеря квалификации за период декретного отпуска;
- формирование стереотипов о факторах и принципах успешности;
- недостаточный уровень доходов, заставляющий противопоставлять потребность в рождении детей с необходимостью ведения трудовой деятельности.

Многие работодатели под различными предлогами отказываются принимать на работу молодых женщин по причине нежелания в будущем оформлять декретный отпуск и нести затраты связанные с этим. В ряде случаев планирующих выйти в декрет пытаются уволить по различным формальным причинам. Несмотря на явный дискриминационный характер данных ситуаций существующая система не обеспечивает должной защиты. В дальнейшем данная тенденция продолжается в течении достаточно длительного периода времени до взросления детей. В этот период работодатели не желают рисковать получением сотрудника, часто

находящегося на больничном по уходу за ребенком и т.д. За период декретного отпуска теряются и профессиональные навыки и компетенции, что требует определенного периода для адаптации и восстановления навыков.

Все это является комплексом факторов, формирующих давление со стороны работодателей на молодых женщин. При этом основной целью данного воздействия в конечном итоге является стремление убедить женщину отказаться от деторождения в пользу трудовой деятельности. Аналогичный механизм воздействия имеет и ряд стереотипов, сложившихся в обществе.

В частности, очень популярным является мнение о приоритете построения карьеры над реализацией материнской функции. Это уже привело к существенному повышению среднего возраста деторождения. Существенное влияние на уровень рождаемости оказывает и относительно низкий уровень доходов, который делает трудовую деятельность необходимостью.

Все рассмотренные факторы имеют негативное влияние сразу в двух сферах: снижает эффективность использования трудового потенциала данной группы населения, а также отрицательно сказывается на уровне рождаемости. Это добавляет данной сфере актуальности, требуя скорейшего разрешения сложившейся ситуации. Дополнительные льготы для многодетных матерей существует в пенсионной сфере, обеспечивая им возможность досрочного выхода на пенсию. Это потенциально несет в себе не только стимулирование деторождения, но и поддерживает институт семьи.

В России традиционным является участие старшего поколения в воспитании внуков. Повышение пенсионного возраста формирует риски утери данного важного элемента воспитательной системы. Более того нельзя забывать, что именно за счет участия старшего поколения в воспитании у молодых женщин появляются дополнительные возможности для трудовой деятельности.

Высокую значимость имеет и уровень поддержки молодых матерей и тех, кто планирует ими стать. Формирование инструментов поддержки материнства должно осуществляться на стабильной и долгосрочной основе, в том числе и методами материального стимулирования. В условиях тяжелого демографического кризиса актуальной мерой могло бы стать увеличение продолжительности периода декретного отпуска, засчитываемого в качестве трудового стажа. Воспитание трех и более детей целесообразно приравнять к трудовой деятельности и ввести дополнительную оплату. Данная мера потребует крупных финансовых затрат, однако позволит существенно повысить рождаемость, что в условиях демографического кризиса является первостепенной необходимостью.

Важным фактором развития трудового потенциала в условиях диверсификации региональной экономики является реализация социальной политики. Социальная политика является одним из важнейших инструментов реализации государственной политики, в том числе и на региональной уровне. Ключевыми аспектами социальной политики принято считать формирование и повышение уровня обеспеченности населения с социальной точки зрения. Именно социальная защищенность является конечной целью при реализации данного типа государственной политики.

В период после распада СССР представления о понятии социальной политики серьезно эволюционировали. Само понятие социально-экономического развития, а также критерии его оценки претерпели ряд принципиальных изменений в их трактовке. Изначально социальная политика была ориентирована на достижение определенных целей и задач в социальной сфере. При этом базовые ориентиры были лишь косвенно ориентированы на повышение уровня социальной обеспеченности и защищенности конкретного человека. Государство ставило задачи по увеличению объемов жилищного строительства или производства товаров массового потребления и продуктов питания, рост численности врачей. Данные меры, безусловно, способствовали улучшению социальной

обстановки в стране и регионах, но не все же не имели прямой направленности на улучшения непосредственно для людей. В данном случае в большей степени имеет место экономический отраслевой подход. Более рациональным в сфере социальных отношений выглядит политика, ориентированная непосредственно к обществу и направленная на решение проблем людей [356].

Одними из ключевых направлений в данной сфере необходимо считать обеспечение достойного уровня и условий жизни. В контексте трудового потенциала и трудовых ресурсов региональной экономики важнейшим фактором становится обеспечение трудоспособного населения достаточным количеством рабочих мест с достойным уровнем заработной платы и условиями труда.

Посредством данного процесса социальная сфера и социальная политика взаимодействует и переплетается с экономической составляющей региональной экономики. Именно формирование достаточного количества качественно современных рабочих мест является важнейшим и системообразующим фактором реализации социальной политики региона. Это обусловлено тем, что именно достаточный и адекватный существующим условиям уровень заработка является базой для воспроизводства трудовых ресурсов и трудового потенциала региона в целом.

Эффективная реализация политики в социальной сфере является основополагающим фактором и в социальной структуризации общества. Именно формирование массового и устойчивого среднего класса, как экономической основы региональной экономики является важнейшим аспектом реализации социальной политики. Это еще раз подчеркивает важность и значимость трудовых отношений и трудового потенциала в жизни современного общества, что делает невозможным рассматривать категорию социальных отношений в отдельности от трудовых.

Социальные отношения представляют собой взаимоотношения людей в рамках общества, частью которого они являются, формируемые на основе человеческих взаимоотношений и деятельности, в том числе и трудовой. Социальные отношения являются важнейшим аспектом воспроизводства трудового потенциала в условиях региональной экономики, определяя во многом и эффективность использования трудовых ресурсов. Это делает крайне важным грамотное нормирование и развитие сферы социальных отношений особенно в сфере трудовой деятельности.

Наиболее важным видится регулирование и развитие социальных отношений, касающихся параметров и условий относящихся к особенностям входа в трудовую деятельность, участия в ней и последующего выхода из нее. В этой связи огромное значение имеет и реализуемая пенсионная реформа, которая вносит ряд изменений в сферу формирования и использования трудового потенциала.

Молодежь является наиболее активной группой населения, в том числе и в трудовой деятельности. При этом существует целый ряд негативных факторов воздействия на данную группу населения:

- несоответствие ожиданий и запросов молодежи реальным предложениям на рынке труда;
- широко распространенная тенденция первичного спроса на работников с уже имеющимся опытом работы и нежелание трудоустраивать выпускников учебных заведений без опыта;
- формирование стереотипов о престижности тех или иных профессий.

Важнейшим аспектом, который стоит учитывать при рассмотрении роли и места молодежи в системе воспроизводства трудового потенциала, является двойственность данной категории населения. С одной стороны, это наиболее активная и при этом очень уязвимая часть трудовых ресурсов, а с другой, важнейшая часть общества с позиции формирования уровня демографического благополучия государства.

В последние годы среди молодежи постепенно растет спрос на услуги средних профессиональных учебных заведений, однако по-прежнему сильна тенденция приоритетного трудоустройства людей с высшим образованием. Это выглядит вполне логичным и рациональным, но зачастую подобные квалификационные требования предъявляются и к вакансиям сугубо физического труда, не требующего высокого уровня квалификации. В связи с этим у молодежи существенно снижаются возможности получения трудового опыта и стажа в период обучения.

У работодателей же существует возможность на основании формальных причин отказывать в приеме на работу по причине отсутствия опыта. Это существенно повышает конкуренцию среди молодежи за рабочие места и вынуждает зачастую идти на существенное снижение уровня оплаты труда и условий работы в первые год-два после перехода к трудовой деятельности. В ряде случаев молодежи приходится вовсе отказываться от перспектив работы по специальности, переориентируясь на иные вакансии с более тяжелой низко квалифицированной работой сугубо с целью получения стажа. Это имеет и ряд негативных социальных последствий, снижая и демографический потенциал.

Одним из наиболее вредоносных для экономики региона последствий является отток молодых специалистов в другие регионы страны или мира. Более того, в ряде случаев это поддерживается более развитыми регионами, которые ведут целенаправленную политику по привлечению трудовых ресурсов и в особенности молодежи.

На рисунке 89 представлена схема, изображающая систему факторов, не позволяющую в полной мере реализовывать трудовой потенциал молодежи в региональной экономике.

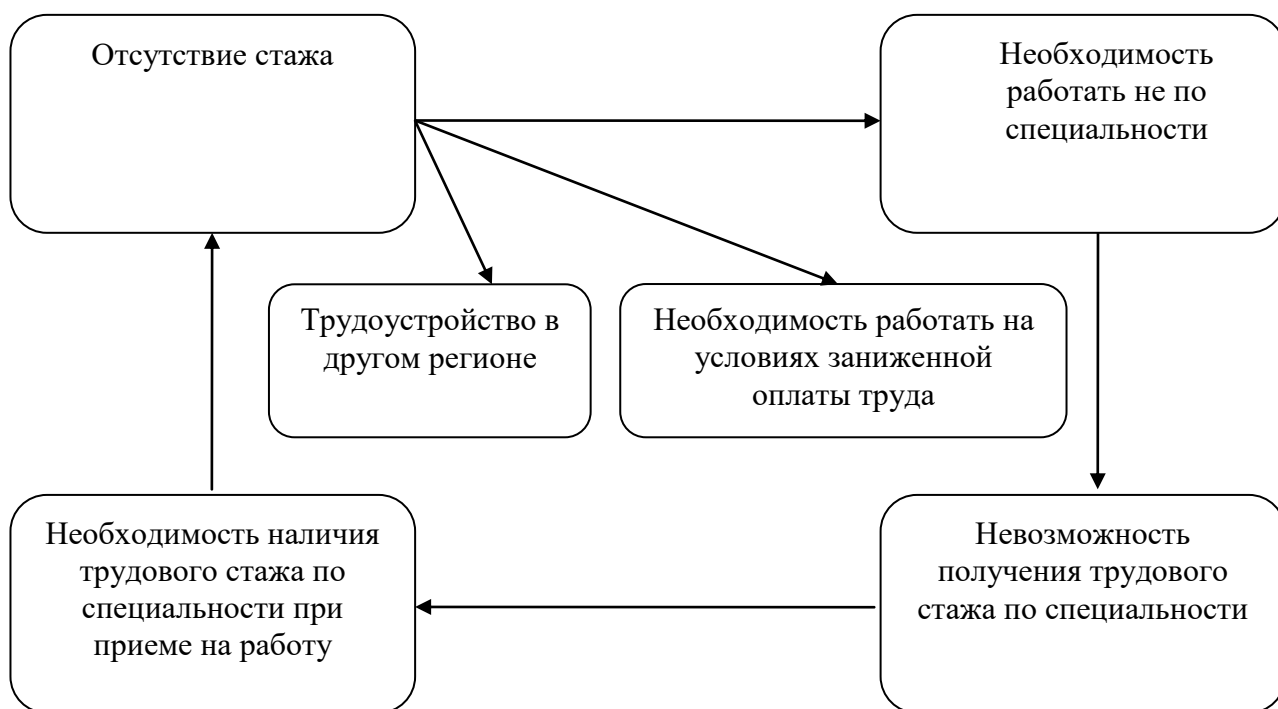


Рисунок 89 – Система негативных факторов снижения эффективности использования трудового потенциала молодежи в экономике региона

Важным направлением повышения эффективности системы воспроизводства и использования трудового потенциала региональной экономики является поддержка молодых специалистов и возможности для их трудовой реализации [13, 293, 306].

Основной целью при проведении политики поддержки молодежи на рынке труда следует считать возможность первичного комфортного трудоустройства. Одним из ключевых факторов для этого является возможность получения первичного трудового опыта и, что даже важнее, стажа по специальности [15, 18, 44, 303].

Основные меры повышения эффективности использования трудового потенциала молодежи в региональной экономике:

- 1) Реализация механизма квотирования рабочих мест для молодежи;
- 2) Повышение эффективности системы контроля за соблюдением трудового законодательства;
- 3) Внедрение и развитие института наставничества;
- 4) Реформирование системы производственной практики.

В рамках системы квотирования рабочих мест для молодежи целесообразно не использовать методы административного воздействия, а опираться преимущественно на принципы экономического поощрения. В частности, видится возможным совершенствование и развитие практики отдельных регионов, в которых уже были попытки создания подобного механизма.

В большинстве случаев они основываются на возможности доплаты до уровня минимального размера оплаты труда из регионального бюджета, когда заработная плата оказывается меньше. На наш взгляд, это является основной причиной, по которой данные системы не смогли в полной мере реализовать себя и получить широкое распространение. Как уже отмечалось выше, для молодежи характерен амбициозный подход и максимализм. Подавляющее большинство молодежи не готово рассматривать возможность трудовой деятельности на рабочих местах с минимальным уровнем оплаты труда.

В тех редких случаях, когда данный механизм работает в большинстве случаев наблюдается отчасти искусственная ситуация с занижением уровня заработной платы для реализации механизма получения компенсации. Негативно с моральной точки зрения данный механизм может сказываться и на самой молодежи, поскольку осознание неспособности собственным трудом обеспечивать возможности получения даже минимального размера оплаты труда угнетающе сказывается на сознании людей и их социальном статусе. В этой связи видится возможным реформировать данную систему реализовав возможность получения различного уровня доплат для молодых специалистов в зависимости от их доходов. Еще одним направлением видится отраслевая и территориальная дифференциация молодежи в рамках данной программы. То есть видится возможным стимулировать приток молодых специалистов в различные отрасли экономики или же районы региона, например сельские.

Важным направлением повышения эффективности реализации трудового потенциала молодежи является реформирование системы производственных практик. Видится важным сформировать механизм, который бы позволял осуществлять раннюю адаптацию студентов к будущей трудовой деятельности. В то же время работодатели должны иметь возможность на стадии прохождения практик в течении нескольких лет также познакомиться с потенциальным работником, максимально подготовив его для работы в рамках собственной корпоративной структуры. Такой подход позволит отказаться от рисков адаптационного периода. По сути своей система производственных практик должна охватывать период от двух до трех лет, на протяжении которых у обучающегося должна быть возможность подготовиться к трудовой деятельности, зарекомендовав себя с лучшей стороны, а у работодателя максимально узнать потенциального работника и при необходимости еще на стадии его обучения осуществить корректировку его профессиональных компетенций. Подобный механизм во многом позволит отказаться от практики так называемых испытательных сроков, когда молодой специалист является для работодателя по сути «котом в мешке». Более того система производственных практик должна стать начальным этапом системы наставничества.

Система поддержки молодежной занятости важна еще и потому, что с повышением возраста выхода на пенсию в рамках реализуемой реформы на рынке труда повысится конкуренция, что сделает риск безработицы более высоким.

