

Опыт оценки трудового потенциала Республики Бурятия¹

Ю.Г. Бюраева

УДК 331.522

DOI: 10.30680/ЕСО0131–7652–2024–6–188–204

Аннотация. В статье дана оценка уровня развития трудового потенциала Республики Бурятия с 2013 по 2022 гг. в сравнении с российскими и дальневосточными показателями. Приведены его количественная и качественная характеристики, определена степень эффективности реализации на основе выделения демографического, образовательно-квалификационного, психофизического и экономического компонентов. Существенное ухудшение количественных характеристик во времени, как и недостаточный рост компонент образования, здоровья и экономики предопределяют углубляющееся отставание трудового потенциала Бурятии от российских регионов. Определены факторы, влияющие на развитие компонентов трудового потенциала республики, что может быть востребовано при принятии управленческих решений и корректировке региональной политики.

Ключевые слова: трудовой потенциал; трудовые ресурсы; рабочая сила; оценка; индекс; Республика Бурятия

Постановка проблемы

Трудовой потенциал – сложная социально-экономическая категория. В российской практике его принято рассматривать как ключевой созидательный элемент человеческого потенциала, являющегося как целью, так и субъектом общественного развития [Истомин, Селин, 2009; Римашевская и др., 2014]. Развитие трудового потенциала как одного из важнейших условий устойчивого роста должно согласовываться со стратегическими приоритетами РФ, перед которой сегодня стоит амбициозная цель по достижению технологического суверенитета и структурной трансформации экономики².

В большинстве имеющихся определений трудового потенциала территории акцент делается на совокупной способности части населения к труду, степень реализации которой определяет темпы и пропорции территориального социально-экономического развития. Таким образом, это комплексная характеристика количества и качества трудовых ресурсов, формирующихся под воздействием множества условий экономического, демографического и социального характера.

В последние годы в стратегических документах³, научных исследованиях отмечаются обострение кадрового дефицита, ухудшение трудового потенциала в отдельных отраслях и регионах РФ, его малоэффективное использование на региональном

¹ Статья подготовлена в рамках государственного задания (проект «Разработка методологии обоснования направлений стратегического развития депрессивного региона в условиях эколого-экономических ограничений», № [121030500092–7]).

² Распоряжение Правительства РФ от 20 мая 2023 г. № 1315-п [Эл. ресурс]. URL: <http://static.government.ru/media/files/KIJ6A00A1K5t8Aw93NfRG6P8OIbBp18F.pdf> (дата обращения: 04.04.2024).

³ Стратегия экономической безопасности РФ на период до 2030 года [Эл. ресурс]. URL: <https://base.garant.ru/71672608/> (дата обращения: 09.04.2024).

и федеральном уровнях, недостаточное участие органов власти в его сохранении и развитии [Фурсов и др., 2018]. Кроме того, в России имеет место ярко выраженная региональная специфика формирования и использования трудового потенциала.

В этой связи весьма актуальным представляется изучение состояния и уровня использования трудового потенциала в региональном разрезе, поскольку именно он будет во многом определять динамику социально-экономического развития регионов в ближайшем будущем. Четкое понимание специфики трудового потенциала, поиск путей преодоления ограничений его развития позволят повысить эффективность управления им на региональном и федеральном уровнях.

Подходы к оценке трудового потенциала территории

В российской практике наблюдается разнообразие подходов и способов идентификации структуры трудового потенциала и, соответственно, показателей, с помощью которых оцениваются уровень его развития и эффективность реализации.

Изначально трудовой потенциал территории оценивался, как правило, количественно – через численность трудовых ресурсов с учетом потенциального фонда рабочего времени [Панкратов, 1988; Адамчук и др., 1999]. В дальнейшем исследовательский фокус был направлен на его качественные характеристики.

