

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)

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
доктора экономических наук

Санкт-Петербург - 2025

Работа выполнена в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Санкт-Петербургский государственный экономический университет»

**Научный
консультант
Официальные
оппоненты:**

доктор экономических наук, профессор
Бездудная Анна Герольдовна

Кулькова Инна Анатольевна, доктор экономических наук, профессор, ведущий научный сотрудник Центра исследований социоэкономической динамики ФГБУН «Институт экономики Уральского отделения Российской академии наук»

Резникова Ольга Сергеевна, доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры менеджмента предпринимательской деятельности Института «Таврическая академия» ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского»

Такмакова Елена Валерьевна, доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры инноватики и прикладной экономики ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет имени И.С. Тургенева»

**Ведущая
организация**

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Кубанский государственный аграрный университет имени И.Т. Трубилина»

Защита диссертации состоится «__» __ 2026 года в __ часов на заседании диссертационного совета 24.2.386.10 при Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Санкт-Петербургский государственный экономический университет» по адресу: 191023, Санкт-Петербург, наб. канала Грибоедова, д.30/32, ауд. 3033.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке и на сайте <https://unecon.ru/nauka/dis-sovety/dissertacii-predstavlennye-v-spbgeu/> Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский государственный экономический университет».

Автореферат разослан «__» __ 2026 г.

Ученый секретарь

диссертационного совета д-р экон. наук, профессор

Е.Н. Ветрова

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

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 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. Колесова, 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., Воробьев 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., Рошина 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. Колосницаин, 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. Безудной, 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. Сафонова, 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, региональный 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 и 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, обусловливающие 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 устраниению причин, что обеспечит устойчивое развитие 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 воспроизводственного 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.

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 работе 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 96 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.

II. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

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.

Важнейшим фактором производства в современных условиях является труд, который на основе инноваций обеспечивает технологическое развитие и определяет интенсивный экономический рост. Подходы к трактовке трудового потенциала преимущественно основаны на институциональной экономической теории, которая уделяет основное внимание количественным показателям. При этом в недостаточной мере учитываются качественные характеристики, включающие уровень образования и подготовки человека, которые в наибольшей степени определяют эффективность и производительность труда. Характеристика трудового потенциала в большинстве случаев осуществляется с позиций факторного; ресурсного или потенциального подходов.

Существующие трактовки трудового потенциала характеризуют его обобщенно, что не позволяет в полной мере раскрыть роль данной категории как важнейшего фактора производства. В контексте обеспечения экономического развития трудовой потенциал представляет собой элемент конкретной региональной экономической системы, которая обладает уникальным набором условий и характеристик, формирующих экономический потенциал территории. На основе исследования социально-экономической сущности трудового потенциала сформулирована его авторская трактовка. Трудовой потенциал экономики региона представляет собой общность 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. Качественные характеристики включают численность трудовых ресурсов, половозрастную структуру населения, демографические и миграционные факторы. Качественные характеристики включают физические особенности, интеллект, образование, здоровье и опыт, которые позволяют участвовать в трудовой деятельности.

Трудовой потенциал подразумевает следующие элементы:

- образовательный потенциал;
- профессиональный потенциал;
- квалификационный потенциал.

Существуют группы населения, которые по различным причинам не относятся к данной категории, но при определенных условиях могут приступить к трудовой деятельности в краткосрочном периоде. Потенциальные трудовые ресурсы классифицируются на 3 основные группы в зависимости от факторов неучастия в трудовой деятельности:

- физические;
- психоэмоциональные;
- факторы учета.

Физические факторы включают особенности здоровья и физиологического состояния людей. Психоэмоциональные факторы характеризуются отсутствием мотивации заниматься трудовой деятельностью. Факторы учета определяются особенностями статистического учета населения и трудовых ресурсов. Необходимость изучения «пограничных» социальных групп обусловлена важностью формирования потенциальных резервов для увеличения численности трудовых ресурсов и наращивания трудового потенциала региональной экономики в краткосрочной перспективе. В Российской Федерации существует группа населения, которая находится в трудоспособном возрасте, но официально не участвует в трудовой деятельности и не имеет статуса безработных.

Исследование категорий трудового потенциала и подходов к его трактовке демонстрирует структуированность сферы и ее уникальность, обусловленную спецификой социально-трудовых отношений и тесной взаимосвязью человеческой личности и экономической сущности трудового потенциала.

2. Разработана концептуальная схема управления воспроизведением 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.

Система управления воспроизводством трудового потенциала региона имеет ряд особенностей, обусловленных спецификой объекта управления: человеческий капитал требует постоянного использования, деградируя в условиях безработицы. На рисунке 1 представлены этапы управления воспроизводством трудового потенциала в региональной экономике.

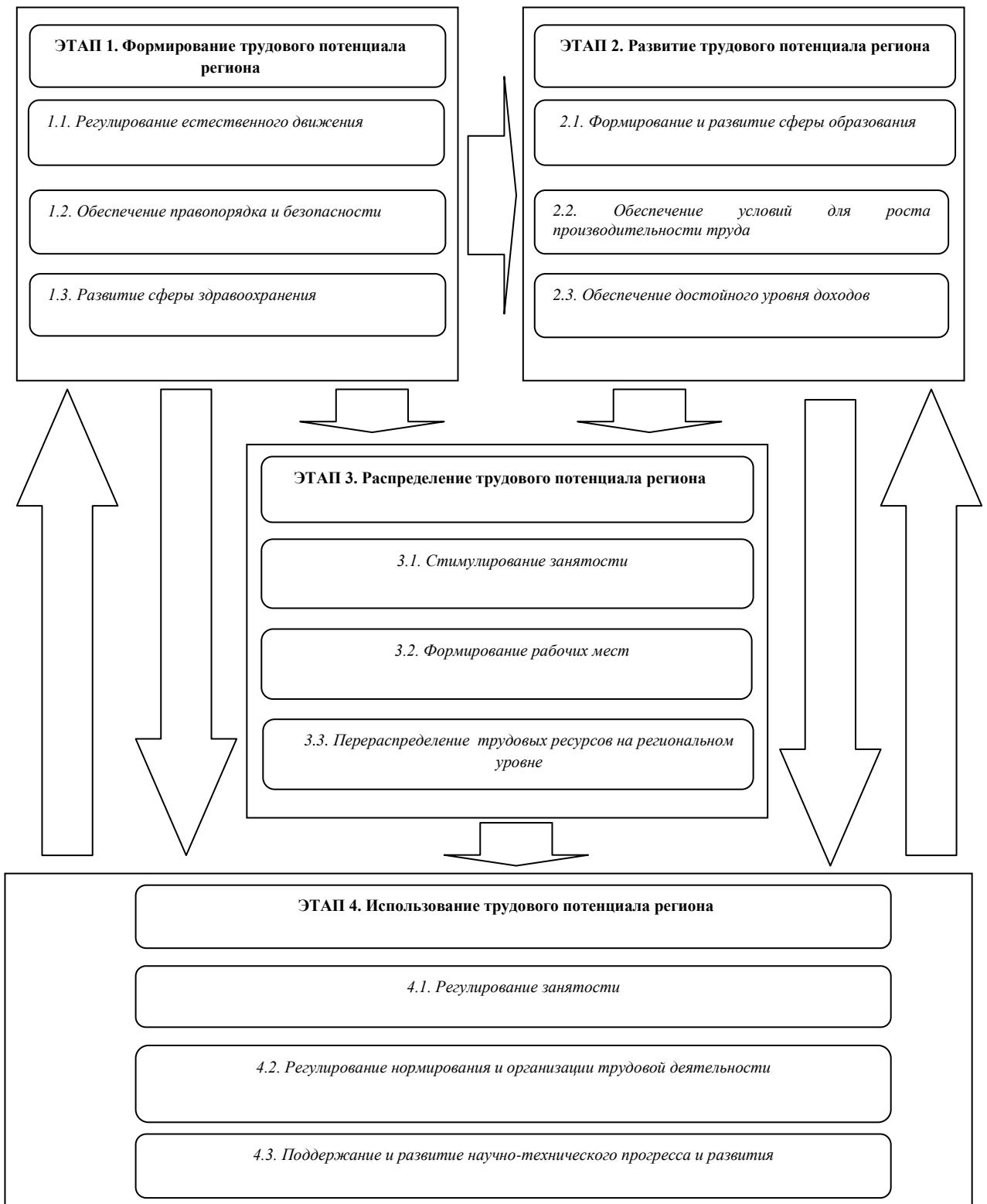


Рисунок 1 – Этапы управления воспроизводством трудового потенциала в экономике региона

Процесс воспроизведения трудового потенциала региональной экономики подразделяется на четыре укрупненные стадии:

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

Ключевой проблемой современной региональной экономики является вопрос повышения эффективности использования трудового потенциала. Основополагающим условием максимизации производительности труда на региональном уровне является развитие системных отношений между всеми участниками процесса формирования и использования трудового потенциала: органы власти, работодатели (бизнес), трудовые ресурсы (население). Важным аспектом человеческого поведения является его иррациональность в силу психологических и мотивационных факторов, что не позволяет опираться исключительно на законы экономики при формировании системы воспроизведения трудового потенциала.

Региональная система воспроизведения трудового потенциала имеет ряд особенностей, определяемых специфичностью процесса реализации трудовой деятельности по сравнению с классической куплей-продажей товара. Сложность оценки уровня производительности труда определяется высоким уровнем индивидуальности отношений и основывается на неразделимости труда, навыков, компетенций и человека, как их обладателя и носителя. Опосредованность процесса передачи результатов использования трудового потенциала обуславливает высокую значимость институциональных факторов, а длительный характер взаимодействия работника и работодателя в сравнении с классическим товарным рынком определяет потребность более сложных связей как мотивационного фактора повышения эффективности трудовой деятельности. Базовые стадии формирования трудового потенциала региональной экономики включают основные элементы системы воспроизведения трудовых ресурсов: сферы здравоохранения, образования, культуры, правопорядка и т.д. Они оказывают не только непосредственное влияние на процессы рождаемости, смертности и институт семьи, но и выступают значимыми факторами эффективного воспроизведения трудового потенциала региона. Невозможность эффективного развития трудового потенциала в условиях бедности и нестабильной социальной обстановки предопределяет необходимость повышения уровня жизни населения.

Рост мобильности населения приводит к стабильному увеличению миграции и формирует дополнительные возможности для эффективного использования трудового потенциала на основе его перераспределения, но несет потенциальные риски оттока трудовых ресурсов из региональной системы. Возможность контролируемого распределения и перераспределения трудовых ресурсов на региональном и межрегиональном уровнях является важным фактором эффективного управления трудовым потенциалом

региона, сокращая риски депрессивного состояния региона по причине потери инвестиций в формирование трудового потенциала.

Занятость трудовых ресурсов обеспечивается на стадии использования регионального трудового потенциала на основе наличия достаточного количества рабочих мест, соответствующих уровню квалификации работников. Формирование инновационной инфраструктуры и создание условий для научной и рационализаторской деятельности выступает условием развития региональной экономической системы за счет использования высоких технологий как фактора роста производительности и эффективности труда.

3.Предложен методический подход к комплексной оценке эффективности процессов воспроизведения 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.

Для характеристики региональной экономики и условий воспроизведения трудового потенциала в ней используется большое количество разнородных показателей при отсутствии общего подхода к оценке состояния трудового потенциала региона с учетом количественных и качественных характеристик. Существующие подходы не отличаются комплексным характером, что снижает эффективность региональных практик исследования и управления воспроизведением трудовых ресурсов.

Система комплексной оценки эффективности управления трудовым потенциалом региона базируется на методологии формирования рейтингов на основе использования совокупности показателей разносторонней характеристики трудовых ресурсов территории.

Система рейтинговой оценки имеет ряд преимуществ перед традиционными подходами в анализе:

- 1) использование формализованных показателей, которые не предусматривают альтернативной трактовки;
- 2) сокращение рисков субъективности, характерных для методик экспертной оценки;
- 3) высокий уровень информационной открытости системы;
- 4) удобство и наглядность восприятия результатов исследования;
- 5) возможность четкого ранжирования регионов, что стимулирует конкуренцию и управленческую мотивацию;
- 6) наличие широкого инструментария сравнения результатов оценки, в том числе за различные временные периоды.