Институт наставничества является интересным механизмом по передаче навыков и традиций трудовой деятельности от старших поколений к более молодым. Подобная практика в ряде случаев активно использовалась еще во времена СССР, однако была незаслуженно забыта в последние 25-30 лет. Способствует росту актуальности данного метода и специфическая ситуация, сложившаяся в ряде сфер современной экономики. В частности, в ряде отраслей после перехода к рыночной экономике на протяжении 10-15 лет

наблюдался глубокий кризис, который вызвал отток кадров и, что самое гласное, минимизировал приток молодых специалистов. Таким образом, сформировалась ситуация, когда возрастная структура на многих промышленных предприятиях представлена преимущественно двумя группами: молодыми специалистами и работниками предпенсионного возраста.

Подобный разрыв делает систему профессионального наставничества еще более актуальной, поскольку позволяет передавать традиции и профессиональные навыки новому поколению работников.

Соблюдение трудового законодательства является важнейшей основой нормального функционирования рынка труда и эффективного использования трудового потенциала региона. Однако, важно отметить, что именно по отношению к молодежи контроль за соблюдением трудового законодательства выглядит наиболее актуальным. Это обусловлено необходимостью создания достаточно комфортных условий с целью их закрепления в экономике региона, ведь именно молодежь является наиболее мобильной группой населения, готовой на миграцию в другие регионы с целью поиска устраивающей их работы [36, 98, 318, 319].

Решение проблем в сфере занятости и обеспечения трудовых прав молодежи является факторами краткосрочной и среднесрочной перспективы, но представляет собой ключевой аспект формирования демографической политики в долгосрочном периоде.

На наш взгляд, показатели рождаемости зависят от двух основных групп факторов:

- социально-экономические;
- системные.

Социально-экономические, в первую очередь, характеризуют уровень жизни, в том числе доходы и потребление. К ним относятся различные формы материальной поддержки населения, направленные на стимулирование рождаемости. Они способны оказывать краткосрочное

влияние на рождаемость, но в сугубо ограниченных пределах. Активность реализации данных мер может варьировать уровень коэффициента рождаемости в пределах до 0,2-0,25. На рисунке 90 представлены графики, характеризующие возможности влияния социально-экономических факторов на уровень рождаемости на примере Центрального и Северо-Кавказского федеральных округов.

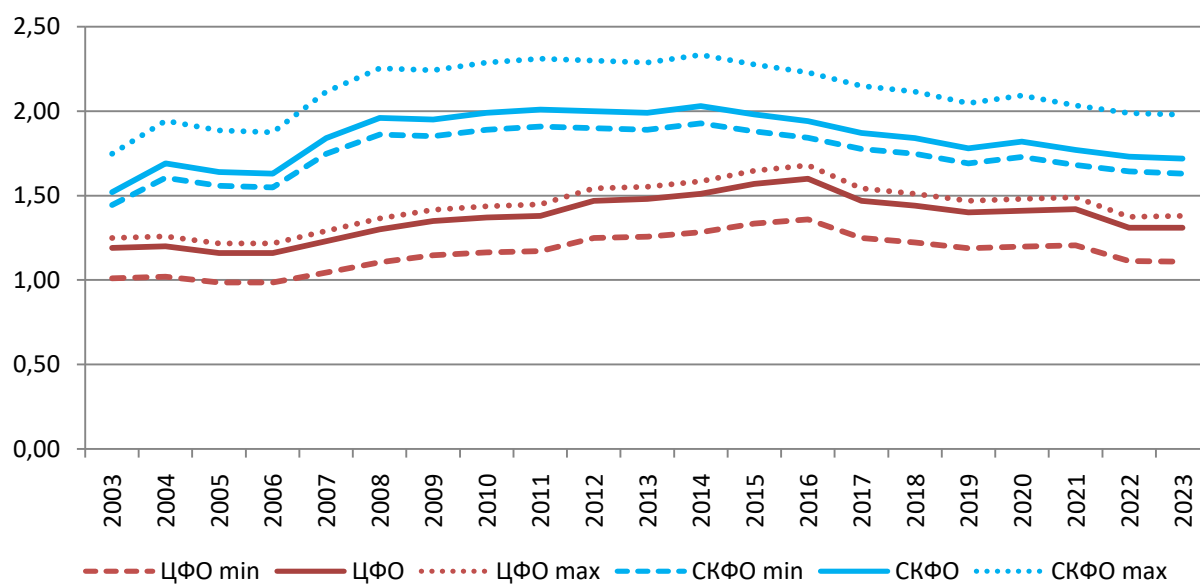


Рисунок 90 – Влияние социально-экономических факторов на уровень рождаемости в Центральном и Северо-Кавказском федеральных округах в 2003-2023 гг.

Курсивом на рисунке 90 отмечены потенциальные минимальный и максимальный уровень рождаемости в зависимости от активности и успешности мер краткосрочной материальной поддержки населения.

Системные факторы включают в себя традиции, менталитет и моральные устои общества, институт семьи, общественное мнение и т.д. Именно системные факторы формируют модель воспроизводства населения, влияя на уровень рождаемости. Посредством совокупности этих факторов в долгосрочном контексте устанавливаются показатели рождаемости, которые поддаются краткосрочной и среднесрочной корректировке за счет воздействия на социально-экономические факторы. Таким образом, возможно говорить о стратификации уровня рождаемости, что требует

реализации долгосрочных программ, направленных на системные преобразования в обществе с целью увеличения рождаемости до уровня более высокого коридора значений, в рамках которого возможно будет осуществлять влияние на уровне краткосрочных мер.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате проведенного исследования достигнута его цель. Решена важная научная проблема по развитию теоретико-методологических основ управления трудовым потенциалом региона и разработке практических рекомендаций по его эффективному использованию в современных условиях. На теоретическом уровне авторские разработки носят универсальный характер, на прикладном – адаптированы к условиям Курской области, где могут быть использованы в рамках повышения эффективности реализации ее трудового потенциала и преодоления на этой основе ресурсной ограниченности.

Теоретико-методологический подход к определению понятия и содержания трудового потенциала региона, предложенный в работе, определяет его, как общность возможностей трудовых ресурсов региона, обладающих интегральной совокупностью количественных и качественных характеристик для участия в трудовой деятельности, определяющей социально-экономическое развитие территории. Количественные характеристики определяются численностью трудовых ресурсов, половозрастной структурой населения, демографическими и миграционными факторами. Качественные характеристики основываются на физических данных, интеллекте, образовании, здоровье и опыте, которые позволяют участвовать в трудовой деятельности. Трудовой потенциал региона включает в себя элементы образовательного, профессионального, квалификационного потенциала. Рассмотрены «пограничные» социальные группы, что позволило выделить потенциальные трудовые ресурсы на основе физических, психоэмоциональных или учетных факторов. Это позволяет формировать дополнительную численность трудовых ресурсов в краткосрочной перспективе, то есть наращивать трудовой потенциал региональной экономики. Трудовой потенциал каждой конкретной территории обладает

уникальной совокупностью качеств, которая позволяет формировать общий экономический потенциал региона.

Концептуальная схема системы воспроизводства трудового потенциала региона должна учитывать факт того, что процессы взаимодействия с человеком не могут в полной мере определяться сугубо экономическими подходами, человеческий капитал требует постоянного использования, деградируя в условиях безработицы. Особая роль отводится семье, которая определяет многие поведенческие мотивы индивида. Предложенная система базируется на четырех укрупненных стадиях воспроизводства трудового потенциала в региональной экономике: формирование, развитие, распределение, использование. Обоснована потребность в формировании более сложной системы связей и институциональных факторов в виду длительного характера взаимодействия работника и работодателя и опосредованности процесса передачи результатов использования трудового потенциала. Внимание уделено необходимости увеличения уровня жизни населения из-за невозможности эффективного развития трудового потенциала в условиях бедности или нестабильной социальной обстановки. Выделена система уровней и механизмов государственного регулирования сферы воспроизводства трудового потенциала. Ориентированность на повышение эффективности использования трудового потенциала региона определяет возможность его оперативного и эффективного распределения и перераспределения на региональном и межрегиональном уровне, но несет в себе риски оттока трудовых ресурсов из региона. Обоснована актуальность формирования инновационной инфраструктуры и создания условий для научной и рационализаторской деятельности, как современного аспекта развития региональной экономической системы на основе использования высоких технологий, как фактора роста производительности и эффективности труда.

Разработанная методология комплексной оценки эффективности региональной системы управления трудовым потенциалом имеет ряд

преимуществ перед традиционными подходами в анализе за счет использования формализованных показателей, сокращения рисков субъективности, возможности осуществления четкого ранжирования регионов и широкого инструментария сравнения полученных результатов.

В основе системы комплексной оценки эффективности управления трудовым потенциалом региона лежит методология формирования рейтингов на основе использования совокупности показателей разносторонней характеристики трудовых ресурсов территории. В основе рейтинговой оценки системы управления трудовым потенциалом региональной экономики располагаются 4 агрегированные группы показателей: занятости и безработицы, демографической и миграционной обстановки, уровня жизни населения, качественной характеристики. Процедура расчета интегрального рейтингового балла регионов реализуется в три основные стадии: расчет интегральных рейтинговых баллов по каждому отдельному показателю, расчет рейтинговых баллов по группам показателей, расчет итоговых рейтинговых баллов по регионам. Предложенная методика обеспечивает возможность распределения анализируемых регионов в порядке увеличения рейтингового балла, что позволяет не только ранжировать их по порядку, но и выявлять уровень показателя относительно минимального и максимального значений. На основе предложенной системы показателей комплексной рейтинговой оценки эффективности управления трудовым потенциалом региональной экономики в рамках диссертационного исследования осуществлен расчет, позволяющий выявить ряд характерных особенностей развития территорий.

Выделенный комплекс факторов деградации региональной экономики определяет суженное воспроизводство трудового потенциала на основе комплекса факторов, включающих низкий уровень оплаты труда, недостаточный уровень развития социальной инфраструктуры территорий, сохранение высокого уровня безработицы в ряде секторов экономики, высокий уровень заболеваемости и смертности. Наличие широкого круга

проблем в современной системе воспроизводства трудового потенциала определяет массовый отток населения из мелких городов и сельских территорий. В региональной экономике в ряде случаев наблюдается высокая текучесть кадров, обостряющая проблемы сложности оценки уровня квалификации и низкой эффективности менеджмента и управленческих кадров. К специфическим особенностям региональной экономики, оказывающим негативное влияние на рынок труда, относятся низкий уровень трудовой мобильности населения старших возрастных групп и сезонный характер занятости в ряде отраслей. Усугубляет данные деструктивные тенденции дисбаланс спроса и предложения трудовых ресурсов по различным профессиям, что формирует избыток по одним специальностям на рынке труда и дефицит в отраслях повышенного спроса. Процессы миграции формируют потребность в формировании механизмов их регулирования и адаптации приезжих. Фактором дополнительного риска выступает высокий уровень конкуренции со стороны мигрантов, в том числе и нелегальных.

В результате анализа предложена модель повышения эффективности воспроизводства и использования трудового потенциала региона на основе сокращения уровня дифференциации доходов за счет внедрения многоступенчатой прогрессивной налоговой системы. Увеличение минимального размера оплаты труда до 28750 рублей позволит сократить уровень дифференциации доходов населения экономики региона, что повысит уровень социальной справедливости за счет потенциального уменьшения коэффициента Джини на величину до 0,05 за счет роста доходов для четырех 20% групп населения, в том числе за счет снижения средневзвешенной ставки. В рамках предлагаемой системы предполагается использовать 9 интервальных уровней дохода, по мере достижения пороговых значений которых осуществляется переход в следующий диапазон, но повышенный уровень ставки распространяется только на величину дохода свыше порогового значения. Существенное увеличение уровня минимального размера оплаты труда, несмотря на дополнительные

затраты в краткосрочном периоде, будет стимулировать рост производительности труда и увеличению темпов экономического роста региональной экономики в долгосрочной перспективе. В конечном итоге это будет способствовать уменьшению уровня социальной напряженности в обществе и сокращению потребности в государственных расходах на социальную поддержку.

Схема реализации и финансового обеспечения концепции повышения эффективности системы воспроизводства и использования трудового потенциала региона включает в себя ключевые особенности процессов воспроизводства трудовых ресурсов. Факторы формирования трудового потенциала предлагается разделить на две основные группы: регионального и корпоративного уровня. Предложенная схема основывается на интегральной модели, учитывающей комплекс факторов деградации, высокорисковый характер инвестирования в трудовой потенциал и включающей 4 подсистемы: адаптивную, функциональную, целевую и формирующую. Общая концептуальная модель развития системы воспроизводства трудового потенциала региона на примере Курской области основывается на дуальности управления трудовым потенциалом региональной экономики на государственном и корпоративном уровнях. Предложенная интеграционная модель системы формирования и использования трудового потенциала региональной экономики ориентирована на преодоление дисбаланса спроса и предложения на трудовые ресурсы и высокого уровня дифференциации оплаты труда за счет мультипликативного эффекта от долгосрочной диверсификации региональной экономики.

Анализ статистических показателей позволяет обосновать система преодоления демографического кризиса, учитывающая систему факторов, препятствующих эффективной реализации трудового потенциала молодежи в региональной экономике. Выделяются две укрупненные группы факторов влияния: социально-экономические и системно-институциональные.

Предложенная теория стратификации уровня рождаемости на коридоры значений учитывает роль института семьи и формирования в обществе опасного стереотипа ассоциации многодетности с бедностью. Используется категория демографического потенциала регионов, как соотношения существующего уровня рождаемости с потенциально возможным. Уточнена роль негативного влияния динамики показателя прерываний беременности в формировании трудового потенциала. Предложена система по детосбережению и повышению рождаемости, основанная на стимулировании и поддержке, в том числе урегулированию сферы занятости для женщин фертильного возраста и, в целом, молодежи.

