

# СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

DOI: 10.15838/sa.2018.3.15.2

УДК 331.101.26(470.12) | ББК 65.240(2Рос-4Вол)

© **Чекмарева Е.А.**

## ДИНАМИКА И СОВРЕМЕННЫЕ ОСОБЕННОСТИ УРОВНЯ РЕАЛИЗАЦИИ КАЧЕСТВА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА



### **ЧЕКМАРЕВА ЕЛЕНА АНДРЕЕВНА**

Вологодский научный центр Российской академии наук

Россия, 160014, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а

E-mail: miteneva@inbox.ru

*Актуальность исследования качества трудового потенциала и уровня его реализации обоснована необходимостью поиска путей рационального хозяйствования в условиях сокращения численности населения в трудоспособном возрасте. Статья представляет результаты оценки уровня реализации качества трудового потенциала населения Вологодской области по оригинальной авторской методике, разработанной и впервые апробированной в 2009 году. Информационную базу исследования составили данные шести этапов мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области: результаты анкетных опросов населения трудоспособного возраста, проведенных в городах Вологде и Череповце и в восьми районах области (Бабаевском, Великоустюгском, Вожегодском, Грязовецком, Кирилловском, Никольском, Тарногском и Шекснинском) в 2009, 2011, 2012, 2014, 2016 и 2017 годах. Общий объем выборки по области в каждый год мониторинга – 1500 человек в трудоспособном возрасте. Метод выборки: районирование с пропорциональным размещением единиц наблюдения. Выборка квотная по полу и возрасту с величиной случайной ошибки 3–4% при доверительном интервале 4–5%. Оценка проводится по восьми качественным характеристикам трудового потенциала: физическое и психическое здоровье, когнитивный и творче-*

---

**Цитата:** Чекмарева Е.А. Динамика и современные особенности уровня реализации качества трудового потенциала // Социальное пространство. 2018. № 3 (15). DOI: 10.15838/sa.2018.3.15.2

**Citation:** Chekmareva E.A. Performance and modern features of labor potential quality development. *Social area*, 2018, no. 3 (15). DOI: 10.15838/sa.2018.3.15.2

ский потенциалы, коммуникабельность, культурный и нравственный уровень, потребность в достижении (социальные притязания). В результате исследования выявлена тенденция к увеличению уровня реализации всех восьми исследуемых качественных характеристик. В среднем уровень реализации качества трудового потенциала Вологодской области за период с 2009 по 2017 год повысился на 3 п. п. Получен вывод об интенсификации использования трудового потенциала. Показаны современные особенности реализации качества трудового потенциала различных социально-демографических групп населения.

*Трудовой потенциал, качество трудового потенциала, качественные характеристики населения, реализация трудового потенциала.*

Современные российские реалии таковы, что население в трудоспособном возрасте становится стремительно убывающим ресурсом экономического развития. Поиск путей рационального хозяйствования в условиях ограниченных сокращающихся ресурсов приводит экономистов к необходимости углубленного исследования потенциальных трудовых возможностей общества как в количественном, так и в качественном отношении. Вопросы эффективного использования имеющихся ресурсов труда актуальны не только для России, они активно обсуждаются и за рубежом. Например, проблема измерения недоиспользования рабочей силы (labour underutilization) являлась одной из главных дискуссионных тем 19-й Международной конференции статистиков труда, прошедшей в Женеве в октябре 2013 года [1], а важнейшим итогом конференции стало повсеместное изменение статистических стандартов. В частности, в нашей стране 31 декабря 2015 года приказом Росстата была утверждена новая официальная статистическая методология формирования системы показателей трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы<sup>1</sup>. Недоиспользование рабочей силы понимается как «несоответствие между предложением рабочей силы и спросом на нее, которое приводит к возникновению неудовлетворенной потребности в рабочих местах» и характеризуется следующими со-

ставляющими: неполная занятость с точки зрения продолжительности рабочего времени, безработица, потенциальная рабочая сила<sup>2</sup>. Таким образом, введенная концепция статистического измерения затрагивает только количественный аспект использования рабочей силы, в основном оперируя показателями безработицы и неполной занятости, и не позволяет исследовать качественную сторону вопроса.