Рейтинговая оценка системы управления трудовым потенциалом региональной экономики включает 4 агрегированных группы показателей:

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

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

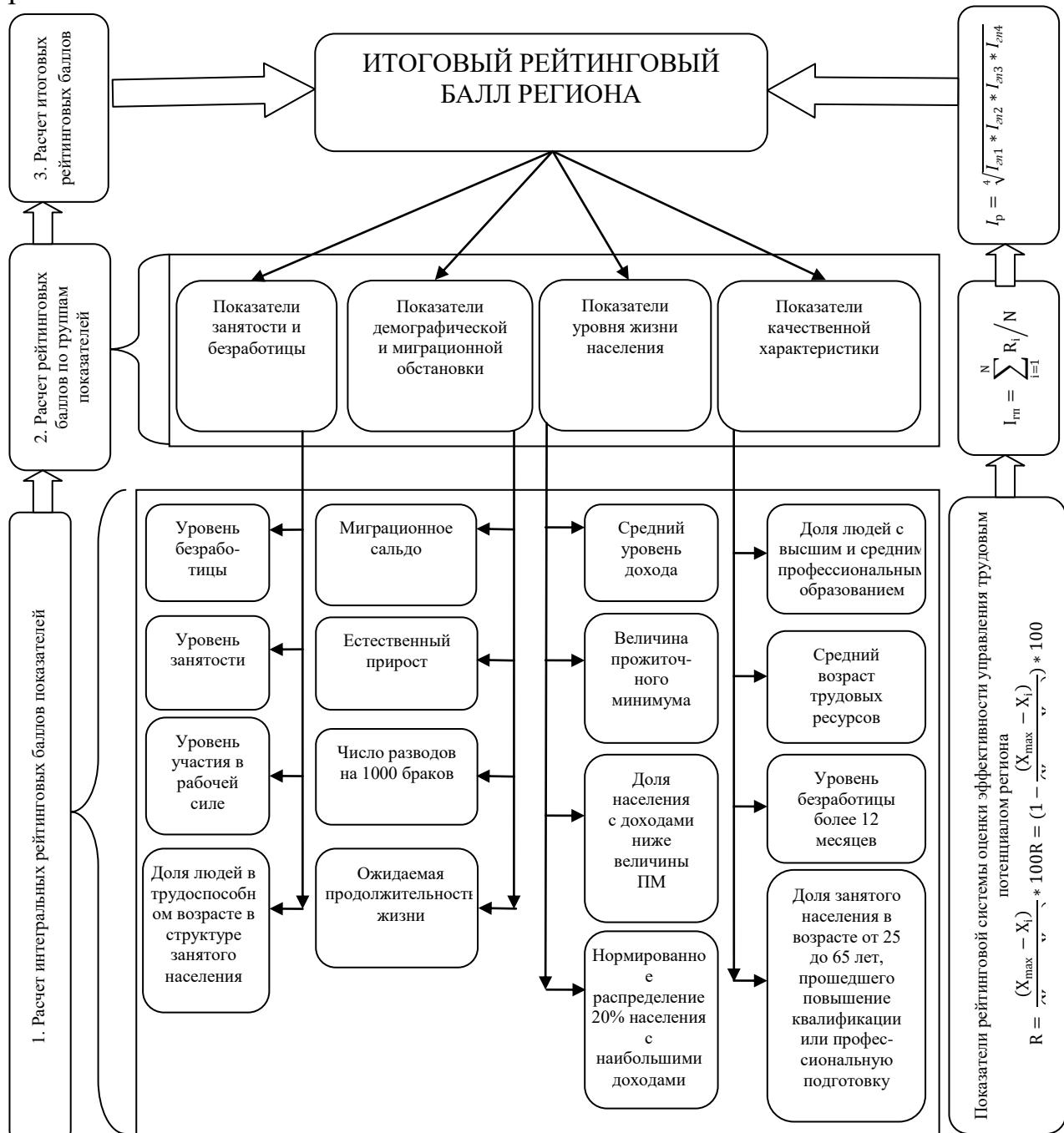


Рисунок 2 – Система показателей комплексной рейтинговой оценки эффективности управления трудовым потенциалом региона

Процедура расчета интегрального рейтингового балла регионов реализуется 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.

Интегральный рейтинговый балл по отдельным показателям рассчитывается по формуле:

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

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;

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

для случая, когда улучшение происходит с ростом анализируемого показателя.

Предложенная методика обеспечивает возможность распределения исследуемых регионов по рейтинговому баллу за счет использования массива данных по совокупности исследуемых территорий. В результате расчетов региону с наихудшим показателем соответствует интегральный рейтинговый балл 1, а региону с наилучшим показателем - 100. Если улучшение происходит с уменьшением исследуемого показателя, то у региона с наивысшим значением в выборке интегральный рейтинговый балл равен 0. Если у одного региона окажутся все минимальные значения по группе показателей, то значение рейтингового балла по группе показателей равно 0, что делает невозможным осуществление достоверных расчетов с извлечением среднего геометрического. В связи с этим используется допущение при расчетах интегрального рейтингового балла: в регионах, в которых он равен 0, минимально возможный интегральный рейтинговый балл равен 1.

Второй этап расчетов представляет собой формирование рейтингового балла региона по группе показателей, основывается на интегральных рейтинговых баллах по отдельным показателям рассчитывается по формуле:

$$I_{en} = \sum_{i=1}^N R_i / N,$$

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

R_i – значение интегрального рейтингового балла по показателям группы;

N – количество показателей в группе.

Рейтинговый балл региона по группе показателей рассчитывается как среднее арифметическое интегральных рейтинговых баллов входящих в нее показателей. При осуществлении расчетов на основе групп, состоящих из четырех показателей, формула имеет вид:

$$I_{en} = \frac{R_1 + R_2 + R_3 + R_4}{4}$$

Третий этап расчетов основывается на рейтинговых баллах регионов по группам показателей и позволяет вычислить конечный рейтинговый балл по формуле:

$$I_p = \sqrt[N]{\prod_{i=1}^N I_{en}},$$

где: I_p – итоговый рейтинговый балл региона;

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

N – количество групп показателей.

Итоговый рейтинговый балл региона представляет собой среднее геометрическое рейтинговых баллов регионов по группам показателей. Исследование проведено с использованием четырех групп показателей, поэтому конечная формула для расчета имеет вид:

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

Используемый алгоритм расчета определяет пределы конечных значений рейтингового балла для региона: от 1 до 100.

На основе предложенной системы показателей комплексной рейтинговой оценки эффективности управления трудовым потенциалом региональной экономики в рамках диссертационного исследования осуществлен расчет, позволивший выявить ряд характерных особенностей развития конкретных территорий.

4. Выделены и систематизированы факторы, обусловливающие 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 устраниению причин, что обеспечит устойчивое развитие мезоуровневых социально-экономических систем.

В процессе исследования выделен комплекс факторов деструктивного воздействия, препятствующих реализации потенциала развития региональной экономики в долгосрочной перспективе. Кризисное состояние системы воспроизводства трудового потенциала Курской области определяется рядом факторов.

На рисунке 3 представлена система негативных факторов, оказывающих влияние на процессы воспроизведения трудового потенциала в экономике региона.

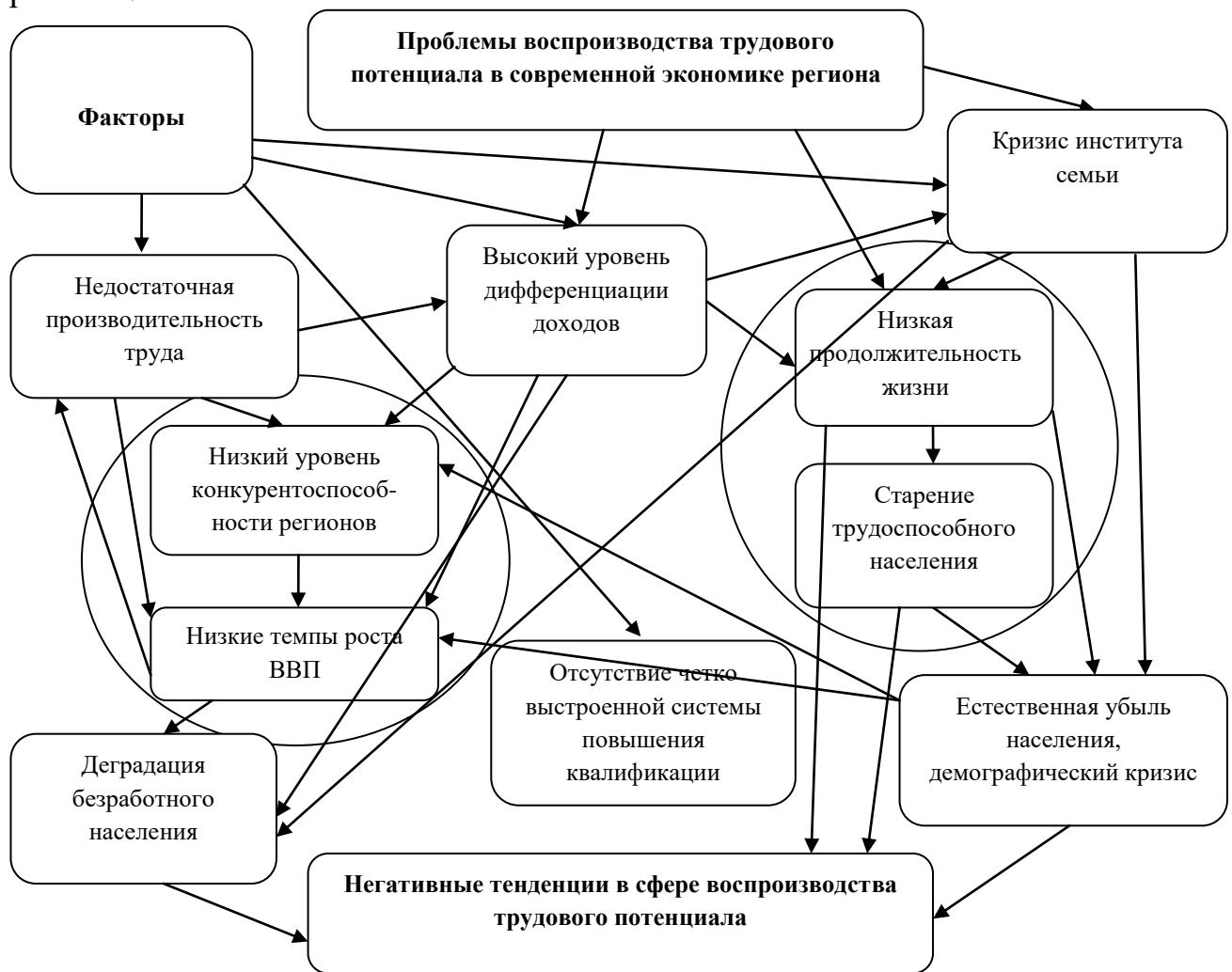


Рисунок 3 – Негативные тенденции в сфере воспроизведения трудового потенциала экономики региона.

Широкий круг проблем в современной системе воспроизведения трудового потенциала определяет массовый отток населения из мелких городов и сельских территорий. Низкая заработная плата и недостаточность материального стимулирования, высокий уровень бедности и фактическое отсутствие среднего класса обуславливают высокую текучесть кадров. Неразвитость института наставничества препятствует эффективному функционированию механизмов передачи практического опыта. Нарастающие объемы миграции определяют потребность в формировании механизмов ее регулирования и адаптации мигрантов. Особую значимость обретают риски глобальных угроз, в том числе новых заболеваний и терроризма, экологических проблем и зависимости экономики от глобальных макроэкономических условий.

На рисунке 4 представлена система факторов деградации трудового потенциала на примере Курской области.