В рамках диссертационного исследования предложен комплекс рекомендаций по совершенствованию системы управления воспроизводством трудового потенциала региональной экономики, основанной на основополагающей роли человека, как его носителя. Авторская концептуальная система воспроизводства трудового потенциала в региональной экономике включает основные этапы по его формированию, развитию, распределению и использованию. В основе функционирования системы лежат рыночные механизмы, но существенная роль отводится государственному регулированию, что отражено в матрице воздействия на стадии системы воспроизводства трудового потенциала региональной экономики на макроуровне. Актуальность моделирования процессов в данной сфере определяется большим временным лагом между действиями и их результатом. Использование представленной концептуальной модели позволяет учитывать весь комплекс не только количественных, но и качественных характеристик трудового потенциала региона с целью сокращения дифференциации уровня доходов и диспропорций регионального развития.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Айдаркина Е.Е. Трудовой потенциал в региональных стратегиях: механизмы согласования интересов : монография / Е.Е. Айдаркина, Х.А. Айхам, Р.М.А. Альхазамх [и др.] // под ред. Л.Г. Матвеевой. – Южный федеральный университет. – Ростов-на-Дону: Издательство Южного федерального университета, 2019. – 245 с.
2. Айзард У. Методы регионального анализа: введение в науку о регионах / У. Айзард. - М.: Прогресс. - 1966. - 211 с.
3. Алиев И.М. Экономика труда : Учебник и практикум / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. – 5-е изд., пер. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 521 с.
4. Алиев И.М. Трансформация форм занятости в условиях цифровизации экономики / И. М. Алиев // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. – 2023. – № 5(143). – С. 14-21.
5. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг // 10-е. изд. /Пер. с англ. под ред. С.К.Мордовина.- СПб.: Питер, 2010.- 848 с.
6. Арсаханова З.А. Структура доходов и расходов населения субъектов РФ / З.А. Арсаханова, С.Р. Шамилев // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 4; URL: www.science-education.ru/118-14187
7. Бабак К.В. Трудовой потенциал региона: сущность и пути совершенствования инструментов формирования / К.В. Бабак, А.И. Таюрский // Современные проблемы экономического и социального развития. – 2013. – № 9. – С. 178-181
8. Багдасаров М.И. Интеллектуальный капитал в системе корпоративных отношений / М.И. Багдасаров // диссертация кандидата социологических наук. - Москва, 2008. - 212 с.

9. Баймурзина Г.Р. Индекс эффективности реализации трудового потенциала как показатель качества социально-трудовой среды (региональный аспект) / Г.Р. Баймурзина, Ф.И. Мирзабалаева // Проблемы развития территории. – 2017. - №2(88). – С. 106-123

10. Баймурзина Г.Р. Самореализация работников в различных условиях труда / Г.Р. Баймурзина, Е.В. Кабашова // Социальное пространство. – 2023. – Т. 9, № 3.

11. Бардовский В. П. Управление трудовым потенциалом региона / В.П. Бардовский, И.В. Ильин, Е.В. Трошина // Фундаментальные исследования. – 2016. – № 11-2. – С. 343-347

12. Бахтизин А.Р. Экономическая дифференциация регионов России: новые оценки и закономерности / А.Р. Бахтизин, Е.М. Бухвальд, А.В. Кольчугина // Этап: экономическая теория, анализ, практика. - 2017, № 1. - С. 41-56

13. Бездудная А.Г. Механизмы формирования стратегии регионального инновационного развития / А. Г. Бездудная // Вестник факультета управления СПбГЭУ. – 2022. – № 11. – С. 14-29.

14. Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход / Г.С. Беккер // Избранные труды по экономической теории: Пер. с англ./ Сост., науч. ред., послес. Р.И. Капелюшников; предисл. М.И. Левин - М.: ГУ ВШЭ, 2003.- 672 с.

15. Белкин В.Н. Инновационная активность менеджеров предприятий как условие развития трудового потенциала региона / В.Н. Белкин, Н.А. Белкина, О.А. Антонова // Экономика региона. – 2018. – Т. 14. – № 4. – С. 1327-1340

16. Белкин В.Н. Человеческий капитал и трудовой потенциал персонала организации / В.Н. Белкин, Н.А. Белкина, О.А. Антонова // Журнал экономической теории. – 2015. – № 4. – С. 58-65

17. Белов В.Б. Безработица как предиктор плохого здоровья / В.Б. Белов, А.Г. Роговина // Бюллетень национального научно-

исследовательского института общественного здоровья имени Н.А. Семашко.
– 2015. - №2. – С. 13-15

18. Белоногова Е.В. Трудовой потенциал в цифровой экономике / Е.В. Белоногова, Т.И. Берг // Проблемы развития рынка товаров и услуг: перспективы и возможности субъектов РФ: Материалы VI Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Красноярск, 14–16 мая 2020 года / Сибирский федеральный университет, Институт торговли и сферы услуг. – Красноярск: Сибирский федеральный университет, 2020. – С. 34-38

19. Беляева М. Специфичность человеческого капитала и выбор формы контракта субъектами рынка труда / М.Беляева // Человек и труд. - 2010. - № 10. - С. 61-64

20. Блауг М. Экономическая мысль в ретроспективе / М. Блауг. – М.: «Дело ЛТД», 1994. – 720 с.

21. Бобков В.А. Неравенство качества и уровня жизни населения регионов / В.А. Бобков, А.А. Гулюгина // Экономика региона. - 2012. - № 2. - С. 170-178

22. Большой энциклопедический словарь / Ред. А. М. Прохоров. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Большая Российская энциклопедия, 2000. – 1456 с.

23. Боровская М.А. Анализ современной системы социально-трудовых отношений / М.А. Боровская, М.Р. Бечвая, М.А. Масыч // Известия ЮФУ. Технические науки - Таганрог Издательство ТТИ ЮФУ, 2012. № 8. С. 15-21

24. Бочкова Т. А. Проблемы развития трудового потенциала России / Т.А. Бочкова, К.И. Каценко, Н.В. Ларина // Тенденции и перспективы развития науки XXI века: Сборник статей Международной научно-практической конференции, Екатеринбург, 18 октября 2015 года / Ответственный редактор: Сукиасян Асатур Альбертович. – Екатеринбург: Общество с ограниченной ответственностью "ОМЕГА САЙНС", 2015. – С. 23-26

25. Бреслав Л. Кадровый потенциал и пути его повышения / Л. Бреслав, Б. Лисовик, И. Ломова // Человек и труд. – 2003. - № 4. - С. 48-53
26. Буланов В. Человеческий капитал как форма проявления человеческого потенциала / В. Буланов, Е. Катайцева // Общество и экономика. – 2011. – №1. – С. 13-22
27. Бураева Е.В. Влияние качественных характеристик трудовых ресурсов на рост производительности труда / Е.В. Бураева // Агропродовольственная политика России. – 2015. – № 2 (38). – С. 46-48
28. Буреш О.В. Теоретические аспекты управления экономикой региона / О.В. Буреш, Н.Н. Прядкина // Вестник Оренбургского государственного университета. - 2011, № 13. - С. 99-104
29. Бурибаев Е.А. Проблемы социальной поддержки многодетной семьи / Е.А. Бурибаев, Ж.А. Хамзина, Ж.К. Орынтаев // Theoretical & Applied Science. 2015. № 3 (23). С. 109-114
30. Бухалков М. Оценка трудового потенциала как основа его эффективного использования / М. Бухалков, Н. Кузьмина // Человек и труд. - 2003. - №2. – С. 24-25
31. Буяров А. В. Экономическая оценка эффективности реализации трудового потенциала / А.В. Буяров, С.А. Буярова // Инициативы молодых - науке и производству: сборник статей Всероссийской научно-практической конференции для молодых ученых и студентов, Пенза, 19–20 октября 2020 года. – Пенза: Пензенский государственный аграрный университет, 2020. – С. 23-28
32. Былков В.Г. Концептуальные основы теории развития трудового потенциала / В.Г. Былков // Известия ИГЭА. – 2012. – № 3. – С. 74-79
33. Вальрас Л. Элементы чистой политической экономии / Л. Вальрас. – М.: Изограф, 2000. – 448 с.
34. Васильев В.П. Государственное регулирование экономики: учебник и практикум для бакалавриата и специалитета / В.П. Васильев // 3-е изд., перераб. и доп. - М.: Издательство Юрайт. - 2018. - 164 с.

35. Васильев П.П. Современные тенденции формирования трудового потенциала и развития интеллектуального капитала / П.П. Васильев, О.М. Шевелева // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. – 2014. – № 5(48). – С. 7-16

36. Вертакова Ю.В. Реализация инновационного подхода к мониторингу траекторий социально-экономического развития региона / Ю.В. Вертакова, Ю.С. Положенцева, М.Г. Клевцова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. - 2014, № 2. - С. 26-36

37. Веселков, Ф. С. Системный подход к оценке процессов переходной экономики России: методологический аспект : Брошюра / Ф. С. Веселков, С. Г. Ковалев. – Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный университет экономики и финансов, 1996. – 65 с.

38. Вечканов Г.С. Современная экономическая энциклопедия / Г.С. Вечканов, Г.Р. Вечканова. – СПб.: Лань, 2002. – 880 с.

39. Витвицкий Е. Управление персоналом и развитие человеческого капитала / Е. Витвицкий, И. Пустоветова // Человек и труд. – 2010. – № 3. – С. 52-53

40. Власова Т.А. Теоретико-методологические аспекты комплексной оценки трудового потенциала на региональном уровне / Т.А. Власова // Экономический анализ: теория и практика. – 2017. – Т. 16. – № 1(460). – С. 105-115

41. Воловая Е.В. Развитие механизма управления трудовым потенциалом села / Е. В. Воловая // Вестник Самарского государственного экономического университета. – 2009. – № 5(55). – С. 39-43

42. Врублевский В.К. Труд на пороге третьего тысячелетия: Труд и НТР: полит.-экон. аспект / В. К. Врублевский. - Киев : Политиздат Украины, 1980. - 450 с.

43. Всемирный банк понизил прогноз по росту экономики России [Электронный ресурс]: Режим доступа

<https://www.rbc.ru/economics/05/04/2019/5ca6dc579a7947dc19cf9430> - Дата последнего обращения 20.03.2025 г.

44. Гавриш Е. С. Концептуальные основы эффективного использования трудового потенциала на основе компетентностного подхода / Е.С. Гавриш // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 5: Экономика. – 2019. – № 4(250). – С. 168-176

45. Гаджиев В. Дифференциация инвестиций в человеческий капитал на Севере России / В. Гаджиев // Проблемы теории и практики управления. - 2009. – № 9. - С. 28-35

46. Гайдукова Г.Н. Совершенствование системы управления развитием и использованием трудового потенциала Белгородской области / Г.Н. Гайдукова, К.С. Опарина // Аллея науки. – 2019. – Т. 5. – № 1(28). – С. 71-74

47. Гатин А.Д. Демографическая политика как инструмент накопления трудового потенциала региона / А.Д. Гатин // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2019. – № 1. – С. 54-57

48. Гатин А.Д. Структура трудового потенциала региона и основные подходы к его оценке / А.Д. Гатин // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2019. – № 1-2. – С. 14-16

49. Генкин Б.М. Экономика и социология труда : учебник для вузов / Б. М. Генкин. – 7-е издание, дополненное. – Москва : Юридическое издательство "Норма", 2017. – 448 с.

50. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: ученик для вузов / Б.М. Генкин. – М.: Норма, 2003. – 416 с.

51. Герасимова Л.А. Социально-демографические аспекты развития трудового потенциала территорий / Л.А. Герасимова, Ф.С. Файзуллин // Будущее сферы труда: глобальные вызовы и региональное развитие: Сборник статей Международного форума, Уфа, 04–05 февраля 2019 года / Под редакцией Г.Р. Баймурзиной, Р.М. Валиахметова. – Уфа: Издательство "Мир Печати", 2019. – С. 359-363

52. Герман М.В. Особенности труда и роль человека в современном обществе / М В. Герман // Вестник Томского Государственного университета. Экономика – 2011. – № 4 (16). – С.21-27

53. Гильмитдинов Ш. Конкурентоспособность человеческого капитала зависит от политики, проводимой государством / Ш. Гильмитдинов // Человек и труд. - 2008. - № 5. - С. 46-47

54. Гимбатов Ш.М. Социально-экономические факторы формирования и развития рынка труда на территориях СКФО РФ / Ш.М. Гимбатов // Региональные проблемы преобразования экономики. 2017. № 8 (82). С. 48-54

55. Глаз О. В. Трудовой потенциал и его стимулирование / О.В. Глаз, Н.Н. Буланкина // Материалы VI международной научно-практической конференции «инновационная траектория развития науки: становление, развитие, прогнозы» Ставропольский институт кооперации (филиал) БУКЭП : Материалы VI Международной научно-практической конференции «Инновационная траектория развития науки: становление, развитие, прогнозы» профессорско-преподавательского состава и магистрантов Ставропольского института кооперации (филиала) БУКЭП, Ставрополь, 15–16 апреля 2020 года. – Ставрополь: Общество с ограниченной ответственностью "Издательско-информационный центр "Фабула", 2020. – С. 38-44

56. Глушанок Т. Качество рабочей силы и конкурентоспособность предприятия / Т. Глушанок // Человек и труд. - 2009. - № 1. - С. 62-63

57. Голиков С.Ю. Трудовой потенциал региона: сущность, структура, формирование / С.Ю. Голиков, А.С. Лобачева // Экономика и предпринимательство. – 2015. – № 3 (56). – С. 204-208

58. Головина Д.О. Инвестирование в человеческий капитал как стратегическое направление России в борьбе с бедностью и обеспечении экономического роста / Д.О. Головина, С.С. Гутман // Неделя науки СПбПУ:

материалы научной конференции с международным участием, лучшие доклады. 2019. С. 319-323

59. Гольдин М.И. Актуальные проблемы развития трудового потенциала общества зрелого социализма / М.И. Гольдин // Вопросы философии, 1982. №5. - С.3-16

60. Гонтмахер Е. Социальные проблемы России и альтернативные пути их решения [Текст] / Е. Гонтмахер, Т. Малеева // Вопросы экономики. - 2008. - № 2. – С. 61-73

61. Гончаров А.Ю. Управление сбалансированным региональным развитием: проблемы и перспективы: монография / А.Ю. Гончаров / под ред. Н.В. Сироткиной. - Воронеж: ИПЦ «Научная книга», 2016. - 186 с.

62. Горелов Н.А. Основы цифровой трансформации общества : Учебник / Н. А. Горелов, О. Н. Кораблева. – 2-е изд., пер. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 337 с.

63. Горелов Н.А. Труд в контексте импортозамещения / Н. А. Горелов, Е. Г. Абрамов // Экономика труда. – 2022. – Т. 9, № 7. – С. 1111-1114.

64. Гранберг А.Г. Основы региональной экономики: Учебник для вузов / А.Г. Гранберг. - 2-е изд. - М.: ГУ ВШЭ. - 2001. - 495 с.

65. Грэхем Х.Т. Управление человеческими ресурсами / Х.Т. Грэхем, Р. Беннетт// Учеб. пособие для вузов: пер. с англ. под ред. Т.Ю. Базарова и Б.Л. Еремина. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 598 с.

66. Гулин К.А. Трудовой потенциал региона: монография / К.А. Гулин, А.А. Шабунова, Е.А. Чекмарева // Институт социально-экономического развития территорий РАН. – Вологда, 2009. – 84 с.