Однако прежде чем говорить о качестве, следует обратить внимание на некоторые различия в терминологии и концептуальных подходах, используемых российскими и зарубежными специалистами по экономике труда. Исторически так сложилось, что развитие советской экономической мысли привело к появлению термина «трудовой потенциал», который получил настолько широкое применение в работах отечественных ученых [2–6], что впоследствии был включен в учебники по экономике труда. В настоящее время можно выделить как минимум пять основных подходов к трактовке данного термина [7]. Наиболее широким из них является комплексный экономический подход, сущность которого наиболее точно отражена в определении И.С. Масловой: это сложная социально-экономическая категория, отличная по своему содержанию и назначению от экономико-демографической категории «трудовые ресурсы» и являющаяся обобщающей характеристикой меры и качества

<sup>1</sup> Официальная статистическая методология формирования системы показателей трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы, рекомендованных 19-й Международной конференцией статистиков труда: утв. приказом Росстата от 31 декабря 2015 г. № 680. URL: [http://www.gks.ru/free\\_doc/new\\_site/population/trud/met-680.pdf](http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/met-680.pdf) (дата обращения 25.04.2018).

<sup>2</sup> Там же. С. 14.

совокупности способностей к общественно полезной деятельности, которыми определяются возможности отдельного человека, групп людей, всего трудоспособного населения по их участию в труде [2, с. 14]. При этом под «качеством трудового потенциала» чаще всего подразумеваются качества и способности населения трудоспособного возраста. Например, в рамках мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области, проводимого Федеральным государственным бюджетным учреждением науки «Вологодский научный центр Российской академии наук» (далее – ВолНЦ РАН), измеряются восемь качеств: физическое и психическое здоровье, когнитивный и творческий потенциалы, коммуникабельность, культурный и нравственный уровень, потребность в достижении. Такой перечень соответствует концепции качественных характеристик населения ИСЭПН РАН [8].

В зарубежных исследованиях термин «трудоустройство» встречается крайне редко, а качество рабочей силы анализируется исходя из основных положений теории человеческого капитала [9–11], при этом изучается не весь комплекс качественных характеристик населения трудоспособного возраста, а отдельные навыки (skills). В частности, обширное Обследование навыков взрослых (Survey of Adult Skills), проводимое Организацией экономического сотрудничества и развития (OECD), позволяющее измерить навыки чтения, письма, проведения вычислений, использования компьютерной техники, сотрудничества и самоорганизации и другие [12; 13]. В первой волне обследования, прошедшей с 1 августа 2011 года по 31 марта 2012 года, приняли участие двадцать четыре страны, в том числе Российская Федерация<sup>3</sup>. Вторая волна проходила в период с апреля 2014 года по конец марта 2015 года, и в ней было задействовано девять стран мира.

<sup>3</sup> Важно заметить, что в выборку по Российской Федерации не включалось население Московского столичного региона. То есть результаты представляют не Россию в целом, а население страны в возрасте от 16 до 65 лет, не проживающее в Московской агломерации.

Изучение навыков является только частью этого исследования. Несмотря на теоретико-методологические разногласия, мы солидарны с зарубежными коллегами в том, что само по себе качество без его использования не даст положительного экономического эффекта. Как справедливо отмечает G. Quintini, «квалифицированного населения недостаточно для достижения высокого и всеохватывающего роста, так как навыки необходимо внедрять в продуктивное использование на работе» [14, с. 4]. Оценка уровня использования имеющихся навыков, качеств и способностей становится важной теоретической и практической задачей.

Специалисты OECD в рамках социологического Обследования навыков взрослых предлагают методику оценки уровня использования навыков на рабочем месте (levels of skills use in the workplace) [13, с. 144; 15], основанную на измерении частоты применения тех или иных навыков в работе. Анализ опросника<sup>4</sup> показал, что измерения проводятся по следующей пятибалльной шкале: 1 – никогда, 2 – реже одного раза в месяц, 3 – реже одного раза в неделю, но как минимум один раз в месяц, 4 – как минимум один раз в неделю, но не каждый день, 5 – каждый день. При этом вопрос имеет формулировку вида «Как часто на Вашей текущей работе Вам обычно приходится...», далее указывается вариант использования конкретного навыка, например, «читать руководства или инструкции», «писать письма, служебные записки или электронные письма», «рассчитывать цены, затраты или финансовые сметы», «использовать электронную почту» и т. д.