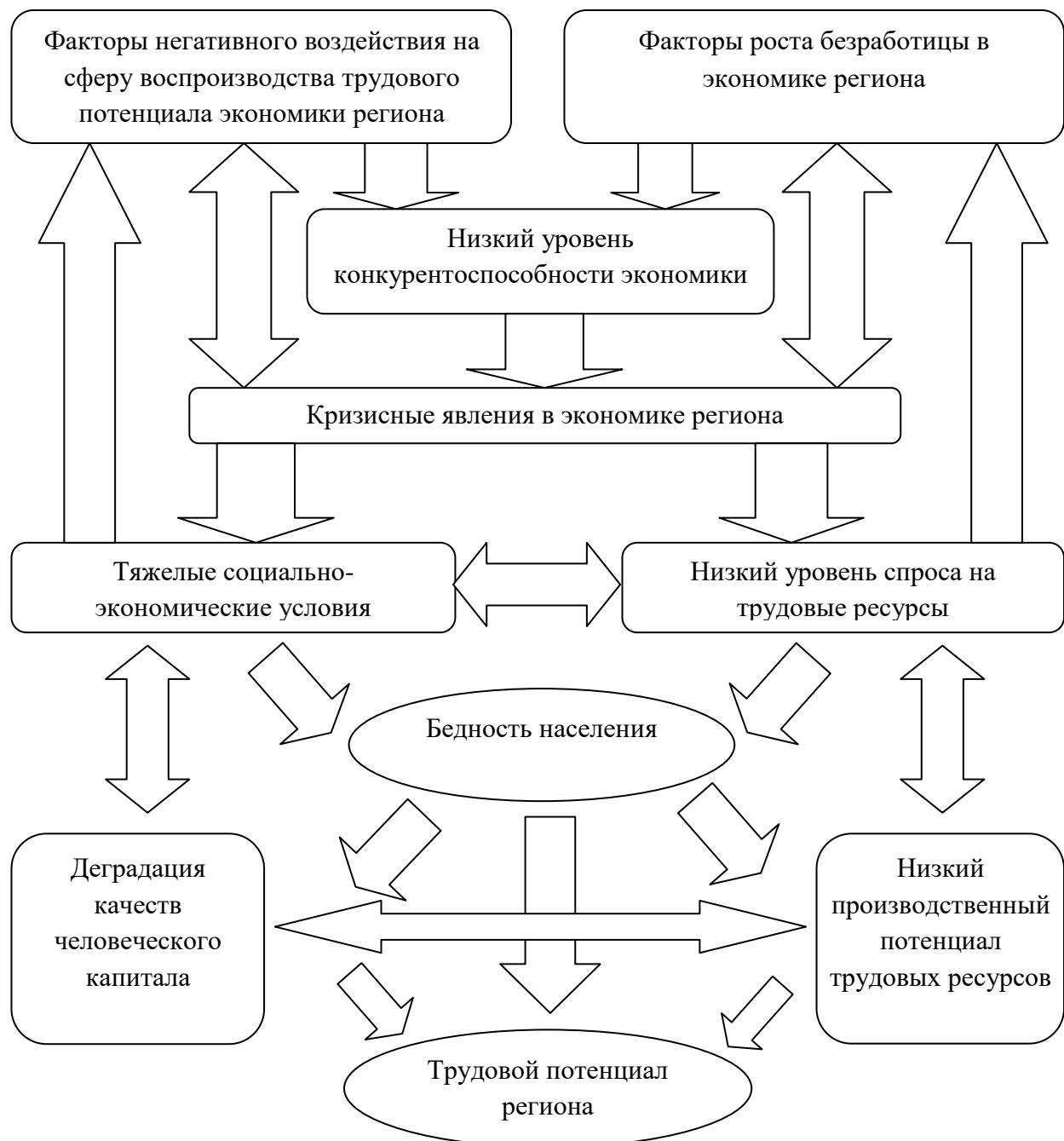


Рисунок 4 – Система факторов деградации трудового потенциала в экономике региона

Важным фактором оттока населения является дисбаланс спроса и предложения на рынке труда региона, который обусловлен недостаточным уровнем диверсификации региональной экономики и наличием экономических трудностей в ряде отраслей на фоне снижения инвестиционной активности и оттока капитала, а также недостаточным уровнем развития малого предпринимательства и самозанятости. Деструктивные тенденции усугубляются дисбалансом спроса и предложения трудовых ресурсов по различным профессиям, что приводит к избытку на рынке труда по одним специальностям и дефициту в отраслях с повышенным спросом.

Низкий уровень трудовой мобильности населения старших возрастных групп и сезонный характер занятости в ряде отраслей оказывают негативное влияние на рынок труда региона при недостаточности механизмов поддержки наименее защищенных и конкурентоспособных групп населения: молодежь, женщины fertильного возраста, люди с ограниченными возможностями. Реализация пенсионной реформы также сопровождается рисками роста безработицы среди людей предпенсионного возраста. Еще одним фактором риска выступает высокий уровень конкуренции со стороны мигрантов, особенно нелегальных.

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.

Эффективность региональных процессов формирования и использования трудового потенциала зависит от ряда факторов, в том числе финансовых инструментов, которые являются важным механизмом ресурсного обеспечения разработки и реализации программ и концепций развития. Одним из приоритетных направлений деятельности выступает борьба с высоким уровнем дифференциации доходов и бедностью.

На наш взгляд, для повышения эффективности использования трудового потенциала необходимо увеличение минимального размера оплаты труда и введение прогрессивной шкалы налогообложения.

Существенное увеличение уровня МРОТ потребует дополнительных затрат в краткосрочном периоде, но одновременно обеспечит рост производительности труда и увеличение темпов экономического роста региональной экономики в долгосрочной перспективе.

На рисунке 5 представлены графики, демонстрирующие потенциальное увеличение оплаты труда по группам населения с различными доходами: базовый вариант характеризует текущую ситуацию, а четыре остальных отражают прирост доходов при увеличении МРОТ до уровня 29335, 36230 и 43125 рублей соответственно.

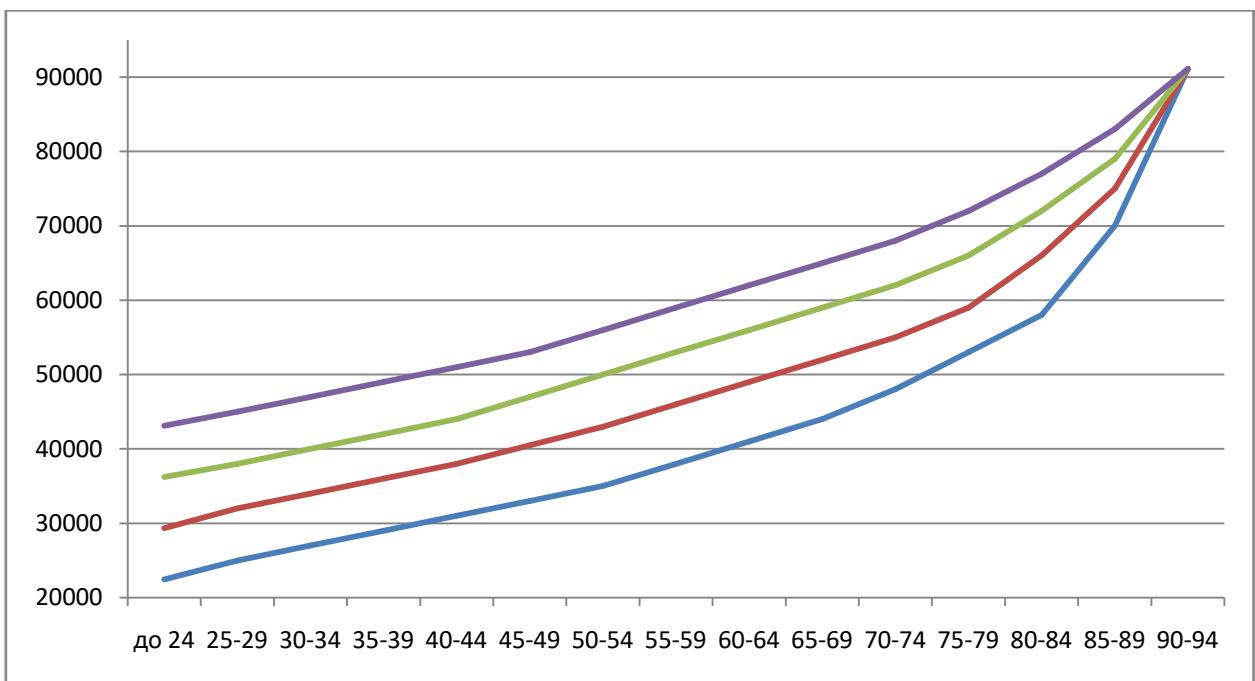


Рисунок 5 – Система повышения уровня заработной платы при увеличении минимального размера оплаты труда по уровням, руб.

Рост МРОТ до уровня 43125 руб. потребует увеличения фонда начисленной заработной платы на 307,7 млрд. руб. в месячном выражении, из которых 40 млрд. руб. поступят в бюджет в качестве налога на доходы физических лиц. В государственном и муниципальном секторе экономики задействовано 38,9 % работников, что определяет 119,7 млрд. руб. дополнительных бюджетных расходов. С учетом 40 млрд. руб. дополнительных доходов это потребует 79,7 млрд. руб. дополнительных бюджетных расходов, то есть 956,4 млрд. руб. в год. В качестве альтернативного варианта может рассматриваться ситуация без учета повышения уровня оплаты труда по третьей и четвертой 20-% группам: увеличение фонда начисленной заработной платы составит 233,6 млрд. руб. На государственный и муниципальный сектор будет приходиться 90,8 млрд. руб., из которых 30,4 млрд. руб. дополнительно компенсируется за счет налога на доходы физических лиц. Ежемесячный прирост бюджетных расходов составит 60,4 млрд. руб. или 724,8 млрд. руб. в год. Дополнительный спрос со стороны первых двух 20-ти % групп населения при объеме 711,7 млрд. руб. в год обеспечит рост ВВП до 454,7 млрд. руб. (0,22 п.п.), что обеспечит совокупное увеличение доходов бюджетов различных уровней до 103,2 млрд. руб. Вариант с приростом спроса на 939,2 млрд. руб. стимулирует прирост ВВП до 600,1 млрд. руб. (0,3 п.п.) и бюджетных доходов до 136,2 млрд. руб. Дополнительные расходы бюджета в годовом выражении составят от 724,8 до 956,4 млрд. руб. или от 60,4 до 79,7 млрд. руб. в месяц.

Увеличение МРОТ будет способствовать сокращению дифференциации доходов населения и повысит уровень социальной справедливости.

Коэффициент Джини и квинтильный коэффициент фондов являются основными индикаторами характеристики дифференциации доходов.

Таблица 1 – 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					

В таблице 1 представлены расчеты показателей дифференциации уровня оплаты труда по 20-ти % группам работников на основе рассчитанной модели увеличения МРОТ, что свидетельствует о потенциальном уменьшении коэффициента Джини на величину до 0,08.

Формирующийся в процессе увеличения МРОТ дополнительный объем бюджетных расходов будет скомпенсирован внедрением системы прогрессивного налогообложения для физических лиц, основанной на

использовании многоступенчатого механизма, который представлен в таблице 2.

Таблица 2 – 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

В рамках перспективной системы нами предлагается 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. Основные показатели перспективной системы прогрессивного налогообложения физических лиц представлены в таблице 3.

Таблица 3 – 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	101 813	411 615	101 813	426 940	86 488	16,2
6 332 544	30 %	До 1 463 309 (513 428 + 949 881)	823 230	64 0079	849 881	61 3428	941 857	52 1452	23,1
12 665 088	35 %	До 3 679 699 (1 463 309 + 2 216 390)	1 646 461	203 3238	1 799 763	187 9936	2 081 715	159 7984	29,1
26 385 600	40 %	До 9 167 903 (3 679 699 + 5 488 204)	3 430 128	57 37775	3 857 840	53 10063	4 679 120	44 88783	34,7
Свыше 26 385 600	45 %	Свыше 9 167 903	3 430 128	57 37775	3 857 840	53 10063	4 679 120	44 88783	От 34,7

В рамках концептуальной модели доходы на уровне МРОТ облагаются средневзвешенной ставкой 4,1%, а доходы выше МРОТ и до уровня средней заработной платы облагаются по ставке 13%, т.е. средневзвешенная ставка налога составит 8,6%. Для интервальной группы с доходами до 2 уровня средней заработной платы используется ставка на уровне 15%, а средневзвешенная ставка не будет превышать 11,8%, что позволит сократить налоговую нагрузку в сравнении с действующими условиями до 45946

рублей в год. Максимальный уровень налоговой ставки на уровне 45 % используется для доходов выше 25 средних заработных плат, а средневзвешенная ставка составит от 34,7%.