67. Гурова И.М. Теория поколений как инструмент анализа, формирования и развития трудового потенциала / И.М. Гурова, С.Ш. Евдокимова // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). – 2016. – Т. 7. – № 3(27). – С. 150-159

68. Гущенская Н.Д. Трудовой потенциал аграрного региона / Н.Д. Гущенская // Современное состояние и перспективы развития агропромышленного комплекса: материалы международной научно-практической конференции, Курган, 27–28 апреля 2016 года / Министерство сельского хозяйства РФ; Курганская государственная сельскохозяйственная академия им. Т.С. Мальцева. – Курган: Курганская государственная сельскохозяйственная академия им. Т.С. Мальцева, 2016. – С. 89-93

69. Даниленко Н.Н. Формирование человеческого капитала : учеб. пособие / Н.Н. Даниленко, И.С. Долгополова. – Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2009. – 120 с.

70. Два года торможения: что ждет производительность труда в России [Электронный ресурс]: Режим доступа <https://www.rbc.ru/economics/01/08/2018/5b606b0c9a79473398f6f0a1> - Дата последнего обращения 20.03.2025 г.

71. Дегтярь Л.С. Российская пенсионная реформа в контексте мирового опыта: Науч. докл. / Л. С. Дегтярь ; Рос. акад. наук. Ин-т междунар. экон. и полит. исслед. - М. : ИМЭПИ РАН, 2002. - 72 с.

72. Доброхлеб В.Г. Человеческий потенциал старшего поколения современной России: что делать? / В.Г. Доброхлеб // Новая экономическая политика для России и мира: сборник научных трудов участников Международной научной конференции. XXVII Кондратьевские чтения. под редакцией В.М. Бондаренко. 2019. С. 74-76

73. Добрусина М.Е. Инвестиции в интеллектуальный потенциал общества / М.Е. Добрусина, Н.Н. Муравлева // Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики – 2014. – № 5. – С.127-132

74. Докторович А.Б. Социально ориентированное развитие общества и человеческого потенциала: современные теории, методы системного исследования / А.Б. Докторович. автореферат дис. доктора экономических наук. - Москва, 2004. - 45 с.

75. Долгушкин Н.К. Воспроизводство трудового потенциала российского села: проблемность исследования, противоречия и перспективы развития / Н.К. Долгушкин, В. Г. Новиков // Агропродовольственная политика России. – 2017. – № 9(69). – С. 2-10
76. Дорожкина Е.Г. К проблеме воспроизводства трудовых ресурсов / Е.Г. Дорожкина, Е.А. Пророкова, О.А. Чугунова // Актуальные проблемы современности: наука и общество. 2018. № 1 (18). С. 5-9
77. Дюжева Н.Г. Человеческий капитал как важнейшее конкурентное преимущество предприятия / Н.Г. Дюжева // Экономика предпринимательства. - 2009. - 2 (24). - С. 64-71
78. Евсеев В.О. Пенсионный возраст как категория экономической эксплуатации или качества жизни / В.О. Евсеев // ЦИТИСЭ. 2018. № 1 (14). С. 3
79. Егоров В.Д. Методологические аспекты изучения трудового потенциала населения / В.Д. Егоров. - М.: Экон-Информ, 2002. - 101 с.
80. Екимова К.В. Обеспечение самостоятельности региональной политики на основании национального рейтинга состояния инвестиционного климата в субъектах Российской Федерации / К.В. Екимова, И.П. Савельева // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент. - 2015, Т. 9. № 4. - С. 191-194
81. Ермоленко Д.В. Человеческий капитал в фокусе инвестиционной привлекательности социально-экономической системы / Д.В. Ермоленко, Е.П. Апанасенко // Научный журнал КубГАУ.-2008.-№ 41.-С.3-14
82. Ештокин М. В. Модель воспроизводства трудового потенциала в регионе / М.В. Ештокин // Основы экономики, управления и права. – 2014. – № 1(13). – С. 71-77
83. Забелина О.В. Трудовой потенциал сельских территорий: текущее состояние и прогноз развития / О.В. Забелина, В.С. Конкина // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – 2016. – № 4. – С. 110-116

84. Загазежева О.З. Трудовой потенциал в регионе: направления эффективного использования / О.З. Загазежева, М.В. Сахтуева // Известия Кабардино-Балкарского научного центра РАН. – 2015. – № 1 (63). – С. 134-140

85. Зайцева И.В. Демографическое развитие Ставропольского края как основа формирования трудовых ресурсов / И.В. Зайцева, М.В. Попова // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. – 2012. - №81. - С. 862-877

86. Зайцева И. В. Математическая модель оптимального управления трудовым потенциалом региона / И.В. Зайцева, Е.А. Семенчин // Научно-методический электронный журнал Концепт. – 2014. – № Т20. – С. 1306-1310

87. Зайцева И.В. Эконометрические методы анализа и прогнозирования трудового потенциала региона / И.В. Зайцева, М.В. Попова // Вестник АПК Ставрополя. – 2014. – № 4(16). – С. 250-253

88. Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения / Под. ред. Р.П. Колосовой, Г.Г. Меликьяна. – М.: Экон. фак. МГУ, ТЕИС, 2008. – 458 с.

89. Зарецкий А.Д. Труд и капитал: преодоление противоречий за счет развития человеческого капитала / А.Д. Зарецкий, Т.Е. Иванова // Проблемы современной экономики. – 2014. – № 3 (51). – С. 75-78

90. Зарубина Т.А. "Кадровый потенциал" и "трудовой потенциал": различия в определении понятий / Т.А. Зарубина // Аллея науки. – 2017. – Т. 1. – № 8. – С. 218-221

91. Заславская Т.И. Избранное в 3-х т. / Т.И. Заславская. – М. : ЗАО «Издательство «Экономика», 2007. Т.1. Социальная экономика и экономическая социология. – 735 с.

92. Заславская Т.И. Человеческий потенциал в современном трансформационном процессе / Т.И. Заславская // Общественные науки и современность. – 2005 - № 4 - С. 13–23

93. Згонник Л.В. Национальная доктрина развития человеческого капитала / Л.В. Згонник // Управление персоналом. - 2009. - № 3. - С. 36-40
94. Землянухина С.Г. Обеспечение устойчивого развития человеческих ресурсов в России / С.Г. Землянухина // Гуманитарный научный журнал. 2018. № 1-1. С. 3.
95. Зорин А.С. Предпринимательский труд как условие дифференциации экономического развития / А. С. Зорин, Н. А. Зорина, П. А. Сафрыгин. – Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный экономический университет, 2016. – 155 с.
96. Иванов О.Б. Региональные институты развития в системе стратегического планирования / О.Б. Иванов, Е.М. Бухвальд // Этап: экономическая теория, анализ, практика. - 2018, № 1.- С. 61-77
97. Ивашковский С.Н. Микроэкономика / С.Н. Ивашковский. Учеб. - 2-е изд., испр. и доп. - М., 2001. – 416 с.
98. Игнатова Т.В. Повышение значимости теории человеческого капитала для управления модернизацией российской экономики / Игнатова Т.В., Васильев П.П. // Вопросы регулирования экономики. - 2013. Том 4, №2. – С. 49-55
99. Игошев М.В. Формирование современного демографического потенциала как основа структурной модернизации экономики / М.В. Игошев, Ж.А. Мингалева // Российское предпринимательство. – 2011. – № 2 (1). – С. 24-30
100. Ижбулатова О. Стратегическое управление человеческими ресурсами организации / О. Ижбулатова, Е. Дуданов // Проблемы теории и практики управления. - 2009. - № 4. - С. 102-108
101. Ильин А.Е. Трудовой потенциал аграрного сектора Курской области / А.Е. Ильин, А.М. Конорев // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. - 2013, № 5. - С. 10-12

102. Казарян М. Концептуальные подходы к формированию конкурентоспособного человеческого капитала / М. Казарян // Человек и труд. - 2008. - № 10. - С. 30-34
103. Капелюшников Р.И. Производительность труда, реальная заработная плата, удельные издержки на рабочую силу / Р.И. Капелюшников // Вестник общественного мнения. - 2007.- № 1. - С.8-20
104. Карлик А.Е. О социально-экономической эффективности развития научно-исследовательской инфраструктуры / А. Е. Карлик, В. В. Платонов, Е. А. Ткаченко // Hypothesis. – 2017. – № 1(1). – С. 5-11.
105. Кейнс Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег / М. Дж. Кейнс. - М.: Прогресс. - 1978. - 247 с.
106. Кириллова О.Г. Трудовой потенциал как экономическая категория / О.Г. Кириллова, К.С. Савина // Общество: политика, экономика, право. – 2014. – № 2. – С. 24-27
107. Киселева Л.С. Трудовой потенциал населения современной России / Л.С. Киселева, В.Г. Зарубин, В.А. Семенов. – Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2020. – 99 с.
108. Клупт, М. А. Доходы населения, заработная плата и занятость: особенности современной ситуации / М. А. Клупт // Измерение и анализ благосостояния : тезисы докладов Всероссийской (с международным участием) научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 25–27 января 2024 года. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный экономический университет, 2024. – С. 184-186.
109. Клупт, М. А. Современные демографические и экономические процессы в России: статистический анализ взаимосвязи / М. А. Клупт // Вопросы статистики. – 2024. – Т. 31, № 5. – С. 57-67.
110. Коварда В.В. Анализ мотивации человеческих ресурсов вузов в достижении эффективности их деятельности (на примере Курской области) / В.В. Коварда, С.А. Старых // Теория и практика общественного развития. – 2017. – № 12. – С. 82-86

111. Коварда В.В. Направления совершенствования государственной политики по обеспечению сбалансированного регионального развития / В.В. Коварда, И.В. Минакова // Регион: системы, экономика, управление. – 2020. – № 1(48). – С. 36-43
112. Козлов О. Оценка человеческого капитала в технологии управления современным предприятием / О. Козлов, Н. Лапушкин // Международная экономика. - 2008. - № 8. - С. 45-51
113. Козлова О.А. Социально-экономические факторы реализации политики регионального развития: учеб. пособие / О.А. Козлова, А.Г. Шеломенцев, К.В. Смицких, Е.Г. Шумик. - Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, Владивосток: ВГУЭС. - 2014. - 108 с.
114. Козлова Т.В. Человеческий капитал как структурный элемент национального богатства / Т.В. Козлова // Вестник ТГУ. - 2008. - № 12. - С. 374-378
115. Кокин Ю.П. Экономика труда. / Ю.П. Кокин, П.Э. Шлендер. – М.: Магистр, 2010. – 686 с.
116. Колесник Е.А. Система профессионального образования и развитие трудового потенциала региона / Е.А. Колесник, В.Г. Степанов // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2019. – Т. 9. – № 10-1. – С. 720-728
117. Колмыкова Т.С. Оценка состояния и перспектив сбалансированного развития региона / Т.С. Колмыкова, Е.В. Полятыкина, Е.О. Астапенко // Кластерные инициативы в формировании прогрессивной структуры национальной экономики. Сборник научных трудов 3-й Международной научно-практической конференции. - 2017, - С. 121-125
118. Колосова Р.П. Трудовой потенциал промышленности / Р.П. Колосова. - М.: МГУ, 1987. –12 с.
119. Коркина Т.А. Управление инвестициями в человеческий капитал угледобывающих предприятий: автореф. дис. д.э.н. / Т.А. Коркина. - Челябинск: ЧелГУ, 2010. - 54 с.

120. Косаев А.Г. Трудовой потенциал и занятость в условиях интенсификации / А. Г. Косаев; Отв. ред. И. С. Маслова; АН СССР, Ин-т экономики. - М. : Наука, 1990. – 158 с.
121. Костаков В.Г. Труд: ресурсы и эффективность использования / В.Г. Костаков. - М.: Политиздат, 1986. – 93 с.
122. Котляр А.Э. Региональные и отраслевые проблемы эффективной занятости: Сиб. науч. тр. / Отв. ред. А. Э. Котляр. - М.: ЦНИЛТР, 1989. - 148 с.
123. Критский М.М. Теория человеческого капитала: необходимость реконструкции методологической базы / М.М. Критский // Вестник ИНЖЭКОНА. – 2005. - № 2 (7). – С. 16-29
124. Круглов Д. В. Трудовой потенциал населения третьего возраста / Д. В. Круглов, И. Ю. Парик, О. Д. Круглова // Экономика труда. – 2020. – Т. 7. – № 1. – С. 9-14
125. Крышталева Т.Ю. Методика оценки состояния трудового потенциала регионов РФ / Т.Ю. Крышталева // Мир экономики и управления. – 2017. – Т. 17. – № 3. – С. 35-46
126. Кузнецова О.В. Экономическое развитие регионов. Теоретические и практические аспекты государственного регулирования / О.В. Кузнецова. Изд. 6-е - М.: ЛЕНАНД. - 2015. - 304 с.
127. Кузнецова С.Ю. Сущность понятия «трудовой потенциал» и подходы к определению его содержания / С.Ю. Кузнецова // Экономика, управление и финансы в России и за рубежом. – 2016. – № 3. – С. 53-58
128. Куксин И.Н. Сокращение неравенства и борьба с бедностью - приоритетные задачи социального государства / И.Н. Куксин, М.В. Мархгейм // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. 2020. № 1 (116). С. 74-78
129. Кулагина Г.Д. Макроэкономическая статистика / Г.Д. Кудagina. - М.: МЭСИ. 2001. 140 с.