Основным недостатком данной методики является то, что она выявляет не уровень использования, а частоту использования навыка. Важно понимать, что один работник может редко использовать навык, но это предел его возможностей, а другой, используя навык каждый день, имеет еще большой нереализованный потенциал. А значит, методика оценки уровня реализации каче-

<sup>4</sup> URL: [http://www.oecd.org/skills/piaac/Translated\\_HTML\\_ru-RU.htm](http://www.oecd.org/skills/piaac/Translated_HTML_ru-RU.htm)

ства трудового потенциала, позволяющая выявить реальную степень использования имеющихся способностей в трудовой деятельности населения, в настоящее время актуальна как с научной, так и с практической точки зрения.

Целью данной статьи является представление и обсуждение результатов оценки уровня реализации качества трудового потенциала, выполненной по оригинальной авторской методике, разработанной и впервые апробированной в 2009 году, а также анализ динамики и современных особенностей изучаемого показателя.

Информационную базу исследования составили данные шести этапов мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области: результаты анкетных опросов населения трудоспособного возраста, проведенных ВолНЦ РАН в городах Вологде и Череповце и в восьми районах области (Бабаевском, Великоустюгском, Вожегодском, Грязовецком, Кирилловском, Никольском, Тарногском и Шекснинском) в 2009, 2011, 2012, 2014, 2016 и 2017 годах. Общий объем выборки по области в каждый год мониторинга составляет 1500 человек в трудоспособном возрасте. Метод выборки: районирование с пропорциональным размещением единиц наблюдения. Выборка квотная по полу и возрасту с величиной случайной ошибки 3–4% при доверительном интервале 4–5%.

Оценка качества трудового потенциала осуществляется в индексной форме, базируется на концепции качественных характеристик населения и проводится по методике, разработанной специалистами ИСЭПН РАН [8] с использованием шкал Лайкерта [16]. Измерения на территории Вологодской области проводятся ВолНЦ РАН с 1997 года [17–19]. По результатам анкетирования рассчитываются значения индексов физического и психического здоровья, когнитивного и творческого потенциалов, коммуникативности, культурного и нравственного уровня, потребности в достижении (социальных притязаний).

Методика оценки уровня реализации качества трудового потенциала разработана автором и впервые апробирована в рамках мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области в 2009 году [20; 21]. Методика базируется на блоке вопросов вида «Насколько сильно Вы «выкладываетесь» на работе? В какой степени используете свои качества и умения?». Количество вопросов в блоке совпадает с числом оцениваемых качеств. Для измерений используется четырехбалльная шкала: 4 балла – использую в полной мере (на пределе своих возможностей), 3 балла – более-менее полно (могу использовать больше), 2 балла – частично (мало), 1 балл – очень мало (по минимуму). Уровень реализации качества трудового потенциала рассчитывался путем деления фактического количества баллов на максимально возможное и умножения на 100%. Итогом расчетов по данной методике являются восемь показателей, измеряемых в процентах и отражающих степень использования имеющихся качеств в трудовой деятельности: уровень реализации физического здоровья, психического здоровья, когнитивного потенциала, творческого потенциала, коммуникативности, культурный уровень, нравственный уровень, потребность в достижении.