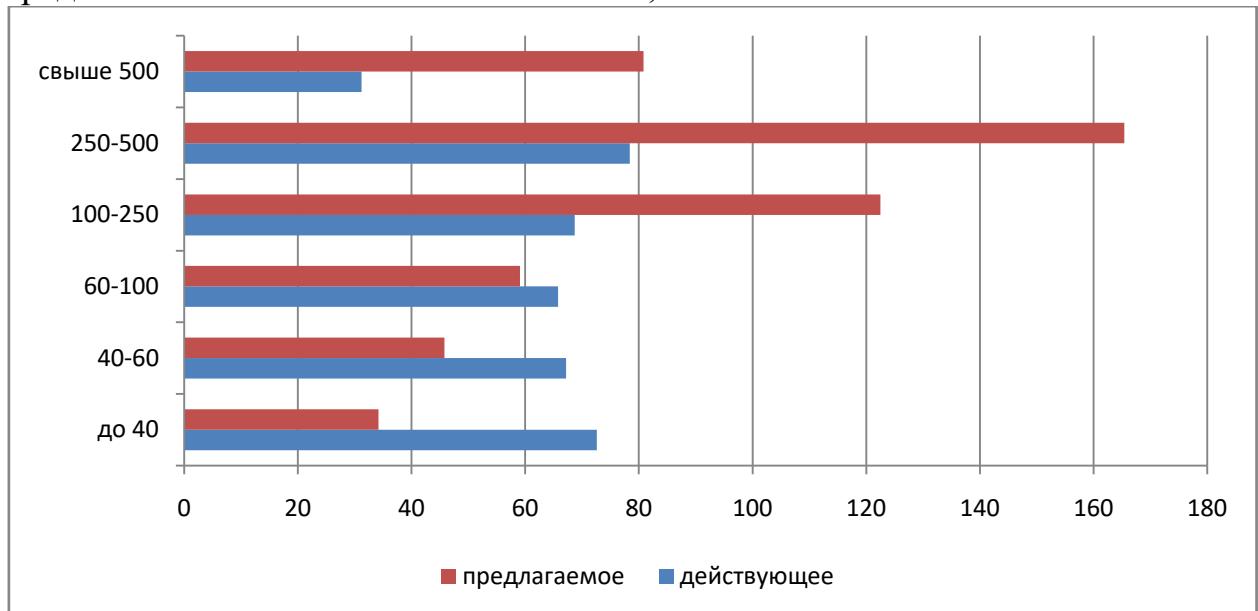


Рисунок 6 – Структура налоговой нагрузки работников в разрезе по уровню заработной платы, млрд. руб.

Внедрение системы прогрессивного налогообложения уменьшит средневзвешенную налоговую ставку и совокупную нагрузку для первых четырех 20-ти % групп работников в экономике регионов Российской Федерации, что отображено на рисунке 6, где представлена перспективная структура изменения налоговой нагрузки работников в зависимости от уровня месячного дохода. Рост налоговой нагрузки произойдет для работников со средним ежемесячным доходом выше 193166 рублей.

Увеличение МРОТ вместе с применением прогрессивной системы налогообложения является инструментом стимулирования роста уровня общего потребления в региональной экономике, повышения уровня жизни беднейших слоев населения регионов и сокращения потребности в государственных расходах на их социальную поддержку.

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.

В сфере воспроизводства трудового потенциала процесс инвестирования занимает длительный период, что обуславливает потребность в наличии специализированных программ, которые выступают важным условием роста

региональной экономики, определяя условия взаимодействия, цели и обеспечивая возможность формирования мультиплективного эффекта. Инвестирование в трудовой потенциал является высокорисковой сферой в силу специфики объекта инвестирования – человека. Опасность потери вложенных средств определяется рисками миграции и смены места работы для корпоративного сектора. Существует проблематика механизмов оценки эффективности инвестиций в трудовой потенциал и потенциал утраченных возможностей.

В рамках развития системы управления воспроизводством и использованием трудового потенциала региональной экономики одной из важнейших задач является минимизация безработицы. Преодоление дисбаланса спроса и предложения на трудовые ресурсы обеспечит решение проблемы высокого уровня дифференциации оплаты труда, оказывающей негативное влияние на демографические процессы и сокращающей стимулы к внедрению нового высокопроизводительного оборудования. Существующий уровень МРОТ не обеспечивает достойного уровня жизни, снижая перспективы саморазвития индивида и наращивания трудового потенциала региона. Формирование трудового потенциала региональной экономики осуществляется под воздействием множества факторов, которые можно разделить на два основных уровня: региональный и корпоративный.

На рисунке 7 представлена общая концептуальная модель развития системы воспроизводства трудового потенциала региональной экономики на примере Курской области, включающая систему факторов формирования трудового потенциала региональной экономики.

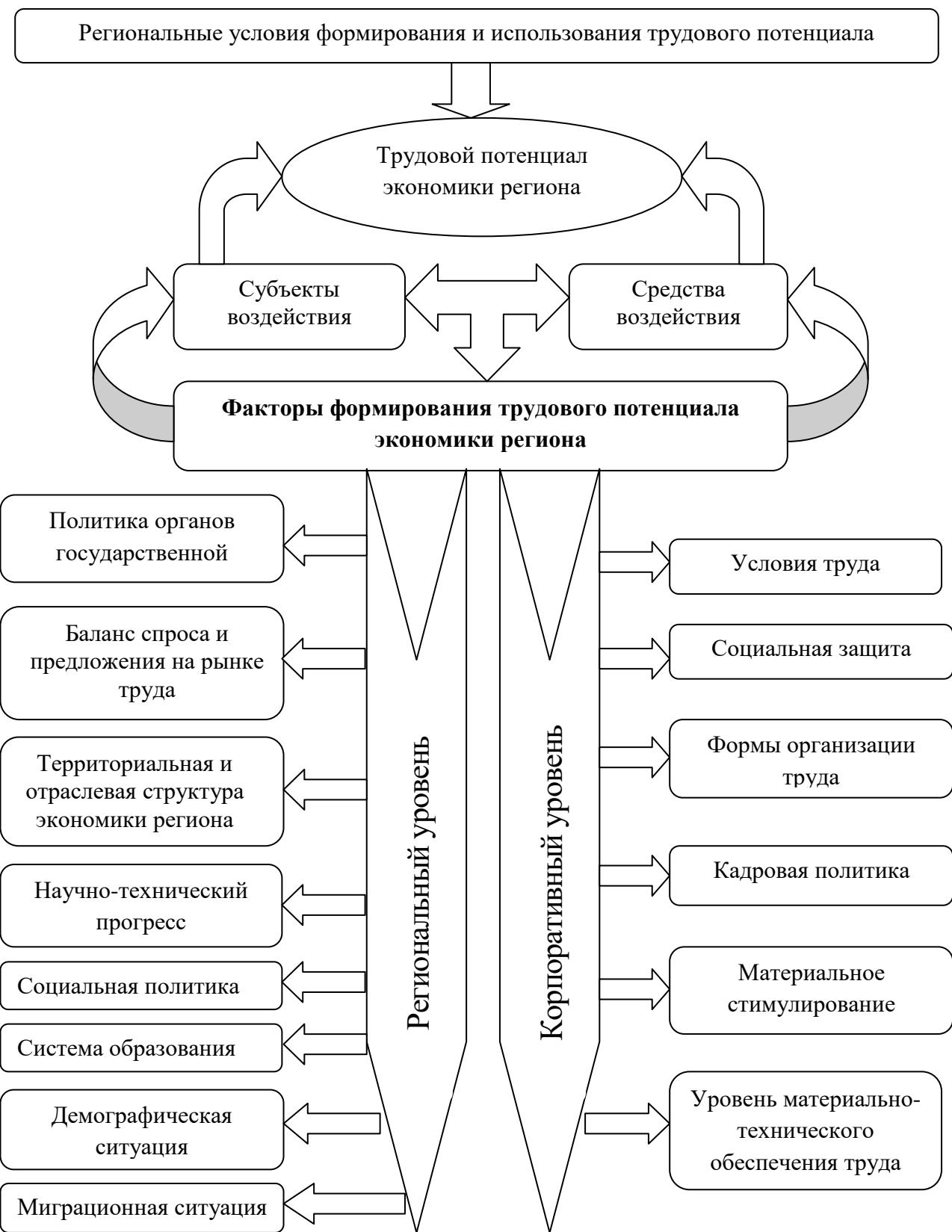


Рисунок 7 – Общая концептуальная модель развития системы воспроизводства трудового потенциала на региональном уровне

Диверсификация региональной экономики является важным аспектом модернизации государственной политики в сфере регулирования системы воспроизводства трудового потенциала, управление которым в условиях региональной экономики осуществляется на государственном и корпоративном уровнях. Ведущая роль органов государственного управления с течением времени дополняется возрастающей значимостью корпоративного сектора. Современный рынок труда в регионах Российской Федерации не готов к полностью автономному функционированию в силу несбалансированности механизмов саморегуляции, что определяет потребность в государственном регулировании сферы воспроизводства трудового потенциала на основе нормативно-правовых, налоговых и административных инструментов воздействия. На рисунке 9 представлена интеграционная модель системы воспроизводства трудового потенциала региональной экономики на основе использования интеграционной модели формирования и использования трудового потенциала региона.



Рисунок 9 – Интеграционная модель системы воспроизводства трудового потенциала экономики региона

Предложенная модель системы воспроизводства 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. Функциональная подсистема ориентирована на корпоративное управление и регулирование вопросов использования трудового потенциала региона посредством стимулирования и мотивации к эффективному труду. Целевая подсистема формирует исходящий поток системы и обуславливает ее основную цель – эффективное воспроизведение трудового потенциала региональной экономики на основе обеспечения достойного дохода и уровня жизни. Формирующая подсистема определяет входящий поток, который включает ресурсное обеспечение и особенности их распределения и использования.

В условиях современной региональной экономики наиболее перспективной является система комплексного инвестирования в трудовой потенциал региона, представленная на рисунке 10.



Рисунок 10 – Схема комплексного инвестирования в трудовой потенциал экономики региона

В рамках предложенной схемы основными инвесторами выступают государство и корпоративный сектор. Деятельность государства сосредоточена на развитии социальной сферы и условий жизни, включая образование, здравоохранение, культуру и спорт. Государство также обеспечивает формирование и развитие институциональных механизмов и инструментов. Инвестирование со стороны корпоративного сектора представлено двумя основными составляющими: материальными и нематериальными факторами. Материальные факторы являются хорошо

измеримыми в финансовом контексте и включают уровень оплаты труда, различные аспекты материального стимулирования. Нематериальные факторы представляют собой различные составляющие комфортных условий труда, его безопасности и автоматизации, элементы интеллектуального и культурного развития, меры поддержки семей и детей работников.

7. Сформированы направления преодоления ресурсной ограниченности регионального социально-экономического развития, способные обеспечить поступательное долгосрочное социально-экономическое развитие регионального воспроизводственного 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).

Современное состояние системы воспроизведения трудового потенциала характеризуется кризисными трендами демографической сферы, которые характерны для большинства регионов Российской Федерации, в том числе и Курской области, как референтной территории Центрального федерального округа. Экономический спад определяет временное сокращение спроса на трудовые ресурсы, маскирует проблемы в системе воспроизведения трудового потенциала регионов и формирует структурные риски лимитирования роста региональной экономики в будущем. Недостаточно внимания уделяется проблеме кризиса института семьи и формированию в обществе опасного стереотипа ассоциации многодетности с бедностью.

Критическим фактором деструктивного воздействия на демографические процессы воспроизведения населения является широко распространенная процедура прерывания беременности, определяющая в долгосрочной перспективе естественную убыль населения посредством низкой рождаемости и формирующая тенденции депопуляции и старения населения регионов Российской Федерации. В 1960-1990-е гг. на 1 родившегося ребенка в среднем осуществлялось более 1,5 абортов. Хотя данный показатель имеет устойчивую тенденцию к сокращению: в абсолютном выражении годовая численность прерываний беременности уменьшилась почти в 6 раз, а в расчете на 100 рождений – в 5 раз, ситуация по-прежнему остается напряженной.

Относительные показатели по количеству прерываний беременности в регионах Российской Федерации оказываются выше в 4-7 раз, чем в европейских странах, которые преимущественно находятся в состоянии демографического кризиса. За период 1991-2023 гг. в Российской Федерации было осуществлено более 53,6 млн. абортов, что определяет ведущую роль данного фактора в структуре демографических проблем. На рисунке 11 представлена динамика численности родившихся в расчете на 1000 населения.