130. Кулебакина О.И. Современные подходы к исследованию качества рабочей силы / О.И. Кулебакина // Вестник КемГУ. – 2013. – № 1. – С. 256-260
131. Кураков Л.П. Экономика и право: словарь-справочник / Кураков Л.П., Кураков А.Л. – М.: Вуз и школа. – 2004. – 1072 с.
132. Курбанов К.К. Территориально-отраслевая структура и формирование трудового потенциала села / К.К. Курбанов, М.А. Юнусов // Апробация. – 2014. – № 7. – С. 69-70
133. Курбанова У.А. Оценка трудового потенциала и его роль в развитии социально-экономического потенциала региона / У.А. Курбанова // Вестник Дагестанского государственного университета. Серия 3: Общественные науки. – 2020. – Т. 35. – № 4. – С. 46-56
134. Курганский С.А. Человеческий капитал: теория и практика: учеб. пособие / С. А. Курганский – Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2004. – 160 с.
135. Курипта О.В. Информационные технологии управления потенциалом трудовых ресурсов / О.В. Курипта, Ю.С. Сербулов, О.А. Коновалов. – Saarbrücken : Palmarium Academic Publishing, 2016. – 202 с.
136. Куркина М.П. Трудовой потенциал здравоохранения региона / М.П. Куркина, Л.А. Мартюшова // Международный студенческий научный вестник. – 2017. – № 5. – С. 67
137. Лакомова А.А. Особенности образовательной миграции в России: теоретический аспект / А.А. Лакомова // Педагогика и просвещение, 2014. № 4. С. 16 – 29
138. Лаптева И.П. Статистический анализ человеческого капитала организации / И.П. Лаптева, Л.Н. Трусова // Вопросы статистики. - 2009. - № 4. - С. 76-78
139. Ласточкина М.А. Социально-экономические причины регулирования репродуктивного поведения / М.А. Ласточкина // Регион. – 2010. – №1. – С. 149-162

140. Леонидова Г.В. Трудовой потенциал: территориальные аспекты качественного состояния / Г.В. Леонидова, А.М. Панов // Проблемы развития территории. – 2013. – № 3 (65). – С. 60-70
141. Леонидова Г.В. Трудовой потенциал России: проблемы сбережения / Г.В. Леонидова, А.М. Панов, А.В. Попов // Проблемы развития территории. 2013. № 4 (66). С. 49-57
142. Леонидова Г.В. Мониторинг качества трудового потенциала: 20 лет региональных исследований / Г.В. Леонидова, Е.А. Россошанская, А.В. Попов // под ред. д.э.н. А.А. Шабуневой. – Вологда: Вологодский научный центр Российской академии наук, 2018. – 192 с.
143. Леонидова Г.В. Трудовой потенциал сельских территорий: методологические аспекты оценки / Г.В. Леонидова, Е.А. Чекмарева, П.М. Советов, М.М. Панов. – Вологда : Институт социально-экономического развития территорий РАН, 2015. – 78 с.
144. Леонидова Г.В. Неустойчивая занятость как барьер эффективной реализации трудового потенциала / Г.В. Леонидова, Е.А. Чекмарева // Проблемы развития территории. – 2018. – № 1(93). – С. 7-21
145. Леонидова Г.В. Опыт оценки качества трудового потенциала на региональном уровне / Г.В. Леонидова, Е.А. Чекмарева // Человек и труд. – 2009. – № 12. – С. 30-33
146. Леонидова Г.В. Трудовой потенциал: территориальные аспекты качественного состояния / Г.В. Леонидова, А.М. Панов // Проблемы развития территории. – 2013. – № 3(65). – С. 60-70
147. Липатова Л.Н. Развитие человеческого потенциала России: основные достижения и угрозы / Л.Н. Липатова, В.Н. Градусова // Регионология. 2019. Т. 27. № 2 (107). С. 310-329
148. Липатова Л.Н. Влияние миграции на формирование трудового потенциала населения / Л.Н. Липатова, В.Н. Градусова, Д.М. Лещев // Вестник НИИ гуманитарных наук при Правительстве Республики Мордовия. – 2014. – Т. 29. – № 1. – С. 106-118

149. Локосов В.В. Демографический и трудовой потенциал России в контексте целей устойчивого развития / В.В. Локосов, С.И. Рыбальченко, И.П. Каткова // Народонаселение. – 2017. – № 4(78). – С. 19-43
150. Локтионова Е.А. Методика оценки эффективности использования трудового потенциала / Е.А. Локтионова // Форум молодых ученых. – 2020. – № 10(50). – С. 311-314
151. Локшин М.М. Мигранты на российском рынке труда: портрет и заработная плата / М.М. Локшин, Е.М. Чернина // Экономический журнал высшей школы экономики. – 2013. – Т.17. - №1. – С. 41-74
152. Лосева О.В. Методика оценки состояния и анализа динамики развития человеческого интеллектуального капитала в организации / О.В. Лосева // Известия ПГПУ им. В. Г. Белинского. - 2009. - № 12 - С. 75-81
153. Лукьянчикова Т.Л. Человеческий капитал как основа и источник повышения доходов населения России: Автореф. дис. д.э.н. / Т.Л. Лукьянчикова. - Орел: ФГОУ ВПО «Госуниверситет – УНПК, 2011. - 48 с.
154. Магомедов М.М. Трудовой потенциал / Магомедов М.М. - М., 2000. - 169 с.
155. Макконнелл К.Р. Экономикс: принципы, проблемы и политика / К.Р. Макконнелл, С.Л. Брю // В 2 т.: Пер. с англ. – М.: Туран, 1996. – Т.1. – 399 с.
156. Макконнелл К.Р. Экономикс: принципы, проблемы и политика / К.Р. Макконнелл, С.Л. Брю // В 2 т.: Пер. с англ. – М.: Туран, 1996. – Т.2. – 400 с.
157. Максимова О.П. Трудовой потенциал региона: подходы к оценке / О.П. Максимова // Вестник Махачкалинского филиала МАДИ. – 2013. – № 13. – С. 19-23
158. Малева Т. Масштабы нашей бедности не стоит преувеличивать / Т. Малева // Российская газета. - 29.11.2017, № 270 (7436). - С. 9
159. Малинин А.М. Особенности трансформации человеческого потенциала, трудового потенциала и человеческого капитала в контексте

регионального рынка труда / А.М. Малинин, Д.А. Андреева // Проблемы современной экономики. – 2017. – № 3(63). – С. 137-140

160. Маматурдиев Г.М. Использование трудового потенциала и его влияние на социально-экономическое развитие региона / Г.М. Маматурдиев, З.М. Кенешбаева, И.У. Давыдов // Вестник филиала РГСУ в г. Ош : сборник научных статей. – Москва: ООО "ИНТЕРНАУКА", 2016. – С. 24-41

161. Маневич, В. М. Управление человеческими ресурсами в инновационной сфере : Учебное пособие / В. М. Маневич, В. В. Синов, А. И. Тучков. – Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный университет экономики и финансов, 1997. – 67 с.

162. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии / К. Маркс, Ф. Энгельс. - 2-е изд., т. 49. М.: Политиздат, 1974. – 555 с.

163. Марцинкевич В.И. Экономика человека : учеб. пособие / В.И. Марцинкевич, И.В. Соболева. – М. : Аспект Пресс, 1995. – 286 с.

164. Маршалл А. Принципы экономической науки / А. Маршалл. – М.: Прогресс. 1993. - 594с.

165. Маслова И.С. Особенности российского рынка труда / И.С. Маслова // Человек и труд. – 1993 – №3. – С. 24 – 29

166. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – Санкт-Петербург: Евразия, 1999. – 479 с.

167. Медведев Д.А. Инвестиции в человеческий капитал оказались одними из самых эффективных / Д.А. Медведев // Национальные проекты. - 2008. - № 1-2 (20/21). - С. 6-7

168. Медведева Н.М. Трудовые и человеческие ресурсы как фактор формирования кадрового потенциала / Н.М. Медведева, Е.А. Медведев // Власть и управление на Востоке России. – 2020. – № 3(92). – С. 135-142

169. Меньщикова В.И. Повышение уровня и качества жизни населения - генеральная цель новой стратегии регионального развития / В.И. Меньщикова, Е.Ю. Меркулова, С.П. Спиридонов, С.П. Юхачев // Вопросы

современной науки и практики. Университет им. В.И. Вернадского. 2018. № 4 (70). С. 61-69

170. Мигранова Л.А. Качество трудового потенциала российских регионов / Л.А. Мигранова, М.С. Токсонбаева // Народонаселение. – 2014. – №2(64). – С. 102-120

171. Милль Дж.С. Основы политической экономии и некоторые аспекты их приложения к социальной философии / Дж. С. Миль: пер. с англ. Т.2. – М. : Издво: Прогресс, 1980. – 480 с.

172. Минакова И.В. Государственное управление современным социально-экономическим развитием: мифы и реальность / И.В. Минакова, Е.И. Быковская, В.Н. Харланова, Ю.И. Реутова // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2019. – № 2-1. – С. 124-129

173. Минакова И.В. Факторы, ограничивающие социальное и экономическое развитие России / И.В. Минакова, М.А. Гололобова, Е.И. Быковская // Кластерные инициативы в формировании прогрессивной структуры национальной экономики: сборник научных трудов 5-й Международной научно-практической конференции (Курск, 16–17 мая 2019 года). – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2019. – С. 26-31

174. Минакова И.В. Взаимозаменяемость и взаимодополняемость ресурсов в региональной экономике / И.В. Минакова, В.В. Коварда // Региональная экономика: теория и практика. – 2011. – №33. – С. 2-9

175. Минакова И.В. Особенности структурных трансформаций в российской экономике / И.В. Минакова, Р.С. Шварц // Проблемы развития современного общества: сборник научных статей 5-й Всероссийской научно-практической конференции (Курск, 23–24 января 2020 года). – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2020. – С. 451-455

176. Минакова, И. В. Дифференциация доходов населения в современной экономике / И. В. Минакова, Е. В. Шергин // Структурные преобразования экономики территорий: в поиске социального и

экономического равновесия : сборник научных статей 6-й Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Курск, 15 марта 2024 года. – Курск: Закрытое акционерное общество "Университетская книга", 2024. – С. 236-241.

177. Минакова, И. В. Международная миграция квалифицированной рабочей силы: масштабы и последствия для экономического развития / И. В. Минакова, Е. И. Масалов, Д. А. Самошин // Социально-экономическое развитие России: проблемы, тенденции, перспективы : Сборник научных статей участников XXIII Международной научно-практической конференции, Курск, 15 мая 2024 года. – Курск: ЗАО "Университетская книга", 2024. – С. 274-278.

178. Минакова, И. В. Эволюция государственной миграционной политики в контексте глобальных миграционных процессов / И. В. Минакова, Е. И. Масалов, Д. А. Самошин // Социально-экономическое развитие России: проблемы, тенденции, перспективы : Сборник научных статей участников XXIII Международной научно-практической конференции, Курск, 15 мая 2024 года. – Курск: ЗАО "Университетская книга", 2024. – С. 278-285.

179. Автоматизация производства в современной экономике и ее влияние на рынок труда / И. В. Минакова, Д. В. Ермолаев, А. И. Панова, А. С. Тубольцева // Регион: системы, экономика, управление. – 2024. – № 1(64). – С. 93-100.

180. Минакова И.В. Особенности воспроизводства трудовых ресурсов в российских регионах / И.В. Минакова, О.Н. Марганова, В.В. Коварда // Экономические науки. – 2010. – № 62. – С. 249-252

181. Минакова, И. В. Бедность как важнейшая проблема современного социально-экономического развития и подходы к ее решению / И. В. Минакова, М. С. Козлов // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – 2024. – № 1(75). – С. 123-130.

182. Минакова И.В. Региональное развитие России / И.В. Минакова,

Н.Е. Цуканова. – Курск : Юго-Западный государственный университет, 2015. – 220 с.

183. Минакова И.В. Роль государства в обеспечении социально-экономического развития: мировой опыт и Российская практика / И.В. Минакова, И.Г. Кузьмичева, В.И. Галигузов // Управленческий учет. – 2021. – № 6-3. – С. 675-683

184. Минакова И.В. Современные тенденции в распределении доходов в Российской Федерации / И.В. Минакова, Е.И. Быковская, М.О. Морозов // Актуальные проблемы развития социально-экономических систем: теория и практика : сборник научных статей 9-й Международной научно-практической конференции, Курск, 31 мая 2019 года / Юго-Западный государственный университет. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2019. – С. 30-34

185. Минакова И.В. Современные тенденции государственно-управленческой практики / И.В. Минакова // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – 2018. – № 4(30). – С. 58-64

186. Минакова И.В. Трудовые ресурсы: теоретические подходы к определению экономической категории / И.В. Минакова, А.С. Шевякин // Актуальные проблемы развития социально-экономических систем: теория и практика : материалы II Международной научно-практической конференции, Курск, 30 мая 2010 года. – Курск: АПЛИТ, 2010. – С. 77-81

187. Минков М. Население и основы социальной структуры (Анализ и прогнозы) / М. Минков. - София, 1976. - 443с.

188. Модина А.В. Трудовой потенциал: проблемы и тенденции / А.В. Модина // Человеческий капитал. – 2012. – № 4 (40). – С. 66-71

189. Мокир Дж. Общество знания: теоретические и исторические основы / Дж. Мокир // Экономический вестник Ростовского государственного университета. – 2004. - № 1. - С. 11-20

190. Мясоедова М.А. Моделирование уровней управления и трансформации качества трудового потенциала / М.А. Мясоедова, Е.Е.

Сивак, С.Н. Волкова, Т.В. Белова // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. – 2014. – № 6. – С. 28-30

191. Нехода Е.В. Ограничение теории человеческого капитала / Е.В. Нехода // Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики – 2015. – № 6. – С.183-190

192. Никитская Е.Ф. Развитие трудового потенциала в условиях цифровизации экономики России / Е.Ф. Никитская, Н.Ю. Сорокина, М.А. Валишвили // Ученые записки Российской Академии предпринимательства. – 2020. – Т. 19. – № 4. – С. 29-42

193. Николаева И.И. Трудовой потенциал региона как условие обеспечения его экономической безопасности / И.И. Николаева // Контентус. – 2019. – № 1(78). – С. 20-25

194. Новиков В.Г. Трудовой потенциал территории и его место в континууме общественных категорий / В.Г. Новиков, С.А. Горохов // Вестник Российского государственного аграрного заочного университета. – 2019. – № 31(36). – С. 106-112

195. Ноздрина А.В. Анализ трудового потенциала / А.В. Ноздрина // Молодой ученый. – 2014. – № 4-2(63). – С. 137-141

196. Овод А.И. Затраты на лекарственную и медицинскую помощь при искусственном прерывании беременности Сколько стоит аборт? / А.И. Овод, В.А. Солянина, К.В. Хорляков // Ремедиум. 2016. №10. С. 67-74

197. Одегов Ю.Г. Производительность как показатель эффективности труда / Ю.Г. Одегов // Нормирование и оплата труда в промышленности. – 2016. – № 3. – С. 35-44

198. Ольхова Л.А. Современные проблемы формирования и использования трудового потенциала Отечественной экономики / Л.А. Ольхова, А.Д. Паймук // Современные проблемы управления и регулирования : монография. – Пенза: "Наука и Просвещение" (ИП Гуляев Г.Ю.), 2017. – С. 39-49

199. Омошева Б.И. Труд, трудовой потенциал и трудовые ресурсы / Б.И. Омошева, З.М. Кенешбаева // Вестник филиала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский государственный социальный университет» в г. Ош Киргизской Республики. – 2019. – № 1(19). – С. 64-69
200. Орешин В.П. Потенциал планирования экономики / В.П. Орешин // Вопросы политической экономии. - 2016, № 1. - С.78-91
201. Остапенко Ю.М. Экономика труда / Ю.М. Остапенко. – М. : Инфра-М, 2007. – 272 с.
202. Павлов Б.С. Семейная политика в регионе: симбиоз экономического и нравственного / Б.С. Павлов // Журнал экономической теории. – 2010. - №3. – С. 58-69
203. Павловская Т.А. Классификация типов компетенций в структуре трудового потенциала / Т.А. Павловская // Научное обозрение. – 2015. – № 6. – С. 279-285
204. Панкратов А.С. Трудовой потенциал в системе управления производством / А.С. Панкратов. М.: Изд. Моск. ун-та, 1983. - 213с.
205. Парушина Н.В. Методы измерения и оценки человеческого капитала (научный обзор) / Н.В. Парушина, Н.А Лытнева, Е.А. Семиделихин // Научное обозрение. Экономические науки. – 2017. – № 2. – С. 89-99
206. Пархомчук М.А. Особенности формирования и развития человеческого капитала в таможенных органах России / М.А. Пархомчук, О.И. Солодухина // Наука, образование, общество: актуальные вопросы и перспективы развития: Сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции. Москва: ООО "АР-Консалт", 2015. С. 90-92
207. Патутина Е.С. Анализ трактовки понятий "трудового потенциала" и "человеческого потенциала" в трудах отечественных и зарубежных ученых / Е.С. Патутина // Научное пространство: актуальные вопросы, достижения и инновации: сборник научных трудов по материалам XVII Международной