Обратимся к результатам измерений. Как можно видеть из *табл. 1*, представляющей исходные данные о распределении ответов на вопрос «Насколько сильно Вы «выкладываетесь» на работе? В какой степени используете свои качества и умения?» в 2009 и 2017 годах, реализация качества трудового потенциала претерпевает заметные изменения. По всем восьми рассматриваемым качественным характеристикам населения трудоспособного возраста наблюдается увеличение доли работников, использующих свой потенциал в полной мере, на пределе своих возможностей, при одновременном сокращении доли тех, кто отметил, что применяет свои качества и умения «более-менее полно» или «частично». При этом доля тех, кто использует свой потенциал по

**Таблица 1. Распределение ответов на вопрос «Насколько сильно Вы «выкладываетесь» на работе? В какой степени используете свои качества и умения?» в 2009 и 2017 гг., %**

Качества и умения	Использую							
	в полной мере (на пределе своих возможностей)		более-менее полно (могу использо- вать больше)		частично (мало)		очень мало (по минимуму)	
	2009 год	2017 год	2009 год	2017 год	2009 год	2017 год	2009 год	2017 год
Физические возможности и здоровье	37,9	46,4	46,7	43,1	13,4	7,8	2,0	2,8
Психологическая устойчивость	29,5	42,9	52,2	47,1	16,3	7,4	1,9	2,6
Знания, эрудиция, квалификация	31,2	39,2	50,0	44,9	16,0	11,4	2,8	4,5
Творческие способности (изобретательность, умение решать неизвестные Вам ранее задачи и т. д.)	21,3	26,2	42,7	43,8	26,2	19,3	9,8	10,8
Общительность, умение ладить с людьми	36,4	44,5	47,5	43,6	13,8	7,9	2,3	4,1
Общая культура (воспитанность, вежливость, сдержанность и т. д.)	33,1	40,7	47,3	44,3	16,2	10,2	3,5	4,8
Морально-нравственные качества (честность, правдивость, чувство долга, порядочность, обязательность и т. д.)	32,5	43,0	47,8	46,0	17,0	6,6	2,7	4,4
Стремление к повышению по службе, проявление инициативы и предприимчивости	23,0	28,3	44,9	42,6	21,7	15,0	10,4	14,1

Источник: Мониторинг качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области. ВолНЦ РАН, 2009, 2017 гг.

минимуму, за рассматриваемый период увеличилась. То есть наблюдается рост распространенности крайних проявлений и сокращение частоты промежуточных состояний.

Следует обратить отдельное внимание на существенное увеличение доли людей, для которых наступил предел их трудовых возможностей. В частности, максимальное использование психологической устойчивости в 2017 году отметили 42,9% работающего населения Вологодской области в трудоспособном возрасте, что на 13,4 п. п. выше показателя 2009 года. Выявленный факт свидетельствует о росте психологической нагрузки на трудящихся, работа становится более нервной, а значит требуется повышенное внимание к созданию благоприятного психологического климата на рабочем месте. Кроме того, сейчас практически каждый второй работник – 46,4% –

«выкладывается» на работе на пределе своих физических возможностей и здоровья. Причем по сравнению с 2009 годом таких людей стало на 8,5 п. п. больше. Естественно, при такой динамике уровень реализации этого и других качеств растет, однако какой ценой.

За период измерений уровень реализации качества трудового потенциала повысился по всем его составляющим (табл. 2). Уровень реализации физического здоровья вырос на 3,2 п. п., психического здоровья – на 5,3 п. п., когнитивного потенциала – на 2,3 п. п., творческого потенциала – на 2,5 п. п., коммуникабельности – на 2,6 п. п., культурного уровня – на 2,8 п. п., нравственного уровня – на 4,3 п. п., потребности в достижении – 1,2%. В среднем уровень реализации качества трудового потенциала за 8 лет повысился на 3 п. п. То есть наблюдается по-

**Таблица 2. Динамика качества трудового потенциала работающего населения Вологодской области трудоспособного возраста и уровня его реализации**