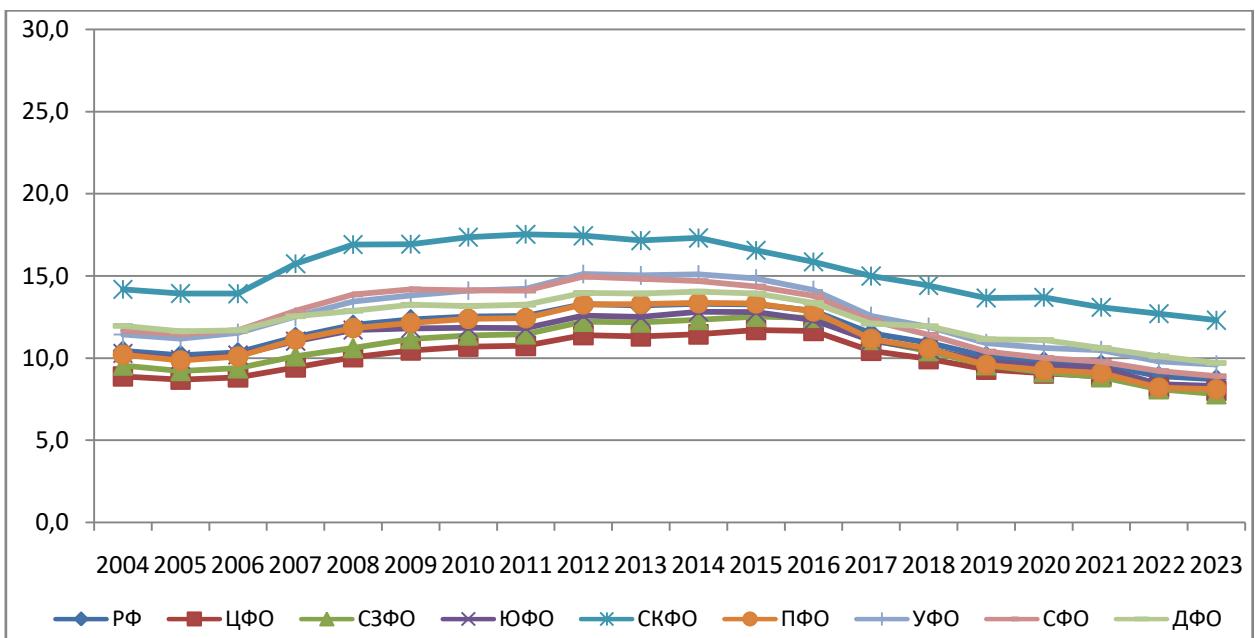


Рисунок 11 – Численность родившихся в расчете на 1000 населения по регионам Российской Федерации за период с 2004 г. по 2023 г.

Данные рисунка 11 свидетельствуют о наличии общих тенденций в различных регионах страны и позволяют отметить наиболее высокие показатели рождаемости в Северо-Кавказском федеральном округе. На рисунке 12 представлены данные по совокупности числа родившихся и совершенных абортов в расчете на 1000 населения по регионам Российской Федерации за период с 2004 г. по 2023 г.

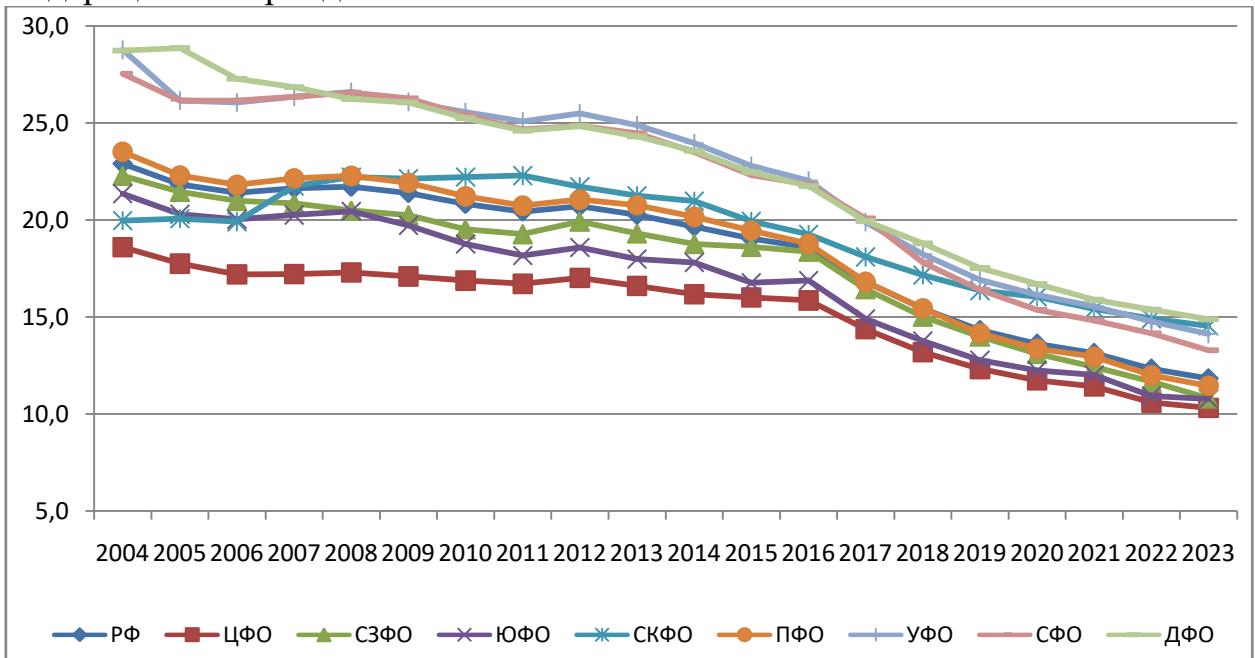


Рисунок 12 – Совокупность родившихся и совершенных абортов в расчете на 1000 населения по регионам Российской Федерации за период с 2004 г. по 2023 г.

Рисунок 12 демонстрирует демографический потенциал регионов, который наиболее высок в Уральском, Дальневосточном и Сибирском федеральных округах.

В рамках осуществленного в работе прогноза число родившихся детей будет оставаться стабильным, но демографический потенциал, как совокупность количества родившихся и прерываний беременности, будет сокращаться: за период до 2032 года будет осуществлено до 4,5 млн. абортов. Прогнозная линия тренда данной совокупности имеет вид:

$$y = y = 4E+06e^{-0,061x} (R^2 = 0,9884)$$

Важным фактором стимулирования рождаемости является урегулированность сферы занятости для женщин фертильного возраста и молодежи, которая оказывает влияние не только на рынок труда, но и на демографическую ситуацию в регионе. Основными негативными факторами женской занятости являются:

- нежелание некоторых работодателей принимать на работу женщин фертильного возраста из-за потенциальной возможности декретного отпуска;
- риск потери рабочего места для женщин, планирующих оформление декретного отпуска;
- потеря квалификации за период декретного отпуска;
- формирование стереотипов о факторах и принципах успешности;
- недостаточный уровень доходов, формирующий противопоставление деторождения и необходимости осуществления трудовой деятельности.

На рисунке 13 представлена система факторов, препятствующих эффективной реализации трудового потенциала молодежи в региональной экономике.

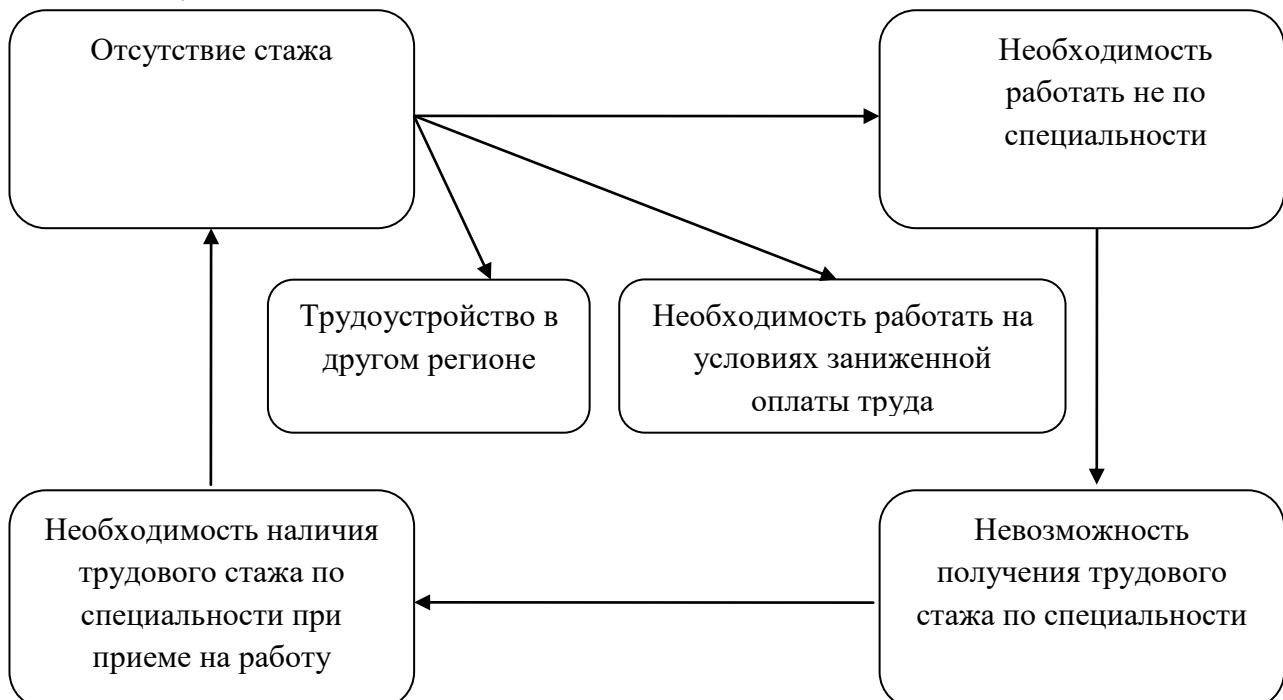


Рисунок 13 – Система негативных факторов снижения эффективности использования трудового потенциала молодежи в экономике региона

Ключевыми инструментами предлагаемой системы повышения эффективности реализации трудового потенциала молодежи в экономике региона являются:

- 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.

Показатели рождаемости основываются на двух укрупненных группах факторов: социально-экономические и системно-институциональные. Социально-экономические факторы определяют уровень жизни, включая в себя доходы, потребление и различные формы материальной поддержки населения. Они оказывают краткосрочное влияние на коэффициент рождаемости в ограниченных пределах: до 0,2-0,25. На рисунке 14 представлено влияние социально-экономических факторов на уровень рождаемости на примере Центрального и Северо-Кавказского федеральных округов: курсивом отмечены потенциальные минимальный и максимальный уровень рождаемости в зависимости от активности и успешности мер материальной поддержки населения.

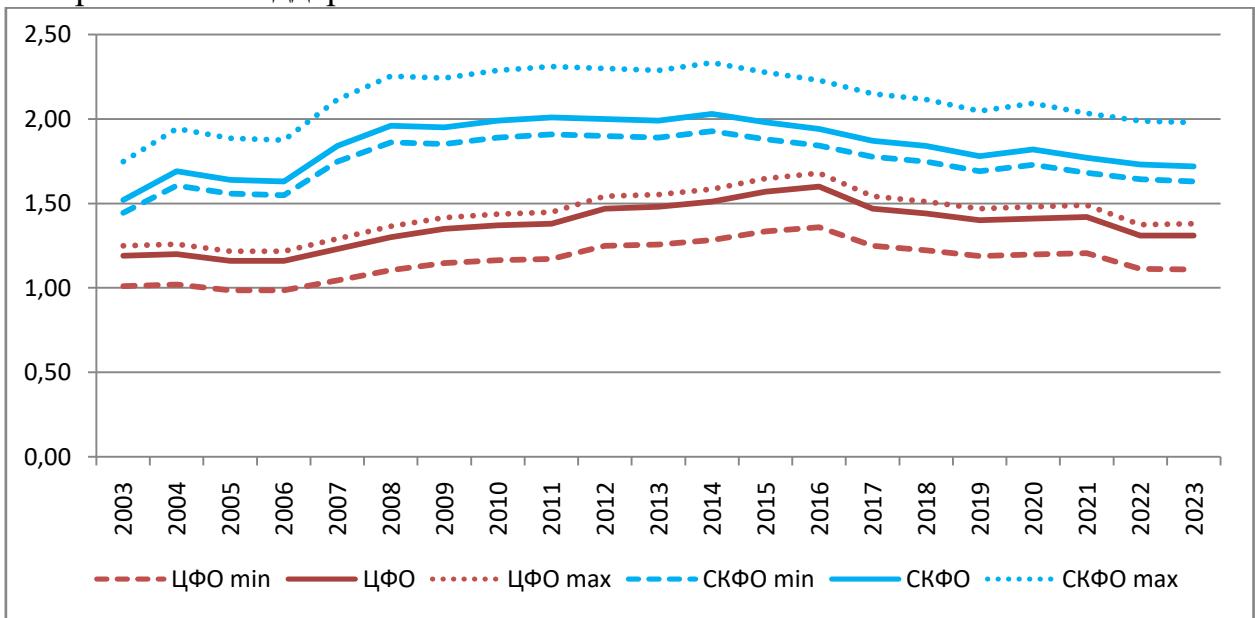


Рисунок 14 – Влияние социально-экономических факторов на уровень рождаемости в Центральном и Северо-Кавказском федеральных округах в 2003-2023 гг.