научно-практической конференции, Анапа, 18 апреля 2020 года. – Анапа: Общество с ограниченной ответственностью «Научно-исследовательский центр экономических и социальных процессов» в Южном Федеральном округе, 2020. – С. 219-232

208. Патутина Е.С. Основные подходы к трактовке понятий «трудового потенциала» и «человеческого потенциала» как основы качества рабочей силы в трудах отечественных и зарубежных ученых / Е.С. Патутина // Наука. Исследования. Практика : Сборник избранных статей по материалам Международной научной конференции, Санкт-Петербург, 25 апреля 2020 года. – Санкт-Петербург: Частное научно-образовательное учреждение дополнительного профессионального образования Гуманитарный национальный исследовательский институт «НАЦРАЗВИТИЕ», 2020. – С. 215-220

209. Пашаева З.С. Основные подходы к оценке трудового потенциала региона / З.С. Пашаева // Стратегические направления современных социально-экономических преобразований: теория и практика. – Владикавказ : Северо-Осетинский государственный университет им. К.Л. Хетагурова, 2015. – С. 69-80

210. Пашаева З.С. Современные условия и факторы воспроизводства трудового потенциала региона / З.С. Пашаева // Стратегические направления современных социально-экономических преобразований: теория и практика. – Владикавказ : Северо-Осетинский государственный университет им. К.Л. Хетагурова, 2015. – С. 157-168

211. Петрачкова Ю.Л. Современные тенденции эффективности использования трудового потенциала / Ю.Л. Петрачкова, Г.П. Олейников // Актуальные вопросы современной науки: Материалы международной научно-практической конференции, Курск, 27 февраля 2014 года. – Курск: Деловая полиграфия, 2014. – С. 79-81

212. Петриков А.В. Экономический рост в сельском хозяйстве России: факторы и проблемы / Научные труды Вольного экономического общества России. 2018. Т. 214. № 6. С. 450-469
213. Петропавловская А.В. Качество трудового потенциала в современном обществе / А.В. Петропавловская // Нормирование и оплата труда в промышленности. – 2016. – № 8. – С. 34-39
214. Петти В. Экономические и статистические работы / В. Петти – М.: Книга по Требованию, 2012. – 324 с.
215. Полищук Е.А. Трудовой потенциал молодежи как фактор социально-экономического развития региона / Е.А. Полищук // Образование и наука без границ: фундаментальные и прикладные исследования. – 2016. – № 1. – С. 262-265
216. Попазова О.А. Экономика труда / О.А. Попазова – СПб. : «Вектор», 2005. – 192 с.
217. Попов А.В. Барьеры реализации потенциала молодежи в трудовой деятельности / А.В. Попов, Т.С. Соловьева // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2017. – Т. 10. – № 3. – С. 251-268
218. Попов А.В. Изменение требований российской экономики к трудовому потенциалу работников в условиях современных вызовов / А.В. Попов // Экономика труда. – 2020. – Т. 7. – № 8. – С. 643-658
219. Потемкин В.К. Формирование человеческого потенциала в контексте социальных бифуркаций / В. К. Потемкин, Д. В. Вельмисова, М. С. Потемкин // Социология. – 2024. – № 3. – С. 120-127.
220. Потемкин В.К. Социальные измерения качества трудовой жизни / В. К. Потемкин, С. Г. Михайлов // Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований. – 2023. – № 4. – С. 45-50.
221. Прокофьева Н.Л. Трудовой потенциал как фактор конкурентоспособности регионов / Н.Л. Прокофьева // Вестник Витебского

государственного технологического университета. – 2012. – № 2 (23). – С. 153-160

222. Радько С.Г. Трудовой потенциал как социально-экономическая категория: учеб. пособие / С.Г. Радько. – М. : Просвещение, Санкт-Петербургское отделение, 2010. – 144 с.

223. Радько С.Г. Понятийно-терминологические особенности понимания категории "трудовой потенциал" / С.Г. Радько // Human Progress. – 2020. – Т. 6. – № 1. – С. 7

224. Райзберг Б.А. Современный экономический словарь / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. – 6-е изд. перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 512 с.

225. Ревуцкий Л.Д. Результативность использования человеческого капитала: понятие и методы определения / Л.Д. Ревуцкий // Аудиторские ведомости. - 2010. - № 3. - С. 89-95

226. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2017: Стат. сб. / Росстат. [Электронный ресурс]: Режим доступа <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/peg-pok17.pdf> - Дата последнего обращения 23.03.2025 г.

227. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2018: Стат. сб. / Росстат. [Электронный ресурс]: Режим доступа <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Reg-pok18.pdf> - Дата последнего обращения 23.03.2025 г.

228. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2016: Стат. сб. / Росстат. [Электронный ресурс]: Режим доступа https://gks.ru/bgd/regl/B16_14p/Main.htm - Дата последнего обращения 23.03.2021 г.

229. Резник Г.А. Инновационный трудовой потенциал: условия формирования и причины недоиспользования / Г.А. Резник, Д.Р. Амирова // Экономика и управление. – 2014. – № 3 (101). – С. 58-62

230. Резник Г.А. Инновационный трудовой потенциал - стратегический ресурс развития инновационной экономики / Г.А. Резник, Д.Р. Амирова // Экономика и предпринимательство. – 2014. – № 6(47). – С. 306-309

231. Резюкова Л.В. Развитие трудового потенциала государства / Л.В. Резюкова, И.В. Резюков // Наука, образование, общество: тенденции и перспективы развития: Сборник материалов Международной научно-практической конференции, Чебоксары, 13 декабря 2015 года. – Чебоксары: Общество с ограниченной ответственностью "Центр научного сотрудничества "Интерактив плюс", 2015. – С. 204-206

232. Рикардо Д. Начала политической экономии и налогового обложения. Избранное / Д. Рикардо. – М. :Эксмо «ООО», 2014. – 957 с.

233. Римашевская Н.М. Качество трудового потенциала в регионах России / Н.М. Римашевская, В.К. Бочкарева, Г.Н. Волкова, Л.А. Мигранова // Народонаселение. – 2012. – № 3. – С. 111–138

234. Римашевская Н.М. Человеческий потенциал российских регионов / Н.М. Римашевская, В.К. Бочкарева, Л.А. Мигранова, Е.В. Молчанова, М.С. Токсонбаева // Народонаселение. – 2013. - №6(61). – С. 084-141

235. Римашевская Н.М. Основные направления совершенствования демографической и семейной политики в современной России / Н.М. Римашевская, В.Г. Доброхлеб // Народонаселение. 2013. № 1 (59). С. 030-041

236. Римашевская Н.М. Эффективность человеческого потенциала в «новой» экономике / Н.М. Римашевская, В.Г. Доброхлеб // Народонаселение. – 2010. – №2. – С. 12-13

237. Римашевская Н.М. Человеческий и трудовой потенциал российских регионов / Н.М. Римашевская, Л.А. Мигранова, М.С. Токсанбаева // Народонаселение. – 2014. – № 3(65). – С. 106-119

238. Римашевская Н.М. Человеческий потенциал России и проблемы «сбережения населения» / Н.М. Римашевская // Российский экономический журнал. - 2004. - № 9-10. - С.22-40

239. Рисин И.Е. Стратегическое планирование регионального развития: современная практика, направления совершенствования: монография / И.Е. Рисин. - Москва: «Русайнс». - 2016. - 86 с.

240. Родионова Е.М. Институциональные инновации на рынке человеческого капитала России / Е.М. Родионова, Е.Е. Кузьмина // Инновации. - 2007. - № 10. - С. 41-45

241. Россет Э. Продолжительность человеческой жизни / Э. Россет. – М., 1981. – 383 с.

242. Российский статистический ежегодник. 2018: Стат. сб. / Росстат. [Электронный ресурс]: Режим доступа <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/year18.pdf> - Дата последнего обращения 20.03.2021 г.

243. Российский статистический ежегодник. 2017: Стат. сб. / Росстат. [Электронный ресурс]: Режим доступа https://gks.ru/bgd/regl/b17_13/Main.htm - Дата последнего обращения 20.03.2021 г.

244. Российский статистический ежегодник. 2019: Стат. сб. / Росстат. [Электронный ресурс]: Режим доступа https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Ejegodnik_2019.pdf - Дата последнего обращения 20.03.2025 г.

245. Российский статистический ежегодник. 2020: Стат. сб. / Росстат. [Электронный ресурс]: Режим доступа https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Ejegodnik_2020.pdf - Дата последнего обращения 20.03.2025 г.

246. Российский статистический ежегодник. 2021: Стат. сб. / Росстат. [Электронный ресурс]: Режим доступа https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Ejegodnik_2021.pdf - Дата последнего обращения 20.03.2025 г.

247. Российский статистический ежегодник. 2022: Стат. сб. / Росстат. [Электронный ресурс]: Режим доступа https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Ejegodnik_2022.pdf - Дата последнего обращения 20.03.2025 г.

248. Российский статистический ежегодник. 2023: Стат. сб. / Росстат. [Электронный ресурс]: Режим доступа https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Ejegodnik_2023.pdf - Дата последнего обращения 20.03.2025 г.

249. Рофе А.И. Экономика труда / А.И. Рофе. – М.: КНОРУС, 2010. – 400 с.
250. Рошин С.Ю. Теория рынка труда / С.Ю. Рошин, Т.О. Разумова. – М., 1999. – 192 с.
251. Самородова Е.М. Человеческий капитал: особенности функционирования, накопления, использования / Е.М. Самородова. – Санкт-Петербург: Издательство «Инфо-да», 2008. – 127 с.
252. Самуэльсон П. Экономика. Вводный курс / П. Самуэльсон. – И.: Изд. «Прогресс», 1964. – 595 с.
253. Сафронов В.В. Трудовые ресурсы как социально-экономическая форма человеческого капитала / В.В. Сафронов, А.В. Боев, Н.В. Переверзева // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. – 2012. – № 1. – С. 9-11
254. Сафронов В.В. Человеческие ресурсы и их использование: учебное пособие / В.В. Сафронов, М.В. Шатохин, В.М. Огороков // под ред. проф. В.В. Сафронова. – Курск: Курская государственная сельскохозяйственная академия, 2014. – 75 с.
255. Селезнева В.А. Трудовой потенциал и способы его оценки / В.А. Селезнева, А.Д. Бурыкин // Социальное партнерство: опыт, проблемы и перспективы развития : Сборник докладов и тезисов участников конференции, Ярославль, 17 июня 2019 года. – Ярославль: Ярославский филиал Образовательного учреждения профсоюзов высшего образования "Академия труда и социальных отношений", 2019. – С. 370-376
256. Семькин В.А. Современные тенденции и пути улучшения формирования и использования кадрового потенциала сельскохозяйственных организаций / В.А. Семькин, Т.Н. Соловьева, В.В. Сафронов, В.П. Терехов // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. – 2015. – № 8. – С. 3-5
257. Семькин В.А. Человеческий капитал как решающий фактор модернизации агропромышленной экономики / В.А. Семькин, Т.Н.

Соловьева, В.В. Сафронов // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. – 2013. – № 1. – С. 2-5

258. Сергеева Г.П. Эффективнее использовать трудовые ресурсы / Г.П. Сергеева, Л.С. Чижова. - Москва : Экономика, 1971. - 63 с.

259. Сибилева В.Я. Подход к определению понятия трудового потенциала / В.Я. Сибилева, А.П. Антонов, С.Г. Радько // Дизайн и технологии. – 2015. – № 46(88). – С. 93-101

260. Сидорчукова Е.В. Условия формирования трудового потенциала сельских территорий региона / Е.В. Сидорчукова, Н.П. Агафонова, Ю. Чупахина // Вестник Академии знаний. – 2019. – № 1(30). – С. 147-153

261. Симонова М.В. Направления мониторинга трудового потенциала для оценки состояния качества рабочей силы / М.В. Симонова // Вестник Самарского государственного экономического университета. – 2016. – № 1 (135). – С. 84-90

262. Сироткина Н.В. Стратегическое управление российскими регионами. Политика структурных преобразований / Н.В. Сироткина, Я. Шан. - Москва: Научная книга, 2018. - 244 с.

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

264. Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики: Учебное пособие / Г.Э. Слезингер. – М.: ИНФРА-М, 1996. – 21 с.

265. Слуцкий Е.Г. Ювенологический словарь: 300 терминов / И.В. Скомарцева, В.К. Криворученко, Е.Г. Слуцкий. - СПб. : БИ-принт, 2002. - 131 с.

266. Смирнов В.Т. Управление человеческим капиталом: учебное пособие / В.Т. Смирнов, И.В. Сошников, Ф.Б. Власов, И.В. Скоблякова. - Орел: ОрелГТУ, 2005. – 276 с.

267. Смирнова О.П. Тенденции управления человеческими ресурсами на современном этапе развития экономики / О.П. Смирнова // Успехи современной науки и образования. – 2016. – № 10, том 2. – С. 113-117

268. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит // пер. с англ. В.С. Афанасьева. - Москва: Эксмо. - 2007 - 960 с.

269. Солодухина О.И. Человеческий капитал: понятие, особенности, структура / О.И. Солодухина // Новый университет. Серия: Экономика и право. 2015. № 8-9(54-55). С. 4-7

270. Солодухина О.И. Исследование проблем формирования и использования человеческого капитала / О.И. Солодухина, М.А. Пархомчук // Успехи современной науки. – 2016. – Т. 2. – № 4. – С. 83-88

271. Солодухина О.И. Развитие образовательных услуг в условиях глобализации мировой экономики / О. И. Солодухина, М. Д. Ткаченко, О. Ю. Бирюкова // Управленческий учет. – 2022. – № 11-1. – С. 125-131

272. Солодухина О.И. Развитие теории человеческого капитала в российской экономической науке / О.И. Солодухина // Электронный научный журнал. – 2016. – № 1(4). – С. 605-611

273. Солодухина О.И. Разработка методики оценки эффективности формирования и использования человеческого капитала / О.И. Солодухина, М.А. Пархомчук // Экономические науки. – 2016. – № 136. – С. 30-33

274. Статистический ежегодник Курской области. 2015: Статистический сборник / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Курской области. [Электронный ресурс]: Режим доступа https://kurskstat.gks.ru/storage/mediabank/СТАТЕЖЕГОДНИК_2015.pdf - Дата последнего обращения 16.01.2021 г.