Качество	Год					
	2009	2011	2012	2014	2016	2017
Располагаемый трудовой потенциал, индекс						
Физическое здоровье	0,726	0,723	0,726	0,747	0,736	0,723
Психическое здоровье	0,736	0,754	0,757	0,767	0,792	0,778
Когнитивный потенциал	0,613	0,630	0,616	0,626	0,633	0,628
Творческий потенциал	0,568	0,594	0,559	0,565	0,569	0,563
Коммуникабельность	0,740	0,743	0,759	0,761	0,760	0,734
Культурный уровень	0,672	0,653	0,705	0,683	0,684	0,702
Нравственный уровень	0,753	0,766	0,788	0,785	0,778	0,781
Потребность в достижении	0,638	0,647	0,651	0,645	0,663	0,656
Уровень реализации трудового потенциала, %						
Физическое здоровье	80,1%	78,6%	80,2%	77,5%	83,5%	83,2%
Психическое здоровье	77,3%	77,1%	80,3%	79,3%	82,5%	82,6%
Когнитивный потенциал	77,4%	75,8%	78,0%	78,1%	80,1%	79,7%
Творческий потенциал	68,8%	66,1%	68,7%	71,4%	69,8%	71,3%
Коммуникабельность	79,6%	79,2%	82,0%	82,6%	84,5%	82,1%
Культурный уровень	77,5%	76,3%	79,5%	80,9%	81,9%	80,3%
Нравственный уровень	77,6%	77,4%	79,8%	81,1%	82,7%	81,9%
Потребность в достижении	70,1%	67,3%	71,1%	72,1%	73,3%	71,3%
Среднее	76,0%	74,7%	77,4%	77,9%	79,8%	79,0%

Источник: Мониторинг качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области. ВолНЦ РАН.

степенная интенсификация использования трудового потенциала. Сопоставление полученных результатов с динамикой располагаемого трудового потенциала приводит к выводу, что наиболее проблемными качествами остаются творческий и когнитивный потенциалы населения: соответствующие им индексы одни из самых низких, тенденции к росту качества в долгосрочной перспективе не просматриваются, а уровень реализации относительно невысок.

Важным эмпирическим результатом является тот факт, что качество трудового потенциала напрямую связано с уровнем его реализации. Например, работники, более интенсивно использующие свой когнитивный потенциал, отличаются более высокими значениями соответствующего индекса качества (табл. 3). Как было описано нами ранее, трудовой потенциал, действительно, имеет свойство развиваться либо дегради-

ровать в процессе трудовой деятельности в зависимости от его востребованности и использования [22].

Далее проанализируем современные особенности уровня реализации качества трудового потенциала различных социально-демографических групп населения. Анализ показателя в территориальном разрезе позволяет заключить, что уровень реализации качества трудового потенциала в районах области в среднем выше, чем в крупных городах (табл. 4). Однако само качество трудового потенциала – ниже. Таким образом, относительно слабый уровень развития качества компенсируется более интенсивным его использованием.

В гендерном разрезе уровень реализации качества трудового потенциала также имеет свою специфику. Особенностью реализации трудового потенциала женщин является более полное использование коммуникабельно-

**Таблица 3. Уровень развития качества трудового потенциала в зависимости от уровня его использования, индекс**

Уровень использования	Качество							
	Физическое здоровье	Психическое здоровье	Когнитивный потенциал	Творческий потенциал	Коммуникабельность	Культурный уровень	Нравственный уровень	Потребность в достижении
В полной мере (на пределе своих возможностей)	0,711	0,754	0,665	0,606	0,754	0,770	0,828	0,727
Более-менее полно (могу использовать больше)	0,731	0,797	0,617	0,561	0,731	0,675	0,757	0,667
Частично (мало)	0,730	0,808	0,589	0,541	0,699	0,618	0,715	0,581
Очень мало (по минимуму)	0,787	0,798	0,546	0,511	0,628	0,566	0,685	0,569

Источник: Мониторинг качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области. ВолНЦ РАН, 2017 год.

**Таблица 4. Оценка качества трудового потенциала работающего населения трудоспособного возраста и уровня его реализации в территориальном разрезе**

Территория	Качество							
	Физическое здоровье	Психическое здоровье	Когнитивный потенциал	Творческий потенциал	Коммуникабельность	Культурный уровень	Нравственный уровень	Потребность в достижении
Располагаемый трудовой потенциал, индекс*								
Область	0,723	0,778	0,628	0,563	0,734	0,702	0,781	0,656
Вологда	0,774	0,791	0,650	0,583	0,727	0,658	0,768	0,659
Череповец	0,744	0,829	0,622	0,579	0,763	0,724	0,792	0,655
Районы	0,674	0,732	0,618	0,538	0,718	0,716	0,782	0,655
Уровень реализации трудового потенциала, %*								
Область	83,2%	82,6%	79,7%	71,3%	82,1%	80,3%	81,9%	71,3%
Вологда	81,0%	81,7%	81,7%	68,6%	80,9%	78,9%	82,6%	64,2%
Череповец	82,1%	81,6%	77,4%	69,7%	81,5%	78,5%	80,8%	71,9%
Районы	85,6%	83,9%	80,0%	74,5%	83,4%	82,5%	82,2%	75,6%