Системно-институциональные факторы представляют собой совокупность менталитета, института семьи и традиций, моральных устоев и общественного мнения. В долгосрочной перспективе они определяют модель воспроизводства населения и уровень рождаемости, корректировка которых с использованием мер социально-экономического характера в краткосрочной перспективе возможна в ограниченных пределах, то есть существует стратификация уровня рождаемости. Это определяет необходимость долгосрочных концепций повышения рождаемости до более высокого коридора значений, в рамках которого осуществляются краткосрочные корректировки.

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 воспроизведения 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.

Предложенная концептуальная модель системы воспроизведения трудового потенциала региональной экономики представляет собой методологическую основу реализации системы мер и методов повышения эффективности использования трудовых ресурсов и основывается на основополагающей роли человека как его носителя. Важным фактором повышения эффективности процессов формирования и использования трудового потенциала региона является определение роли различных процессов и элементов в воспроизводственной системе, а также особенностей их взаимного влияния.

В основе функционирования системы лежат рыночные механизмы, но существенную роль играет и государственное регулирование, поскольку большинство участников рынка ориентировано на получение коммерческой прибыли, что определяет риски социальных конфликтов, разрешение которых проблематично без участия государства в регулировании социально-трудовых отношений. На рисунке 15 изображена концептуальная схема системы воспроизведения трудового потенциала в региональной экономике, которая отражает авторский подход с учетом ряда упрощений для более наглядного и схематичного представления.

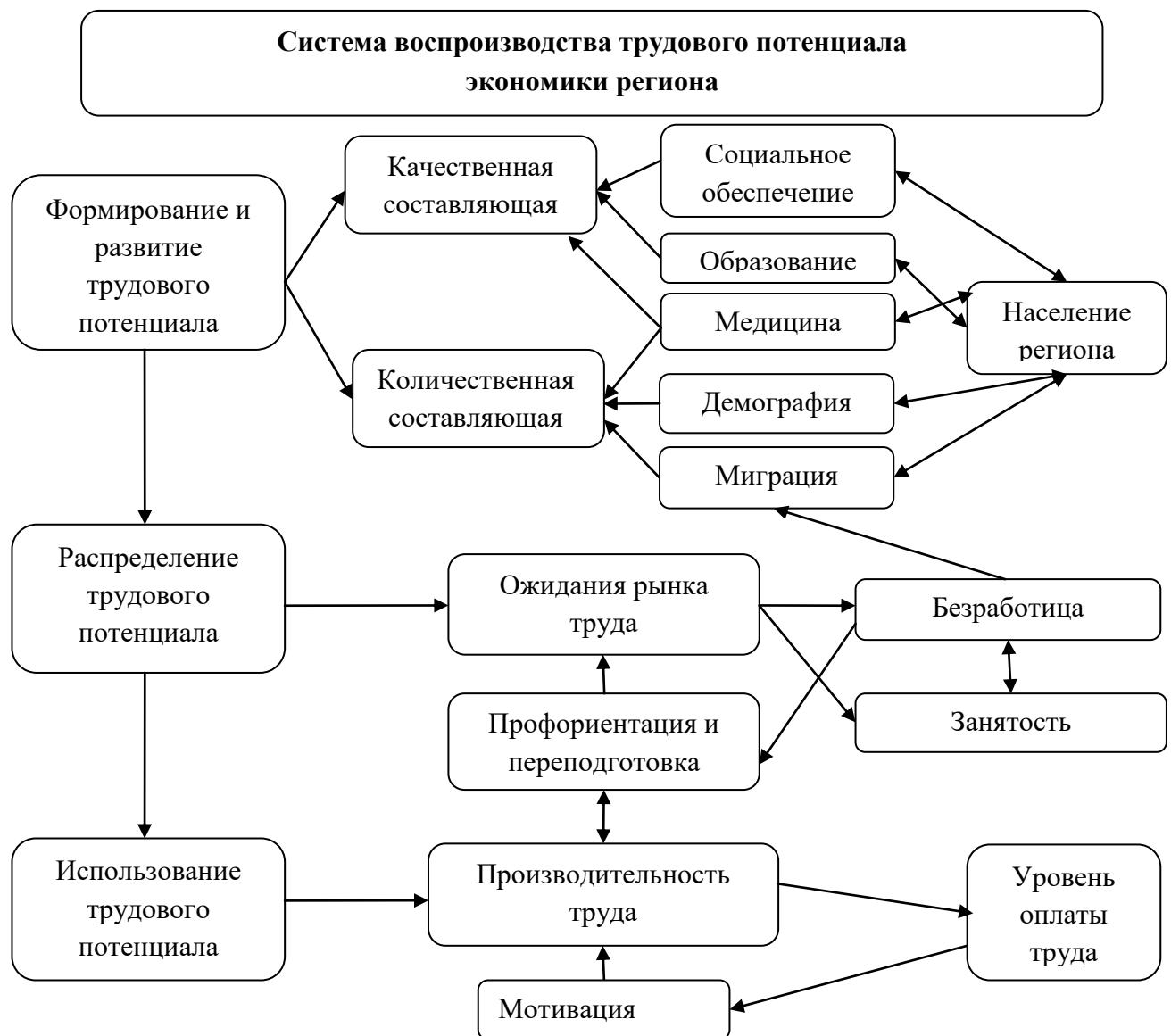


Рисунок 15 – Концептуальная схема системы воспроизводства трудового потенциала экономики региона

Представленная схема системы воспроизводства трудового потенциала включает основные этапы: формирование, развитие, распределение, использование. На стадиях формирования и развития осуществляется генерирование численности населения определенной половозрастной структуры с требуемым набором характеристик, включающих две укрупненные группы факторов: количественные и качественные. Количественное формирование трудовых ресурсов реализуется на основе демографической и миграционной составляющих, а качественное развитие трудового потенциала осуществляется посредством систем здравоохранения, образования и социального обеспечения. На стадии воспроизводства трудового потенциала реализуется его перераспределение в условиях территориальной, отраслевой и профессиональной структуры экономики. Государственное регулирование рыночных механизмов реализуется с целью поддержания баланса интересов между работодателями и работниками, а спрос и предложение на рынке труда определяют развитие процессов

профессиональной переподготовки и миграции. Следующей фазой воспроизводства трудового потенциала является использование, которое состоит в его реализации посредством трудовой деятельности населения в условиях региональной экономики. Эффективность труда определяет уровень заработной платы и мотивацию: низкая производительность труда препятствует реализации трудового потенциала и формирует потребность в профессиональном развитии, либо миграции.

Построение концептуальной модели системы воспроизводства трудового потенциала позволяет оптимизировать процессы прогнозирования и выявить возможные системные ошибки на стадии планирования. Необходимость моделирования процессов в данной сфере определяется большим временным лагом между действиями и их результатом, а также невозможностью проведения экспериментов непосредственно над объектами управления, то есть людьми.

На рисунке 16 представлена матрица воздействия в рамках системы воспроизводства трудового потенциала в экономике региона.

	Государственное		Частное финансирование
	Финансиование	Регулирование	
Формирование трудового потенциала	++	++	+
Развитие трудового потенциала	+	+	++
Распределение трудового потенциала	+	++	+
Использование трудового потенциала		+	++

Рисунок 16 – Матрица воздействия на стадии системы воспроизводства трудового потенциала экономики региона на макроуровне

Основными субъектами влияния на систему воспроизводства трудового потенциала являются частный корпоративный сектор и государственные органы власти, осуществляющие воздействие в рамках

нормативно-правового регулирования отрасли и ее финансирования. Дифференциация интересов определяет различный уровень участия данных субъектов на разных этапах функционирования системы.

На стадии формирования трудового потенциала ключевую роль играет государственное воздействие, выражающееся в нормативном регулировании и финансировании мероприятий. Инвестиции корпоративного сектора на данном этапе низко эффективны, поскольку не гарантируют быстрого возврата вложенных средств. Этап распределения характеризуется значительной ролью государственного регулирования, определяющего условия взаимодействия работодателей с работниками и формирующего инструменты модернизации среды. На стадии использования трудового потенциала государственное регулирование сводится к регламентации процессов, а финансирование может практически отсутствовать, так как основную роль на данном этапе играет корпоративный сектор, являющийся главным интересантом и имеющий стимулы для финансирования, которое носит сугубо точечный и целевой характер.

Региональный рынок труда активно развивается и эволюционирует, что предъявляет к трудовому потенциалу новые требования и стандарты подготовки и усложняет процесс адаптации населения, снижая эффективность реализации трудового потенциала некоторых социальных групп. Поддержание баланса между трудовыми и иными видами ресурсов определяется необходимостью полного использования трудового потенциала и сокращения безработицы до естественного уровня. В экономике регионов Российской Федерации даже в условиях кризиса сохраняется достаточно низкий уровень безработицы, по ряду специальностей существует дефицит кадров. Отрицательное влияние оказывает неравномерное размещение трудовых ресурсов между регионами, что определяется дифференциацией уровня доходов и формирует диспропорции развития.

Рынок труда является особой категорией рыночного хозяйства, поскольку имеет дело с человеком, который обладает множеством особенностей по сравнению с остальными факторами производства: человеческие ресурсы должны постоянно использоваться, иначе они деградируют. Вокруг человека складываются и функционируют многочисленные социально-экономические, политические, идеологические и другие отношения, определяющие важность институциональных отношений. В экономике регионов продолжается развитие системы воспроизводства трудового потенциала: сформированный механизм имеет основные элементы, но по-прежнему отсутствуют четкие взаимосвязи, позволяющие системе саморегулироваться. Механизмы регулирования занятости находятся в стадии формирования, определяя потребность в развитии эффективной системы воспроизводства трудового потенциала в Российской Федерации. Сложившаяся ситуация обуславливает необходимость создания развернутой концепции управления повышением степени эффективности формирования трудового потенциала в региональной экономике, которая будет учитывать

весь комплекс не только количественных, но и качественных характеристик трудового потенциала региона.

III. 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.

Предложен теоретико-методологический подход к определению понятия и содержания трудового потенциала региональной экономики 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. Количественные характеристики определяются численностью трудовых ресурсов, половозрастной структурой населения, демографическими и миграционными факторами. Качественные характеристики описывают физические данные, интеллект, образование, здоровье и опыт. 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 открывает возможности формирования дополнительных трудовых ресурсов в краткосрочной перспективе, то есть наращивания трудового потенциала региональной экономики.

Обоснована концептуальная схема управления воспроизводством трудового потенциала в региональной экономике, учитывающая его отличительные особенности и существенные характеристики. 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 ввиду длительного характера взаимодействия работника и работодателя и опосредованности процесса передачи результатов использования трудового потенциала.

Разработана методология комплексной оценки эффективности региональной системы воспроизводства трудового потенциала, имеющая ряд

преимуществ перед традиционными подходами: использование формализованных показателей, сокращение рисков субъективности, возможность осуществления объективного ранжирования регионов и широкий инструментарий сравнения полученных результатов. Предложенный и апробированный подход основан на использовании рейтинговой системы оценки агрегированных групп показателей и отличается применением трехстадийной методики расчета интегрального рейтингового балла по региону.

Выделена система факторов в региональной экономике, которая определяет суженное воспроизводство и деградацию трудового потенциала на основе низкого уровня оплаты труда, недостаточного развития социальной инфраструктуры территорий, сохранения высокого уровня безработицы в ряде секторов экономики, высокого уровня заболеваемости и смертности. Систематизированные факторы негативного воздействия представляют интерес с позиции оптимизации государственной политики по их выявлению инейтрализации на ранней стадии развития.

Предложен авторский подход к повышению эффективности воспроизводства трудового потенциала региона на основе сокращения уровня дифференциации доходов за счет внедрения многоступенчатой прогрессивной налоговой системы. Увеличение минимального размера оплаты труда до 43125 рублей позволит сократить уровень дифференциации доходов населения экономики региона, что повысит уровень социальной справедливости за счет потенциального уменьшения коэффициента Джини на величину до 0,08 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 выше порогового значения. Существенное увеличение уровня минимального размера оплаты труда, несмотря на дополнительные затраты в краткосрочном периоде, будет стимулировать рост производительности труда и увеличивать темпы экономического роста региональной экономики в долгосрочной перспективе.

Разработана интеграционная концепция повышения эффективности воспроизводства трудового потенциала региона, предусматривающая схему его формирования и финансового обеспечения на региональном и корпоративном уровне. 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.