275. Статистический ежегодник Курской области. 2016: Статистический сборник / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Курской области. [Электронный ресурс]: Режим доступа

https://kurskstat.gks.ru/storage/mediabank/СТАТЕЖЕГОДНИК_2016.pdf - Дата последнего обращения 16.01.2021 г.

276. Статистический ежегодник Курской области. 2017: Статистический сборник / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Курской области. [Электронный ресурс]: Режим доступа https://kurskstat.gks.ru/storage/mediabank/СТАТЕЖЕГОДНИК_2017.pdf - Дата последнего обращения 16.01.2021 г.

277. Статистический ежегодник Курской области. 2018: Статистический сборник / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Курской области. [Электронный ресурс]: Режим доступа <https://kurskstat.gks.ru/storage/mediabank/СТАТИСТИЧЕСКИЙ+ЕЖЕГОДНИК+КУРСКОЙ+ОБЛАСТИ+2018+г..pdf> - Дата последнего обращения 16.01.2021 г.

278. Статистический ежегодник Курской области. 2019: Статистический сборник / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Курской области. [Электронный ресурс]: Режим доступа <https://kurskstat.gks.ru/storage/mediabank/ezhegodnik-19.pdf> - Дата последнего обращения 16.01.2021 г.

279. Стефанова Н.А. Модель цифровой экономики / Н.А. Стефанова, А.П. Седова // Карельский научный журнал. 2017. Т. 6. № 1 (18). С. 91-93

280. Стратегия социально-экономического развития Курской области на период до 2020 года [Электронный ресурс]: Режим доступа https://adm.rkursk.ru/index.php?id=2&mat_id=815 - Дата последнего обращения 10.06.2024 г.

281. Стратегия социально-экономического развития Курской области на период до 2030 года [Электронный ресурс]: Режим доступа https://adm.rkursk.ru/index.php?id=1748&mat_id=113641 - Дата последнего обращения 10.06.2024 г.

282. Строительева Е.В. Исследование структуры трудового потенциала на региональном уровне / Е.В. Строительева // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2014. – № 4(36). – С. 73-76
283. Строительева Е.В. Трудовой потенциал как инструмент развития региона / Е.В. Строительева // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2014. – № 5(37). – С. 49-53.
284. Струмилин С.Г. Наши трудовые ресурсы и перспективы / С.Г. Струмилин // Хозяйственное строительство. 1922. Вып. 2. С. 32–46
285. Стюарт Т.А. Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организаций / Т.А. Стюарт // Пер.с англ. В. Ноздриной. - М.:Поколение, 2007. – 286 с.
286. Суворов А.В. Проблема анализа дифференциации доходов и построения дифференцированного баланса денежных доходов и расходов населения / А.В. Суворов // Проблемы прогнозирования. 2001. № 1. – С. 58-74
287. Сукнева С.А. Демографический потенциал развития населения северного региона / С.А. Сукнева. – Новосибирск: Наука, 2010. – 168 с.
288. Сулима Н.Н. Трудовой потенциал: демографические и региональные особенности формирования / Н.Н. Сулима, Е.В. Гостищева // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2015. – № 6-1. – С. 239-245
289. Сухаревский Б.М. Система управления трудом в развитом социалистическом обществе / Б.М. Сухаревский, Л.А. Костин, А.В. Бачурин и др.; Редкол.: И.М. Владыченко и др.. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Экономика, 1983. - 583 с.
290. Табачникова М.Б. Теория и практика управления социальными проектами: организационный, институциональный, территориальный аспекты / М.Б. Табачникова. - Воронеж: Научная книга. - 2016. - 250 с.

291. Таран П. Глобализация и трудовая миграция: необходимость политики, основанной на правах человека / П. Таран // Век глобализации. – 2010. - №1(5). – С. 66-88

292. Ткаченко А.А. Бедность и население России: ретроспективный взгляд на проблему / А.А. Ткаченко // Народонаселение. 2019. Т. 22. № 4. С. 36-50

293. Тойменцева И.А. Логистический подход к формированию трудового потенциала инновационного типа в экономике региона / И.А. Тойменцева, В.Д. Чичкина, О.Н. Денисова // Вопросы инновационной экономики. – 2020. – Т. 10. – № 2. – С. 915-926

294. Токсанбаева М.С. Социальные интересы работников и использование трудового потенциала / М.С. Токсанбаева. – Москва : Наука, 2006. – 259 с.

295. Топилин А. В. Воспроизводство трудового потенциала в период депопуляции 2019-2035 гг. и компенсирующая роль миграционного фактора / А.В. Топилин, О.Д. Воробьева, А.С. Максимова // Статистика и Экономика. – 2019. – Т. 16. – № 5. – С. 70-84

296. Топилин А.В. Трудовой потенциал России: демографические и социально-экономические проблемы формирования и использования / А.В. Топилин // Вестник Российской академии наук. – 2019. – Т. 89. – № 7. – С. 736-744

297. Трегулова Н.Г. Зарубежные методики экономической оценки трудового потенциала / Н.Г. Трегулова, М.Ю. Попова // Экономические исследования и разработки. – 2020. – № 11. – С. 19-24

298. Третьякова Л.А. Сущность категории "трудовой потенциал": социально-экономический аспект / Л.А. Третьякова, М.А. Бессонова, Е.Н. Трофименко // Региональная экономика: теория и практика. – 2014. – № 34(361). – С. 2-10

299. Троицкая А.А. Взаимосвязь понятий трудового потенциала и человеческого капитала / А.А. Троицкая // Наука России: цели и задачи :

Сборник научных трудов по материалам XXI международной научной конференции, Екатеринбург, 10 июня 2020 года. – Екатеринбург: НИЦ «Л-Журнал», 2020. – С. 71-73

300. Тугускина Г. Моделирование структуры человеческого капитала / Г. Тугускина // Кадровик. Кадровый менеджмент.- 2009.- № 9.- С.12-20

301. Турдубаев С.К. Сущность и содержание понятий трудовой потенциал и трудовые ресурсы / С.К. Турдубаев, З.М. Кенешбаева, Ш.Г. Кадыров // Современные фундаментальные и прикладные исследования. – 2019. – № 1(32). – С. 87-90

302. Турдубаев С.К. Трудовой потенциал и его влияние на трансформацию и модификацию способностей человека к труду / С.К. Турдубаев, З.М. Кенешбаева, И.У. Давыдов, Ш.Г. Кадыров // Вестник филиала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский государственный социальный университет» в г. Ош Киргизской Республики. – 2019. – № 1(19). – С. 92-96

303. Турдубаев С.К. Трудовой потенциал, трудовые ресурсы и их сущность / С.К. Турдубаев, З.М. Кенешбаева // Вестник филиала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский государственный социальный университет» в г. Ош Киргизской Республики. – 2018. – № 2(18). – С. 113-117

304. Туроу Л. Будущее капитализма. Новая постиндустриальная волна на Западе / Л. Туроу. – М. : Академия, 1999. – 222 с.

305. Тыкынаев А.В. Эффективность управления трудовым потенциалом / А.В. Тыкынаев, Е.В. Сибилева // Экономика, управление, финансы: теория и практика: Сборник материалов VII международной очно-заочной научно-практической конференции, Москва, 15 февраля 2019 года. – Москва: Научно-издательский центр "Империя", 2019. – С. 58-60

306. Тыкынаев А.В. Эффективность управления трудовым потенциалом / А.В. Тыкынаев, Е.В. Сибилева // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2019. – № 5-3. – С. 166-169

307. Тюнен И. Изолированное государство / И.Тюнен // пер. Е.А. Торнеус; под ред. и с предисл. проф. А.А. Рыбникова. – Москва: Экономическая жизнь, 1926. – 326 с.

308. Умеров Э.А. Анализ методических подходов и способов оценки "трудового потенциала" населения региона / Э.А. Умеров, С.Э. Умерова // Ученые записки Крымского инженерно-педагогического университета. – 2017. – № 4(58). – С. 99-105

309. Управление человеческими ресурсами : Учебник / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, В. С. Симонов [и др.]. – 2-е изд., пер. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 467 с.

310. Усачев В.И. Трудовой потенциал пореформенной России: социально-демографические аспекты / В.И. Усачев. диссертация доктора экономических наук.- Москва, 2009.- 313 с.

311. Фаузер В.В. Государственное регулирование рождаемости / В.В. Фаузер // Проблемы теории и практики управления. – 2014. – №5. – С. 58-64

312. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения: 10.05.2025).

313. Фурсов В.А. Формирование трудового потенциала в системе регионального управления / В.А. Фурсов, Н.В. Лазарева, Е.И. Кривокора // Kant. – 2019. – № 4(33). – С. 104-108

314. Фурсов В.А. Региональные аспекты оценки трудового потенциала в современной России / В.А. Фурсов, Е.И. Кривокора, В. Стриелковски // Terra Ecomomicus. – 2018. – Т. 16. – № 4. – С. 95-115

315. Хагур Ф.Р. Эффективность реализации творческого потенциала в процессе трудовой деятельности / Ф.Р. Хагур // Наука XXI века: проблемы, перспективы и актуальные вопросы развития общества: Материалы осенней научной конференции, пос. Яблоновский, 20 октября 2017 года / Составители

С.А. Куштанок, Ф.Р. Хагур. – пос. Яблоновский: Издательство "Магарин Олег Григорьевич", 2017. – С. 224-228

316. Хадасевич Н.Р. К вопросу о характерных чертах рынка труда при формировании системы управления территориями / Н. Р. Хадасевич, Н. В. Колядин // Экономика в меняющемся мире : Сборник научных трудов VIII Международного экономического форума, Казань, 13–17 мая 2024 года. – Казань: ООО "ИПК "Бриг", 2024. – С. 144-147.

317. Хадасевич Н.Р. Трудовой потенциал региона: теоретические и прикладные аспекты: монография/ Н.Р. Хадасевич. – Новосибирск: Изд-во «Сибпринт», 2015. — 98 с.

318. Хадасевич Н.Р. Роль молодежной политики в обеспечении трудовыми ресурсами региона / Н. Р. Хадасевич, Н. В. Колядин // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2024. – Т. 5, № 4(145). – С. 80-86.

319. Хадасевич Н.Р. Трудовой потенциал: формирование, развитие, использование / Н. Р. Хадасевич, А. Ф. Каюмова // Актуальные проблемы социальных и трудовых отношений : Материалы X Международной научно-практической конференции, посвященной 300-летию образования Российской академии наук, Махачкала, 16 декабря 2022 года. – Махачкала: Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт социально-экономических исследований Дагестанского научного центра Российской академии наук, 2023. – С. 206-208.

320. Хадасевич Н.Р. Оценка трудового потенциала: подходы и методы / Н. Р. Хадасевич // Интернет-журнал Науковедение. – 2014. – № 6(25). – С. 191

321. Хадасевич Н.Р. Трудовой потенциал и его влияние на социально-экономическое развитие территорий / Н. Р. Хадасевич // Ключевые позиции и точки развития экономики и промышленности: теория и практика : сборник материалов III Международной научно-практической конференции, Липецк, 30 марта 2023 года. – Липецк: Липецкий государственный технический университет, 2023. – С. 689-691

322. Хамидуллин Ф.Х. Основы экономической теории человеческого капитала / Ф.Х. Хамидуллин // Под ред. чл.-корр. АН РТ Ф.Х. Хамидуллина. – Казань: изд-во «ФЭН», 2007. – 268 с.

323. Цуканова Н.Е. Демографические процессы в России: современное состояние и прогнозирование / Н.Е. Цуканова // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2011. – № 27. – С. 14-23

324. Цыганкова И.В. Современные подходы к выбору показателей оценки качества жизни населения региона с учетом влияния процессов цифровой трансформации / И. В. Цыганкова, Э. И. Сикорская // Экономика и управление. – 2025. – Т. 31, № 3. – С. 302-309

325. Цыганкова И.В. Социальные аспекты применения нестандартных форм занятости на российском рынке труда / И. В. Цыганкова // Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований. – 2022. – № 1. – С. 112-117

326. Чекмарева Е.А. Комплексная оценка нереализованного трудового потенциала регионов России / Е.А. Чекмарева, А.И. Россошанский // Государственное управление. Электронный вестник. – 2017. – № 63. – С. 280-296

327. Чекмарева Е.А. Проблема оценки трудового потенциала сельских территорий / Е.А. Чекмарева, М.М. Панов // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2015. – № 2(38). – С. 221-239

328. Чекмарева Е.А. Региональные измерения трудового потенциала / Е.А. Чекмарева, Г.В. Леонидова // Народонаселение. – 2016. – № 1(71). – С. 54-56

329. Черемисина С.Г., Скараник С.С. К вопросу о сущности и роли трудового потенциала в экономике региона / С.Г. Черемисина, С.С. Скараник // «Наука сегодня: реальность и перспективы» – материалы международной научно-практической конференции. – Вологда, Научный центр «Диспут», 2016. – С. 114-116

330. Черемисина С.Г., Скараник С.С. Теоретическое обоснование структуризации сущностной характеристики категории «трудовой потенциал» / С.Г. Черемисина, С.С. Скараник // Экономика и предпринимательство – 2017. – № 3-2 (80-2). – С. 649-654

331. Черемошкина Л.О. необходимости системного подхода к изучению и управлению развитием человеческого капитала / Л.О. Черемошкина // Человек и труд. – 2011. - № 1. - С. 22-24

332. Черковец В. Категория «Человеческий капитал» в общей экономической теории / В. Черковец // Российский экономический журнал. - 2009. - № 7-8. - С. 88-107

333. Чижова Л. С. Обоснование стратегии и направлений действия по активизации трудового потенциала в условиях глобализации / Л. С. Чижова // Сборник научных трудов ИМЭИ. – 2015. – № 1. – С. 7-75

334. Чудинов Д.В. Социально-экономический механизм формирования трудового потенциала системы АПК / Д.В. Чудинов. - М. : ВНИИМ, 1993. - 124 с.

335. Шабунова А.А. Трудовой потенциал региона / А.А. Шабунова, Е.А. Чекмарева // учебное пособие для ВУЗов. – Вологда: ИСЭРТ РАН, 2010. – 107 с.

336. Шабунова А. Трудовой потенциал современной России: старые тренды, новые вызовы / А. Шабунова, Г. Леонидова, К. Устинова // Общество и экономика. – 2017. – № 10. – С. 79-94

337. Шан Я. Стратегическое управление структурными преобразованиями региональной экономики / Я. Шан. Дисс...канд. экон. наук. Спец-ть 08.00.05. – Воронеж. - 2018. - 218 с.