\* Здесь и далее значение показателя по группе рассчитывается как среднее арифметическое значений соответствующего показателя всех членов группы.  
Источник: Мониторинг качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области; ВолНЦ РАН, 2017 год.

сти (в среднем – на 86,2%, у мужчин – 78,4%; табл. 5), нравственного и культурного уровня, а также большинства других качественных характеристик, за исключением физических возможностей, которые мужчины применяют больше.

В возрастном разрезе не наблюдается значительных различий по уровню реализации трудового потенциала (табл. 6). Однако сопоставление данного показателя с реаль-

ным развитием качества позволяет увидеть, например, что в старшем возрасте более полное использование физических возможностей – явление, скорее, вынужденное и обусловленное ухудшением здоровья.

Оценка уровня реализации качества трудового потенциала в группах населения с различным уровнем образования показывает, что с ростом уровня образования снижается степень использования физических сил и по-

**Таблица 5. Оценка качества трудового потенциала работающего населения трудоспособного возраста и уровня его реализации в гендерном разрезе**

Пол	Качество							
	Физическое здоровье	Психическое здоровье	Когнитивный потенциал	Творческий потенциал	Коммуникабельность	Культурный уровень	Нравственный уровень	Потребность в достижении
Располагаемый трудовой потенциал, индекс								
Мужчины	0,734	0,794	0,611	0,549	0,727	0,680	0,762	0,646
Женщины	0,711	0,760	0,647	0,579	0,742	0,727	0,802	0,667
Уровень реализации трудового потенциала, %								
Мужчины	84,9%	80,6%	77,7%	69,6%	78,4%	76,3%	78,1%	69,7%
Женщины	81,4%	84,8%	81,9%	73,3%	86,2%	84,6%	86,0%	73,0%
Источник: Мониторинг качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области. ВолНЦ РАН, 2017 год.								

**Таблица 6. Оценка качества трудового потенциала работающего населения трудоспособного возраста и уровня его реализации в возрастном разрезе**

Возраст	Качество							
	Физическое здоровье	Психическое здоровье	Когнитивный потенциал	Творческий потенциал	Коммуникабельность	Культурный уровень	Нравственный уровень	Потребность в достижении
Располагаемый трудовой потенциал, индекс								
До 35 лет	0,758	0,797	0,619	0,567	0,746	0,712	0,781	0,688
Старше 35 лет	0,696	0,764	0,635	0,560	0,724	0,694	0,781	0,630
Уровень реализации трудового потенциала, %								
До 35 лет	82,5%	83,0%	80,0%	71,4%	82,9%	81,3%	82,3%	72,7%
Старше 35 лет	83,8%	82,3%	79,4%	71,3%	81,5%	79,4%	81,5%	70,2%
Источник: Мониторинг качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области. ВолНЦ РАН, 2017 год.								

вышается уровень реализации когнитивного и творческого потенциала, а также других качеств и умений (табл. 7). При этом интенсификация использования интеллектуальных способностей происходит наряду с их ростом, что особенно важно с учетом доказанной положительной роли когнитивных навыков в экономическом развитии [23].