Аргументированы направления преодоления демографического кризиса, учитывающие систему факторов, препятствующих эффективной реализации трудового потенциала молодежи в региональной экономике. Выделяются две укрупненные группы факторов влияния: социально-экономические и системно-институциональные. Предложенные инструменты активизации воспроизводственных процессов трудового потенциала основаны на долгосрочном комплексе мер, направленном на повышение показателей рождаемости.

Предложен комплекс рекомендаций по совершенствованию системы управления воспроизведением трудового потенциала региональной экономики, основанной на основополагающей роли человека, как его носителя. Авторская концептуальная система воспроизведения трудового потенциала в региональной экономике включает основные этапы по его формированию, развитию, распределению и реализации. 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.

IV. ОСНОВНЫЕ НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

Монографии, брошюры, учебники и учебные пособия

1. Шевякин, А. С. Трудовой потенциал / А. С. Шевякин. – Курск : ЗАО «Университетская книга», 2025. – 105 с. – 6,5 печ. л.
2. Шевякин А.С. Влияние процессов цифровизации на воспроизведение и использование трудовых ресурсов в экономике регионов / Шевякин А.С., Минакова И.В. // Обеспечение экономической безопасности государства в условиях цифровизации общественных отношений: теоретико-методологические аспекты: Коллективная монография. – Курск: ИП Бескровный А.В. – 2020. – 165 с. – 10,65 печ. л. / 0,7 авт.
3. Кузьмина В.М., Пархомчук М.А., Головин А.А., Емельянова О.В., Михайлова О.В., Минакова И.В., Шевякин А.С., Бабенко И.В., Тимофеева О.Г. Управление развитием социально-экономических систем как фактор реализации их потенциала и обеспечения устойчивого роста. Коллективная

монография. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2018. – 212 с.– 23,8 печ. л. / 2,6 авт.

4. Шевякин, А. С. Организация, моделирование и прогнозирование трудовых процессов / А. С. Шевякин. – Курск : Юго-Западный государственный университет, 2016. – 104 с.– 6,5 печ. л.

5. Шевякин, А. С. Экономика труда / А. С. Шевякин. – Курск : Юго-Западный государственный университет, 2016. – 95 с.– 6 печ. л.

6. Шевякин А.С. Глобальная экономика: новый формат и новые ориентиры. Коллективная монография, посвященная 15-летию кафедры мировой экономики НИУ «БелГУ». Министерство образования и науки РФ, Белгородский государственный национальный исследовательский университет. Белгород: ИД «Белгород» НИИ «БелГУ», 2016. – 217 с. – 13,5 печ. л. / 0,5 авт.

7. Шевякин, А. С. Управление воспроизводством и использованием трудовых ресурсов в региональной экономике / А. С. Шевякин. – Курск : Юго-Западный государственный университет, 2013. – 104 с. – 6,3 печ. л.

8. Шевякин А.С. Трудовые ресурсы и их роль в региональной экономике/ Шевякин А.С., Коварда В.В. // Гармонизация социально-экономического развития как магистральное направление повышения конкурентоспособности современного государства: Коллективная монография. – Орел: АПЛИТ. – 2011. – С. 262-274 – 0,7печ. л. / 0,35 авт.

Статьи, опубликованные в ведущих рецензируемых научных журналах и изданиях, рекомендованных ВАК России

9. Шевякин А.С. Направления развития трудового потенциала региона / А. С. Шевякин // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. – 2025. – № 2. – С. 220-225. – 0,3 печ.л.

10. Шевякин А.С. Современные аспекты влияния миграционного фактора на формирование трудового потенциала / А. С. Шевякин // Инновации и инвестиции. – 2025. – № 3. – С. 294-296. – 0,2 печ. л.

11. Шевякин А.С. О влиянии инвестиционной поддержки на развитие трудового потенциала / А. С. Шевякин, Е. В. Скрипцева, Т. А. Седых, К. И. Шашин // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. – 2025. – № 2. – С. 268-273. – 0,4 печ. л. / 0,1 авт.

12. 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. – 0,3 печ. л.

13. Шевякин А.С. Дифференциация покупательной способности уровня оплаты труда в регионах / А. С. Шевякин, Д. В. Зюкин, О. В. Власова, Н. С. Бушина // Международный сельскохозяйственный журнал. – 2024. – № 3(399). – С. 311-316. – 0,4 печ. л. / 0,1 авт.

14. Шевякин А.С. Инвестиции в экономику как фактор повышения уровня жизни / А. С. Шевякин, Д. В. Зюкин, О. В. Власова, Н. С. Бушина //

Международный сельскохозяйственный журнал. – 2024. – № 6(402). – С. 719-723. – 0,4 печ. л. / 0,1 авт.

15. Шевякин А.С. Основные тренды рынка труда России в актуальных экономических условиях / А. С. Шевякин, Е. В. Репринцева, Д. В. Зюкин, С. А. Беляев // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2024. – № 10-2. – С. 296-301. – 0,4 печ. л. / 0,1 авт.

16. Шевякин А.С. Рынок труда России: оценка безработицы и потенциальной рабочей силы / А. С. Шевякин, А. Ю. Быстрицкая, Н. М. Сергеева, Н. С. Бушина // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2024. – № 11-1. – С. 131-136. – 0,4 печ. л. / 0,1 авт.

17. Шевякин А.С. Демографические процессы и управление ими в обеспечении социально-экономического развития в современных условиях / И. В. Минакова, А. С. Шевякин, Д. А. Щукина // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2024. – № 6-2. – С. 330-339. – 0,6 печ. л. / 0,2 авт.

18. Шевякин А.С. К вопросу об управлении занятостью на рынке труда России / А. С. Шевякин, Е. В. Скрипкина, Н. Д. Жмакина [и др.] // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. – 2024. – № 7. – С. 207-213. – 0,4 печ. л. / 0,07 авт.

19. Шевякин А.С. Демографический фактор в обеспечении экономического роста современных социально-экономических систем / И. В. Минакова, А. С. Шевякин // Вестник НГУЭУ. – 2024. – № 3. – С. 79-94. – 1 печ. л. / 0,5 авт.

20. Шевякин А.С. Оценка развития неформального сектора на рынке труда России / А. С. Шевякин, Н. С. Бушина // Азимут научных исследований: экономика и управление. – 2024. – Т. 13, № 3(48). – С. 91-94. – 0,3 печ. л. / 0,15 авт.

21. Шевякин А.С. Оценка влияния уровня социально-экономического развития и аграрной специализации на уровень оплаты труда в регионах ЦФО / А. С. Шевякин, Д. В. Зюкин, Е. В. Скрипцева, Н. А. Яковлев // Вестник евразийской науки. – 2023. – Т. 15, № 6. – 0,8 печ. л. / 0,2 авт.

22. Шевякин А.С. Подходы к формированию концептуальной схемы воспроизводства трудового потенциала в условиях экономики региона // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. – 2022. – № 9. – С. 223-229. – 0,5 печ. л.

23. Шевякин А.С. Концепция повышения эффективности воспроизводства трудового потенциала региона на основе интеграции факторов регионального и корпоративного уровня // Вестник евразийской науки. – 2022. – Т. 14, № 6. – 0,7печ. л.

24. Шевякин А.С. Теоретические и практические аспекты развития трудового потенциала региональной экономики // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2021. – № 12-1. – С. 188-191. – 0,3печ. л.

25. Шевякин А.С. Подходы к трактовке трудового потенциала региональной экономики и факторов его формирования / Шевякин А.С.,

Кузьмичева И.Г.// Управленческий учет. – 2021. – № 10-3. – С. 663-668. – 0,4 печ. л. / 0,2 авт.

26. Шевякин А.С. Теоретические и методологические проблемы комплексного развития региональной экономики на основе расширенного воспроизводства их трудового потенциала / Шевякин А.С., Кузьмичева И.Г. // Фундаментальные исследования. – 2021. – № 11. – С. 195-199. – 0,4 печ. л. / 0,2 авт.

27. Шевякин А.С. Теоретические аспекты развития институциональных отношений и их влияние на трудовой потенциал региональной экономики // Управленческий учет. – 2021. – № 12-2. – С. 572-577. – 0,5 печ. л.

28. Шевякин А.С. Анализ факторов негативного воздействия на процессы воспроизводства трудового потенциала региона // Научное обозрение: теория и практика. 2021. Т. 11. Вып. 8. С. 2631–2638.– 0,6 печ. л.

29. Шевякин А.С. Повышение минимального размера оплаты труда как инструмент преодоления высокого уровня дифференциации доходов населения в условиях региональной экономики // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2021. № 9-2. С. 193-196.– 0,5 печ. л.

30. Шевякин А.С. Международная миграция трудовых ресурсов и ее особенности в Российской Федерации // Фундаментальные исследования. 2020. № 3. С. 131-135.– 0,4 печ. л.

31. Шевякин А.С. Анализ производительности труда в региональной экономике // Регион: системы, экономика, управление. 2020. № 1 (48). С. 82-85.– 0,4 печ. л.

32. Шевякин А.С. Особенности демографической составляющей воспроизводства трудовых ресурсов в региональной экономике / Шевякин А.С., Гололобова М.А. // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2019. № 12-3. С. 158-161.– 0,4 печ. л.

33. Шевякин А.С. Влияние миграционных факторов на численность населения Российской Федерации // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2018. № 4. С. 126-129.– 0,4 печ. л.

34. Шевякин А.С. Развитие социальной инфраструктуры региона как фактор эффективного воспроизводства трудового потенциала // Теория и практика общественного развития. 2018. № 12 (130). С. 95-98.– 0,4 печ. л.

35. Шевякин А.С. Анализ формирования трудового потенциала в условиях развития рынка труда региональной экономики // Научное обозрение: теория и практика. 2018. № 7. С. 192-198.– 0,6 печ. л.

36. Шевякин А.С. Углубленный анализ миграционных потоков региональной экономики и их влияния на численность населения Российской Федерации // Modern Economy Success. 2017. № 6. С. 170-173.– 0,4 печ. л.

37. Шевякин А.С. Общий уровень доходов населения Российской Федерации и анализ их дифференциации // Успехи современной науки и образования, 2016. - №12, Т.3. – С.119-121. – 0,4 печ. л.

38. Шевякин А.С. Особенности изменения демографических показателей Российской Федерации и факторы воздействия на них // Успехи современной науки и образования, 2016. - №12, Т.3. – С.140-143.– 0,4 печ. л.
39. Шевякин А.С. Оценка факторов изменения количества браков и разводов в Российской Федерации // Успехи современной науки и образования, 2016. - №12, Т.4. – С.6-9.– 0,4 печ. л.
40. Шевякин А.С. Социально-экономические факторы формирования трудовых ресурсов региональной экономики // Известия Юго-Западного государственного университета. 2012. № 4-3 (43). С. 133-139.– 0,6 печ. л.
41. Шевякин А.С. Особенности воспроизводства и использования трудовых ресурсов в условиях нарастания их дифференциации // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). 2012. № 1. С. 438-451.– 0,4 печ. л.
42. Шевякин А.С. Прогнозирование обеспеченности Курской области трудовыми ресурсами // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. 2012. № 2. С. 340-344.– 0,4 печ. л.
43. Шевякин А.С. Особенности воспроизводства и использования трудовых ресурсов в условиях нарастания их дифференциации // Современные исследования социальных проблем: электронный журнал, 2012. №1. URL: <http://www.sisp.nkras.ru>– 0,7 печ. л.
44. Шевякин А.С. Теоретико-методические аспекты анализа обеспеченности территорий трудовыми ресурсами / И.В. Минакова, В.В. Коварда // Двухмесячный теоретический и научно-практический журнал «Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии». – 2011. - №3. – С. 11-14.– 0,3 печ. л. / 0,1 авт.
45. Шевякин А.С. Анализ трудовых ресурсов Курской области как основы устойчивого развития современной региональной экономики / В.В. Коварда // Научный журнал «В мире научных открытий». – 2011. - № 10.1(22). – С. 549-559 –0,6 печ. л. / 0,3 авт.
46. Шевякин А.С. Институциональные факторы повышения эффективности формирования и использования трудовых ресурсов в региональной экономике // Управление экономическими системами: электронный научный журнал, 2011. №12. URL: <http://www.uecs.ru>– 0,6 печ. л.

Публикации в изданиях, индексируемых в Scopus, Web of Science

47. 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. – 0,3 печ. л.

48. Shevyakin A.S. Development of social infrastructure of the region as a factor of effective reproduction of labor potential / 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. 4882-4885. – 0,3 печ. л.

