

ОБ ОЦЕНКЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНА

Чекмарева Е.А.

Вологодский научно-координационный центр Центрального экономико-математического института Российской академии наук,
Россия, 160014, г. Вологда, ул. Горького 56а,
Тел.: (8172)544395, E-mail: miteneva@inbox.ru

Введение в научный оборот понятия «трудовой потенциал» без должной методологической проработки способствовало появлению многообразия точек зрения на трактовку новой экономической категории и большого числа методик его измерения. Если оценка количественных характеристик трудового потенциала региона не вызывает особых проблем (используется официальная статистика трудовых ресурсов и демографические прогнозы), то с оценкой качественных характеристик все иначе.

Наиболее распространенным показателем качества трудового потенциала является разработанный ПРООН индекс развития человеческого потенциала. Его аналогом служит индекс развития трудового потенциала. Однако практическая значимость оценки качества трудового потенциала одним показателем весьма сомнительна. Часть исследователей (Валитова А.А. и др.) придерживается методик, основанных на использовании системы показателей, таких как: здоровье, образование, творчество и активность, профессионализм, нравственность, организованность. Тем не менее, большинство таких работ опирается на официальную статистику, что затрудняет детальный анализ.

Избежать этих проблем позволяет методика, используемая Вологодским научно-координационным центром ЦЭМИ РАН (Ильин В.А., Леонидова Г.В. и др.). На базе мониторинга качества трудового потенциала ежегодно с 1996 г. измеряются: физическое и психическое здоровье, когнитивный потенциал, творческие способности, коммуникабельность, культурный и нравственный уровень, потребность в достижении. В основе такой структуры лежит концепция качественных характеристик населения разработанная ИСЭПН РАН (Н.М. Римашевская, Д.И. Зюзин, Е.Б. Бреева и др.). Для оценки перечисленных качеств использовалась шкала Лайкерта. Опросник состоял из блоков утверждений большей частью с 5-тибалльными рейтинговыми шкалами оценивания (по степени согласия респондента с предложенными ему утверждениями). Каждый индекс по этой шкале рассчитывался как отношение фактического числа баллов к максимально возможному. Интегральной характеристикой качества трудового потенциала региона считалась социальная дееспособность, понимаемая как совокупность качеств, определяющих результативность трудовой деятельности в конкретных социальных условиях. Математически, социальная дееспособность представлялась как функция от первичных качеств и случайных внешних воздействий.

Результаты проведенных измерений подтверждаются официальной статистикой, что говорит о целесообразности использования разработанной методики для оценки качества трудового потенциала региона.