Завершая описание динамики и современных особенностей уровня реализации качества трудового потенциала, выявленных нами на основе применения разработанной ранее методики, обратим внимание на достоинства используемого инструментария. Во-первых, использование самооце-

нок в данном случае обоснованно и целесообразно, поскольку только сам человек в состоянии адекватно оценить, насколько он реализует свои способности в трудовой деятельности. Во-вторых, методика позволяет проводить оценку уровня реализации целого набора качественных характеристик работающего населения трудоспособного возраста, что дает комплексное разностороннее представление об использовании качества трудового потенциала. В-третьих, применение методики в тандеме с индексной оценкой качественного состояния трудового потенциала позволяет выявить «зоны риска», затрудняющие эффективное



Таблица 7. Оценка качества трудового потенциала работающего населения трудоспособного возраста и уровня его реализации в зависимости от уровня образования

Уровень образования	Качество							
	Физическое здоровье	Психическое здоровье	Когнитивный потенциал	Творческий потенциал	Коммуникативность	Культурный уровень	Нравственный уровень	Потребность в достижениях
Располагаемый трудовой потенциал, индекс								
Ниже среднего и среднее	0,723	0,782	0,593	0,524	0,719	0,637	0,746	0,595
Среднее специальное	0,699	0,761	0,625	0,553	0,730	0,727	0,798	0,652
Высшее и н/высшее	0,745	0,790	0,669	0,615	0,754	0,750	0,803	0,726
Уровень реализации трудового потенциала, %								
Ниже среднего и среднее	82,5%	79,3%	72,2%	63,9%	78,0%	75,2%	77,0%	64,7%
Среднее специальное	85,9%	84,6%	83,2%	74,9%	83,3%	81,6%	83,2%	74,1%
Высшее и н/высшее	81,5%	84,2%	84,3%	75,9%	85,3%	84,3%	85,8%	75,6%
Источник: Мониторинг качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области; ВолНЦ РАН, 2017 год.								

использование трудовых возможностей общества, и разработать своевременные адекватные меры.

Значимым результатом применения разработанной методики в Вологодской области стало выявление тенденции к интенсификации использования трудового потенциала, о чем свидетельствует рост уровня реализации всех восьми анализируемых качественных характеристик работающего населения трудоспособного возраста. При этом тревожным сигналом является значительное, доходящее до 13 п. п., увеличение

доли работников, использующих свой потенциал по максимуму, на пределе своих возможностей, что свидетельствует о нарастающей угрозе износа и профессионального выгорания квалифицированных кадров. Вследствие этого назревает вопрос о разработке эффективных мер профилактики данного явления, учитывающих не только современное состояние проблемы и сложившиеся тенденции, но и особенности уровня реализации качества трудового потенциала различных социально-демографических групп населения.

## ЛИТЕРАТУРА

1. *Report of the Conference: 19th International Conference of Labour Statisticians, Geneva, 2–11 October 2013.* International Labour Office, Department of Statistics. Geneva: ILO, 2013. 107 p.
2. Маслова И.С. Трудовой потенциал советского общества: вопросы теории и методологии исследования. М., 1987. 32 с.
3. Панкратов А.С. Трудовой потенциал: социально-экономические аспекты управления процессом его воспроизводства: дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05. М., 1993. 60 с.
4. Скаржинский М.И., Баландин И.Ю., Тяжов А.И. Трудовой потенциал социалистического общества. М.: Экономика, 1987. 102 с.