49. Shevyakin A.S. Labor potential of regional economy and factors of its 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. – 0,3 печ. л.

50. 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. – 0,3 печ. л.

51. 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. – 0,3 печ. л.

52. 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. – 0,4 печ. л.

53. 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. – 0,4 печ. л.

Доклады на научных конференциях и другие научные публикации

54. Шевякин А.С. Оценка взаимосвязи уровня оплаты труда и социально-экономического развития в регионах ЦФО // 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. – 0,3 п.л.

55. Шевякин А.С. Оценка влияния уровня аграрной специализации на размер оплаты труда в регионах ЦФО // 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. 248-252. – 0,3 печ. л.

56. Шевякин А.С. Анализ обеспеченности экономики регионов Российской Федерации трудовыми ресурсами / А. С. Шевякин // Современные подходы к трансформации концепций государственного регулирования и управления в социально-экономических системах: Сборник научных трудов 12-й Международной научно-практической конференции. В 3-х томах, Курск, 21–22 февраля 2023 года. Том 2. – Курск: Курский филиал Финансового университета при Правительстве РФ, 2023. – С. 428-431. – 0,3 печ. л.

57. Шевякин А.С. Особенности развития сферы воспроизводства трудовых ресурсов // 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. – 0,3 печ. л.

58. Шевякин А.С. Современные условия сферы формирования трудового потенциала // 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. 342-345. – 0,3 печ. л.

59. Шевякин А.С. Стадии воспроизводства трудового потенциала: региональный аспект // Исследование инновационного потенциала общества и формирование направлений его стратегического развития: сборник научных статей 12-й Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Курск, 30 декабря 2022 года. Том 2. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2022. – С. 330-333. – 0,3 печ. л.

60. Шевякин А.С. Современные особенности системы воспроизводства трудового потенциала региона // Исследование инновационного потенциала общества и формирование направлений его стратегического развития: сборник научных статей 12-й Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Курск, 30 декабря 2022 года. Том 2. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2022. – С. 326-329. – 0,3 печ. л.

61. Шевякин А.С. Роль региональной экономики как фактора эффективной реализации трудового потенциала // Исследование инновационного потенциала общества и формирование направлений его стратегического развития: Сборник научных статей 11-й Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Курск, 30 декабря 2021 года / Редколлегия: М.Г. Клевцова (отв. ред.). – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2021. – С. 429-432. – 0,3 печ. л.
62. Шевякин А.С. Трудовой потенциал и его роль в современной региональной экономике // Наука молодых - будущее России : сборник научных статей 6-й Международной научной конференции перспективных разработок молодых ученых, Курск, 09–10 декабря 2021 года. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2021. – С. 481-484. – 0,3 печ. л.
63. Шевякин А.С. Влияние трудовых ресурсов на процессы регионального развития // Актуальные проблемы международных отношений в условиях формирования мультиполлярного мира : Сборник научных статей 10-й Международной научно-практической конференции, Курск, 15 декабря 2021 года. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2021. – С. 452-455. – 0,3 печ. л.
64. 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. – 0,4 печ. л.
65. Шевякин А.С. Влияние доходов ниже величины прожиточного минимума на процессы воспроизводства трудовых ресурсов // Научно-политический журнал «Государственное управление» (Душанбе). - . 2020. № 1 (45). С. 146-152. – 0,4 печ. л.
66. Шевякин А.С. Анализ современных особенностей в сфере формирования семейной политики // Актуальные проблемы развития социально-экономических систем: теория и практика: сборник статей. – Курск, 2016. – С. 106-109. – 0,3 печ. л.
67. Шевякин А.С. Анализ современных тенденций в сфере демографии в Российской Федерации на уровне региональной экономики // Актуальные проблемы развития социально-экономических систем: теория и практика: сборник статей. – Курск, 2016. – С. 103-106. – 0,3 печ. л.
68. Шевякин А.С. Анализ доходов населения в России // Актуальные проблемы развития социально-экономических систем: теория и практика: сборник статей. – Курск, 2016. – С. 100-103. – 0,3 печ. л.
69. Шевякин А.С. Анализ динамики дифференциации доходов трудовых ресурсов в Российской Федерации // Актуальные проблемы развития социально-экономических систем: теория и практика: сборник статей. – Курск, 2016. – С. 97-100. – 0,3 печ. л.
70. Шевякин А.С. Исследование уровня экономической активности малоимущего населения в Российской Федерации // Актуальные проблемы развития социально-экономических систем: теория и практика: сборник статей. – Курск, 2016. – С. 94-97. – 0,3 печ. л.

71. Шевякин А.С. Анализ потоков отдельных категорий мигрантов в Российскую Федерацию // Развитие территориальных социально-экономических систем: вопросы теории и практики. Сборник научных статей XIV Международной научно-практической конференции молодых учёных. 2016. С. 161-163. – 0,2 печ. л.
72. Шевякин А.С. Система управления мировым гуманитарным процессом / Коварда В.В., Минакова И.В., Шевякин А.С. // Исследование инновационного потенциала общества и формирование направлений его стратегического развития. Сборник научных статей 6-й Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. Ответственный редактор А.А. Горохов. 2016. С. 30-34. – 0,3 печ. л. / 0,1 авт.
73. Шевякин А.С. Исследование некоторых показателей по заболеваниям, оказывающим существенное влияние на рабочую силу в РФ // Кластерные инициативы в формировании прогрессивной структуры национальной экономики. Сборник научных трудов Международной научно-практической конференции, в 2-х томах. Ответственный редактор Горохов А.А., 2015. С. 423-427. – 0,3 печ. л.
74. Шевякин А.С. Особенности влияния экологической ситуации на трудовые ресурсы в условиях экономического роста // Актуальные направления научных исследований XXI века: теория и практика. 2015. Т. 3. № 4-3 (15-3). С. 243-245. – 0,3 печ. л.
75. Шевякин А.С. Анализ особенностей рынка трудовых ресурсов и социально-экономического развития Курской области // Актуальные проблемы развития социально-экономических систем: теория и практика. VII Международная научно-практическая конференция, посвященная 50-летию Юго-Западного государственного университета. 2014. С. 201-208. – 0,5 печ. л.
76. Шевякин А.С. Характеристика основных показателей уровня жизни населения Курской области // Актуальные проблемы развития социально-экономических систем: теория и практика. VII Международная научно-практическая конференция, посвященная 50-летию Юго-Западного государственного университета. 2014. С. 209-213. – 0,3 печ. л.
77. Шевякин А.С. Влияние уровня жизни населения на рынок труда // Научный альманах Центрального Черноземья. 2014. № 1. С. 94-96. – 0,2 печ. л.
78. Шевякин А.С. Направления повышения эффективности формирования трудовых ресурсов на основе использования институциональных факторов // Актуальные проблемы развития социально-экономических систем: теория и практика: сборник статей. – Курск: 2013. С. 343-350. – 0,2 печ. л.
79. Шевякин А.С. Особенности воспроизводства трудовых ресурсов в условиях адаптации переходной экономики к ВТО / Шевякин А.С., Киреева А.И. // Актуальные проблемы развития социально-экономических систем:

теория и практика: сборник статей. – Курск: 2013. С. 351-359. – 0,4 печ. л. / 0,2 авт.

80. Шевякин А.С. Роль человеческого капитала в России / Шевякин А.С., Киреева А.И. // Актуальные проблемы развития социально-экономических систем: теория и практика: сборник статей. – Курск: 2013. С. 360-363. – 0,3 печ. л. / 0,15 авт.

81. Шевякин А.С. Факторы повышения эффективности управления трудовыми ресурсами // Современные направления научно-исследовательской деятельности аспирантов и молодых научно-педагогических работников ЮЗГУ. Сборник статей победителей 1 Конкурса научно-исследовательских работ аспирантов и молодых научно-педагогических работников ЮЗГУ. Курск, 2012. С. 109-121. – 0,75 печ. л.

82. Шевякин А.С. Разгосударствление трудовых ресурсов как основная тенденция их воспроизведения и использования // Подготовка профессиональных управленческих кадров: опыт, проблемы, инновационные образовательные технологии: Материалы Международной заочной научно-практической конференции. – Челябинск: Изд-во «РЕКПОЛ», 2011. – С. 201-205. – 0,25 печ. л.

83. Шевякин А.С. Обеспеченность региона трудовыми ресурсами (на примере Курской области) // Духовность – основа единства и развития: Сборник научных трудов Международного Форума студенческих научных обществ и молодых ученых. – Курск: АПИИТ «Гиром», 2011. – С. 61-63. – 0,2 печ. л.

84. Шевякин А.С. Факторы дефицита трудовых ресурсов // Молодежь и 21 век. Часть 1: Материалы III Международной молодежной научной конференции. – Курск: Изд-во Юго-Зап. гос. ун-т., 2011. – С. 204-207. – 0,25 печ. л.

85. Шевякин А.С. Причины дефицита трудовых ресурсов в прогнозных оценках и пути изменения сложившейся ситуации // Проблемы и перспективы развития социально-экономических систем №1: Сборник научных трудов. – Курск: Изд-во «Мечта», 2011.- С.53-58. – 0,4 печ. л.

86. Шевякин А.С. Уровень жизни и его воздействие на рынок труда в регионе // Проблемы и перспективы развития социально-экономических систем №2: Сборник научных трудов. – Курск: VIP, 2011.- С. 45-49. – 0,3 печ. л.

87. Шевякин А.С. Квалифицированные кадры как фактор перехода к инновационно-ориентированной экономике // Инновационная Россия: Опыт регионального развития. Сборник научных трудов: Материалы Международного инновационного форума. – Курск: Курск. Гос. Техн. Ун-т, 2010. – С.258-263. – 0,4 печ. л.

88. Шевякин А.С. Трудовые ресурсы и их использование в условиях инновационной региональной экономики // Вопросы теории и практики развития инновационной экономики: Сборник материалов межвузовского

научного семинара. – Курск: Курск Гос. Техн. Ун-т, 2010. – С.97-104. – 0,5 печ. л.

89. Шевякин А.С. Трудовые ресурсы в условиях экономического кризиса // Экономика, государство и общество в XXI веке: Материалы научно-практической конференции. – Курск: РГТЭУ, 2010. – С.237-243. – 0,4 печ. л.

90. Шевякин А.С. Трудовые ресурсы: теоретические подходы к определению экономической категории // Актуальные проблемы развития социально-экономических систем: теория и практика: Сборник статей II Международной научно-практической конференции. – Орел: АПЛИТ, 2010. – С. 77-81. – 0,3 печ. л.

91. Шевякин А.С. Развитие человеческого капитала как важнейший фактор модернизации российской экономики // Стратегия инновационного развития регионов России в посткризисный период. Том 2: Материалы международной научно-практической конференции. – Орел: ОРАГС, 2010. – С.110-115. – 0,4 печ. л.

92. Шевякин А.С. Влияние системы подготовки трудовых ресурсов на эффективность региональной экономики // Молодежь и 21 век. Часть 2: Материалы II Международной молодежной научной конференции. – Курск: Курс. гос. техн. ун-т., 2010. – С. 174-178. – 0,3 печ. л.

93. Шевякин А.С. Обоснование необходимости государственного регулирования рынка труда как приоритетной задачи развития России // Приоритеты системной модернизации России и ее регионов: Сборник научных статей всероссийской научно-практической конференции. – Курск: Изд-во «Деловая полиграфия», 2010. – С. 491-496. – 0,4 печ. л.

94. Шевякин А.С. Эффективное инвестирование в человеческий капитал – фактор инновационного развития // Инновационное развитие аграрного сектора экономики: взгляд молодых учёных: Материалы Международной научно-практической конференции. – Курск: Курская ГСХА, 2009. – С.21-23. – 0,2 печ. л.

95. Шевякин, А. С. Развитие человеческого капитала: запад-Россия-Восток / А. С. Шевякин // Актуальные проблемы повышения эффективности агропромышленного комплекса : материалы международной научно-практической конференции, Курск, 23–25 января 2008 года / Ответственный за выпуск доктор сельскохозяйственных наук, профессор И.Я. Пигорев. Том Часть 2. – Курск: Курская государственная сельскохозяйственная академия им. профессора И.И. Иванова, 2008. – С. 217-219. – 0,2 печ. л.

96. Шевякин, А. С. Повышение качества жизни - путь к развитию человеческого капитала / А. С. Шевякин // Образование. Инновации. Качество : материалы IV международной научно-методической конференции, Курск, 06–07 апреля 2010 года / Ответственный за выпуск: В.И. Серебровский. – Курск: Курская государственная сельскохозяйственная академия, 2010. – С. 404-406. – 0,2 печ. л.