338. Шаталова Н.И. Трудовой потенциал работника: ключевые понятия научного анализа / Н.И. Шаталова // Кадровик. – 2013. – № 3. – С.70-76

339. Швандар К. Человеческий капитал как важная составляющая международной конкурентоспособности / К. Швандар // Человек и труд. - 2006. - № 1. - С. 54-56

340. Шевченко С.В. Оценка эффективности использования трудового потенциала / С.В. Шевченко // Труды БГТУ. Серия 5: Экономика и управление. - 2014. - № 7. – С. 25-29

341. Шевякин А. С. Международная миграция трудовых ресурсов и ее особенности в Российской Федерации / А. С. Шевякин // Фундаментальные исследования. – 2020. – № 3. – С. 131-135

342. Шевякин А. С. Анализ факторов негативного воздействия на процессы воспроизводства трудового потенциала региона / А. С. Шевякин // Научное обозрение: теория и практика. – 2021. – Т. 11, № 8(88). – С. 2631-2638

343. Шевякин А. С. Теоретические аспекты развития институциональных отношений и их влияние на трудовой потенциал региональной экономики / А. С. Шевякин // Управленческий учет. – 2021. – № 12-2. – С. 572-577

344. Шевякин А. С. Повышение минимального размера оплаты труда как инструмент преодоления высокого уровня дифференциации доходов населения в условиях региональной экономики / А. С. Шевякин // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2021. – № 9-2. – С. 193-196

345. Шевякин А. С. Теоретические и практические аспекты развития трудового потенциала региональной экономики / А. С. Шевякин // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2021. – № 12-1. – С. 188-191

346. Шевякин А. С. Концепция повышения эффективности воспроизводства трудового потенциала региона на основе интеграции факторов регионального и корпоративного уровня / А. С. Шевякин // Вестник евразийской науки. – 2022. – Т. 14, № 6

347. Шевякин А. С. Подходы к формированию концептуальной схемы воспроизводства трудового потенциала в условиях экономики региона / А. С.

Шевякин // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. – 2022. – № 9. – С. 223-229

348. Шевякин А. С. Особенности развития сферы воспроизводства трудовых ресурсов / А. С. Шевякин // Современные подходы к трансформации концепций государственного регулирования и управления в социально-экономических системах : Сборник научных трудов 11-й Международной научно-практической конференции, Курск, 17–18 февраля 2022 года. – Курск: Закрытое акционерное общество "Университетская книга", 2022. – С. 338-341

349. Шевякин А. С. Оценка взаимосвязи уровня оплаты труда и социально-экономического развития в регионах ЦФО / А. С. Шевякин // Экономика России в условиях глобальных вызовов : материалы II Международной научно-практической конференции, Курск, 16 ноября 2023 года. – Курск: Курский государственный аграрный университет имени И.И. Иванова, 2023. – С. 244-248

350. Шевякин А. С. Современные подходы к категории трудового потенциала региона / А. С. Шевякин // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2024. – № 10-1. – С. 139-143

351. Шевякин А.С. Анализ производительности труда в региональной экономике / А.С. Шевякин // Регион: системы, экономика, управление. 2020. № 1 (48). С. 82-85

352. Шевякин А.С. Анализ формирования трудового потенциала в условиях развития рынка труда региональной экономики / А.С. Шевякин // Научное обозрение: теория и практика. 2018. № 7. С. 192-198

353. Шевякин А.С. Влияние миграционных факторов на численность населения Российской Федерации / А.С. Шевякин // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2018. № 4. С. 126-129

354. Шевякин А.С. Международная миграция трудовых ресурсов и ее особенности в Российской Федерации / А.С. Шевякин // Фундаментальные исследования. 2020. № 3. С. 131-135

355. Шевякин А.С. Организация, моделирование и прогнозирование трудовых процессов / А.С. Шевякин. – Курск : Юго-Западный государственный университет, 2016. – 104 с.

356. Шевякин А.С. Экономика труда / А.С. Шевякин. – Курск : Юго-Западный государственный университет, 2016. – 95 с.

357. Шевякин А.С. Особенности демографической составляющей воспроизводства трудовых ресурсов в региональной экономике / А.С. Шевякин, М.А. Гололобова // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2019. № 12-3. С. 158-161

358. Шевякин А.С. Особенности изменения демографических показателей Российской Федерации и факторы воздействия на них / А.С. Шевякин // Успехи современной науки и образования, 2016. - №12, Т.3. – С.140-143

359. Шевякин А.С. Оценка факторов изменения количества браков и разводов в Российской Федерации / А.С. Шевякин // Успехи современной науки и образования, 2016. - №12, Т.4. – С.6-9

360. Шевякин А.С. Повышение минимального размера оплаты труда как инструмент преодоления высокого уровня дифференциации доходов населения в условиях региональной экономики / А.С. Шевякин // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2021. № 9-2. С. 193-196

361. Шевякин А.С. Прогнозирование обеспеченности Курской области трудовыми ресурсами / А.С. Шевякин // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. 2012. № 2. С. 340-344

362. Шевякин А.С. Развитие социальной инфраструктуры региона как фактор эффективного воспроизводства трудового потенциала / А.С. Шевякин // Теория и практика общественного развития. 2018. № 12 (130). С. 95-98

363. Шевякин А.С. Социально-экономические факторы формирования трудовых ресурсов региональной экономики / А.С. Шевякин // Известия Юго-Западного государственного университета. 2012. № 4-3 (43). С. 133-139

364. Шевякин А.С. Углубленный анализ миграционных потоков региональной экономики и их влияния на численность населения Российской Федерации / А.С. Шевякин // Modern Economy Success. 2017. № 6. С. 170-173
365. Шевякин А.С. Анализ трудовых ресурсов Курской области как основы устойчивого развития современной региональной экономики / А.С. Шевякин, В.В. Коварда // Научный журнал «В мире научных открытий». – 2011. - № 10.1(22). – С. 549-559
366. Шевякин А.С. Институциональные факторы повышения эффективности формирования и использования трудовых ресурсов в региональной экономике / А.С. Шевякин // Управление экономическими системами: электронный научный журнал, 2011. №12. URL: <http://www.uecs.ru>
367. Шевякин А.С. Особенности воспроизводства и использования трудовых ресурсов в условиях нарастания их дифференциации / А.С. Шевякин // Современные исследования социальных проблем: электронный журнал, 2012. №1. URL: <http://www.sisp.nkras.ru>
368. Шевякин А.С. Теоретико-методические аспекты анализа обеспеченности территорий трудовыми ресурсами / А.С. Шевякин, И.В. Минакова, В.В. Коварда // Двухмесячный теоретический и научно-практический журнал «Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии». – 2011. - №3. – С. 11-14
369. Шестаков А.В. Экономика и право : Энциклопедический словарь / А. В. Шестаков. – М. : Дашков и К, 2000. – 568 с.
370. Шорохов В. «Человеческий потенциал» и «человеческий капитал» соотношение понятий / В.Шорохов // Человек и труд. - 2007. - № 3. -С.80-82
371. Штразбург С.В. Институциональная среда формирования человеческого капитала / С.В. Штразбург // Вестник Казанского государственного аграрного университета. - 2009. - Т.12. - № 12. - С. 105-107

372. Шумпетер Й.А. Теория экономического развития / Й.А. Шумпетер // перевод с нем. В.А. Автономова и др. - М: Прогресс, 1982. – 455 с.

373. Щетинин В. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки / В. Щетинин // Миров. эконом. и межд. отношения. – М., 2001. – № 12. – С. 42-49

374. Щетинин В. Человеческий и вещественный капитал: общность и различие / В. Щетинин // Мировая экономика и международные отношения. - 2003.- № 8. - С.55-61

375. Эксперты: доходы россиян могут вырасти при условии повышения производительности труда [Электронный ресурс]: Режим доступа <https://www.alfacapital.ru/news/media/29082019.html> - Дата последнего обращения 10.04.2021 г.

376. Эренберг Р.Дж. Современная экономика труда. Теория и государственная политика / Р.Дж. Эренберг, Р.С. Смит. – М. Изд-во МГУ, 1996. – 800 с.

377. Эрикссон Э.Г. Идентичность: юность и кризис / Э.Г. Эрикссон // Пер. с англ. / Общ. ред. и предисл. А. В. Толстых. - М.: Прогресс, 1996. – 344 с.

378. Эскиев М.А. Роль и значение трудового потенциала в социально-экономическом развитии региона / М.А. Эскиев // Финансовая экономика. – 2019. – № 5. – С. 853-855

379. Юдина С. Оценка интеллектуальной составляющей национального трудового капитала / С. Юдина, Г. Шарифуллина // Человек и труд. - 2010. - № 10. - С. 65-69

380. Яковенко Е.Г. Экономика труда : учеб. пособие / Е.Г. Яковенко, Н.Е. Христолюбова, В.Д. Мостова. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 319 с.

381. Ярашева А.В. Влияние демографических факторов на трудовой потенциал регионов Дальнего Востока / А.В. Ярашева, С.В. Макар // Экономика. Налоги. Право. – 2019. – Т. 12. – № 2. – С. 103-114

382. Ястребов Г.А. Инвестиции в человеческий капитал / Г.А. Ястребов // *Общественные науки и современность*. - 2010. - № 2. - С.70-77
383. Яшкина К.Ю. Трудовой потенциал: теоретические аспекты понятия, характеристика его основных компонентов / К.Ю. Яшкина // *Молодой ученый*. – 2020. – № 48(338). – С. 577-580
384. Armstrong H., Taylor J. Regional economics and policy. - N.Y., 1993.
385. Barney J. Firm resources and sustained competitive advantage / J. Barney // *Journal of Management*, 1991. Vol. 17 No. 1, pp. 99-120
386. Becker G. Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education/ Gary S. Becker. – Chicago: The University of Chicago Press, 1991. – 416 p.
387. Boxall P.F. Human resource strategy and competitive advantage: a longitudinal study of engineering consultancies, *Journal of Management Studies*, 36(4), 1999. pp. 443–63
388. Bradley Hall W. The new human capital strategy: improving the value of your most important investment—year after year / Bradley W. Hall. – AMACOM (American Management Association), 2008. – 257 p.
389. Davenport T.O. Human Capital, Jossey Bass, San Francisco, CA, 1999.
390. Fisher Irving The Nature of Capital and Income. London: Macmillan & Co., 1919.
391. Fitzenz J. The new HR analytics: predicting the economic value of your company’s human capital investments / JacFitzenz. – AMACOM (American Management Association), 2010. – 369 p.
392. Hoover E. An Introduction to Regional Economics. - N. Y., 1971. - P. 26-49.
393. Huebner S.S. The economics of life insurance / S.S. Huebner. – D. Appleton-Century company, inc., 1944. – 275 p.
394. Korzhova G.I., Suslikova O.A., Kovarda V.V., Tsukanova N.E. Manpower of Kursk region as the base of the sustainable development of

municipal district asymmetry // SGEM International Multidisciplinary Scientific Conferences, 2014. – P. 487-492

395. Kovarda V.M., Laptev R.A., Nehoroshih I.N. Features of promotion of regional development in Russia. Vision 2020: Sustainable Economic Development and Application of Innovation Management from Regional expansion to Global Growth. Proceedings of the 33st International Business Information Management Association Conference. 2019. P. 4612-4616

396. McCulloh J. R. The Principles of Political Economy / J. R. McCulloh // Cambridge University Press, 2021. – 578 p.

397. Minakova I.V., Parkhomchuk M.A., Golovin A.A., Bukreeva T.N. Modern economic development: problems and prospects // Proceedings of the 31st International Business Information Management Association Conference, 2018. – P. 2975-2981

398. Pilbeam S. People Resourcing and Talent Planning: HRM in Practice / Stephen Pilbeam, Marjorie Corbridge. – Financial Times Management, 2010.–265 p.

399. Reich R. The Work of Nations: Preparing ourselves for 21st century capitalism, Simon & Schuster, London, 1991.

400. Schuler R. S. Strategic human resource management: linking people with the strategic needs of the business, Organizational Dynamics, Vol 21(1), pp. 18– 32, 1992

401. Senior N. W. An Outline of the Science of Political Economy / N.W. Senior. – New York. Farrar & Rincart, 1939. – 265 p.

402. Shevyakin A.S. Advanced analysis of migration flows and their impact on the population of the Russian Federation / A.S. Shevyakin // Proceedings of the 32nd International Business Information Management Association Conference, IBIMA 2018 - Vision 2020: Sustainable Economic Development and Application of Innovation Management from Regional expansion to Global Growth. 32, Vision 2020: Sustainable Economic Development

and Application of Innovation Management from Regional Expansion to Global Growth. 2018. P. 4879-4881

403. Shevyakin A.S. Aspects of change of an ecological situation and their interrelation with condition of labour resources // 3rd International Multidisciplinary Scientific Conference on Social Sciences and Arts SGEM 2016. Conference Proceedings. 2016. C. 67-72

404. Shevyakin A.S. Correlation between income level and processes of digitalization in Russian Federation // Proceedings of the Russian Conference on Digital Economy and Knowledge Management (RuDEcK 2020) Advances in Economics, Business and Management Research. Volume 148. P. 596-600

405. Shevyakin A.S. Increasing of efficiency of the demographic policy as a conceptual direction of perfection of the system of reproduction of labor potential // International Scientific Conference "Far East Con" (ISCFEC 2020). Advances in Economics, Business and Management Research. 2020. Volume 128. P. 1822-1827

406. Shevyakin A.S. Labor potential of regional economy and factors of it's reproduction / A.S. Shevyakin // Proceedings of the 32nd International Business Information Management Association Conference, IBIMA 2018 - Vision 2020: Sustainable Economic Development and Application of Innovation Management from Regional expansion to Global Growth. 32, Vision 2020: Sustainable Economic Development and Application of Innovation Management from Regional Expansion to Global Growth. 2018. P. 4886-4888

407. Shevyakin A.S. Methodological approaches for prediction of the level of provision of regional economy by labor resources // International Scientific Conference "Far East Con" (ISCFEC 2020). Advances in Economics, Business and Management Research. 2020. Volume 128. P. 1828-1832

408. Shevyakin A. Features of the Migration Flows in the Regions of the Russian Federation / A. Shevyakin // SHS Web of Conferences. – 2021. – Vol. 110. – P. 02012

409. Thurow L. Investment in Human Capital / L. Thurow. – Belmont, 1970. – P. 45-50

410. Whitmore J. Coaching for Performance. GROWing human potential and purpose. The principles and practice of coaching and leadership / John Whitmore. – 4th Edition. – Nicholas Brealey Publishing, 2009. – 240 p.