5. Соболева И., Маслова И., Белозерова С. Реализация трудового потенциала // Человек и труд. 2006. № 9. С. 17–21.
6. Токсанбаева М.С. Социальные интересы работников и использование трудового потенциала. М.: Наука, 2006. 259 с.
7. Леонидова Г.В., Чекмарева Е.А. Опыт оценки качества трудового потенциала на региональном уровне // Человек и труд. 2009. № 12. С. 30–33.
8. Качество населения / под ред. Н.М. Римашевской, В.Г. Копниной. М.: ИСЭПН РАН, 1993. 185 с.
9. Acemoglu D., Autor D. What Does Human Capital Do? A Review of Goldin and Katz's *The Race between Education and Technology*. *Journal of Economic Literature*, 2012, vol. 50 (2), pp. 426–463.
10. Becker G.S. *Human Capital: Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. Chicago: University of Chicago Press, 1964.
11. Schultz T.W. *Investment in Human Capital: The Role of Education and of Research*. New York: Free Press, 1971.
12. *OECD Skills Outlook 2013. First Results from the Survey of Adult Skills*. OECD Publishing, 2013. Available at: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264204256-en>
13. *OECD Skills Studies. The Survey of Adult Skills: Reader's Companion, Second Edition*. OECD Publishing, 2016. Available at: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264258075-en>
14. Quintini G. *Skills at Work: How Skills and their Use Matter in the Labour Market*. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 158*. OECD Publishing, 2014. Available at: <http://dx.doi.org/10.1787/5jz44fdfjm7j-en>
15. *OECD Skills Studies. Skills Matter: Further Results from the Survey of Adult Skills*. OECD Publishing, 2016. Available at: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264258051-en>
16. Likert R. A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 1932, vol. 140, pp. 1–55.
17. Гулин К.А., Шабунова А.А., Чекмарева Е.А. Трудовой потенциал региона. Вологда: ИСЭРТ РАН, 2009. 84 с.
18. Ильин В.А., Смирнова Н.А., Тимофеева Я.Б. Качество трудового потенциала населения Вологодской области. Вологда: ВНКЦ ЦЭМИ РАН, 1998. 76 с.
19. Трудовой потенциал региона: состояние и развитие / В.А. Ильин [и др.]. Вологда: ВНКЦ ЦЭМИ РАН, 2004. 107 с.
20. Чекмарева Е.А. Повышение уровня реализации трудового потенциала: роль заработной платы // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2011. № 2 (14). С. 165–172.
21. Чекмарева Е.А. Экономико-математическое моделирование реализации трудового потенциала региона: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.13. Вологда, 2012. 182 с.
22. Устинова К.А., Чекмарева Е.А. Влияние уровня развития навыков на трудовой потенциал, его реализацию и выбор рабочих мест // Экономика региона. 2016. Т. 12. Вып. 3. С. 726–740.
23. Hanushek E.A., Woessmann L. The role of cognitive skills in economic development. *Journal of Economic Literature*, 2008, vol. 46 (3), pp. 607–668.

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Чекмарева Елена Андреевна – кандидат экономических наук, старший научный сотрудник отдела исследования уровня и образа жизни населения. Федеральное государственное бюджетное учреждение науки «Вологодский научный центр Российской академии наук». Россия, 160014, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а. E-mail: miteneva@inbox.ru. Тел.: +7(8172) 59-78-10.

**Chekmareva E.A.**

## PERFORMANCE AND MODERN FEATURES OF LABOR POTENTIAL QUALITY DEVELOPMENT

*The relevance of studying the quality of labor potential and the level of its implementation is justified by the need to find ways of rational management amid the reducing number of people of working age. The article presents the results of assessing the quality of labor potential among the residents of the Vologda Oblast according to the author's original methodology developed and first tested in 2009. The informational framework includes data from a six-stage monitoring study of the quality status of labor potential in the Vologda Oblast: the results of questionnaire surveys of working-age population conducted in the cities of Vologda and Cherepovets and in eight districts (Babaevsky, Velikoustyugsky, Vozhegodsky, Gryazovetsky, Kirillovsky, Nikolsky, Tarnogsky, and Sheksninsky) in 2009, 2011, 2012, 2014, 2016, and 2017. The total sample of the region in each monitoring year amounted to 1,500 people of working age. The sampling method is zoning with proportional placement of observation units. The quota sample is by sex and age with a 3–4% random error at a 4–5% confidence interval. The assessment is conducted using eight quality characteristics of labor potential: physical and mental health, cognitive and creative potential, social skills, cultural and moral level, the need to achieve (social aspiration). The study has revealed an upward trend in the level of labor potential development by all eight studied quality characteristics. The average level of labor potential quality implementation in the Vologda Oblast during 2009–2017 increased by 3 percentage points. We conclude that the use of labor potential has intensified. The paper presents modern features of labor potential quality development in various socio-demographic population groups.*

*Labor potential, labor potential quality, population's quality characteristics, labor potential development.*

### **INFORMATION ABOUT THE AUTHOR**

*Chekmareva Elena Andreevna – Ph.D. in Economics, Senior Research Associate at the Department for Standard of Living and Lifestyle Studies. Federal State Budgetary Institution of Science “Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences”. 56A, Gorky Street, Vologda, 160014, Russian Federation. E-mail: miteneva@inbox.ru. Phone: +7(8172) 59-78-10.*