Одним из наиболее масштабных исследований был мониторинг качественного состояния трудового потенциала региона (социальной дееспособности), проводимый сотрудниками ИСЭРТ РАН ежегодно с 1997 по 2012 гг. путем анкетного опроса занятых. В качестве основных качественных характеристик трудового потенциала были выделены физическое и психическое здоровье, когнитивный и творческий потенциал, коммуникабельность, культурный и нравственный уровень, потребность в достижении целей [Шабунова, Леонидова, 2012].

Однако использование социологических методов на макроуровне затруднительно, что обуславливает необходимость адаптации статистической информации для оценки качества трудового потенциала. Одно из наиболее значимых исследований в этом ракурсе проведено специалистами ИСЭПН РАН, которые использовали оценку интеллектуальной составляющей, психофизического состояния, социально-личностной компоненты с применением индексного метода [Мигранова, Токсанбаева, 2014].

На современном этапе российскими исследователями используется комплексный подход к оценке трудового потенциала, учитывающий его количественные (демографические параметры трудовых ресурсов) и качественные характеристики (образование, квалификация, здоровье, благосостояние, показатели занятости и пр.) [Попов, 2016; Крышталева, 2017; Фурсов и др., 2018]. Как правило, система оценочных показателей варьирует в зависимости от исследовательских целей, но в итоге она должна отражать критерии, позволяющие наиболее полно и объективно определить уровень развития трудового потенциала.

Методика исследования

Исследовательский фокус данной статьи направлен на комплексную оценку уровня развития трудового потенциала (ТП) Республики Бурятия (РБ) в сравнении с общероссийскими и дальневосточными трендами в динамике с 2013 по 2022 гг.

В качестве основных структурных компонентов трудового потенциала были определены демографический, образовательно-квалификационный, психофизический, экономический. При их выделении были учтены разработанные методики оценки ТП, имеющиеся статистические данные, мнения экспертов, а также необходимость оценить не только количественные и качественные характеристики ТП, но и эффективность их реализации в регионах. Демографический компонент отражает количество трудовых ресурсов, которым располагает регион. Образовательно-квалификационный и психофизический – образовательный уровень рабочей силы и квалификацию занятых, состояние физического и психического здоровья трудовых ресурсов. Экономический компонент характеризует возможность реализации трудового потенциала.

Всего использовано 12 показателей (табл. 1), регулярно измеряемых Росстатом на региональном уровне.

Таблица 1. Показатели оценки уровня развития трудового потенциала Республики Бурятия

Показатель	Единица измерения
Демографический компонент	
Численность мотивированного к труду населения в возрасте 15–72 лет (занятые в экономике, безработные и потенциальная рабочая сила) ¹	% от общей численности населения в возрасте 15–72 лет
Образовательно-квалификационный компонент	
Уровень образования рабочей силы	
Распределение занятых по уровню образования ²	% от общей численности занятых
безработных по уровню образования ²	% от общей численности безработных
<i>Квалификация занятых</i>	
Численность персонала, занятого научными исследованиями и разработками ³	На 1 тыс. занятых в экономике 15–72 лет
Численность работников, получивших дополнительное профессиональное образование ⁴	% от общей численности занятых в экономике 15–72 лет
Число поступлений патентных заявок на изобретения и полезные модели ⁵	На 10 тыс. занятых в экономике 15–72 лет
Психофизический компонент	
<i>Физическая характеристика</i>	
Смертность трудоспособного населения ⁵	Число умерших на 100 тыс. чел. трудоспособного возраста
<i>Психическая характеристика</i>	
Контингенты пациентов с психическими расстройствами и расстройствами поведения ⁶	На 100 тыс. чел. населения
Профилактический учет пациентов с психическими расстройствами и расстройствами поведения, связанными с употреблением психоактивных веществ ⁶	На 100 тыс. чел. населения

Показатель	Единица измерения
Экономический компонент (эффективность реализации)	
Уровень общей безработицы ⁷	%
Фондовооруженность труда работников региона (стоимость основных средств к численности занятых в экономике) ⁷	Млн руб./ тыс. чел.
Производительность труда (ВРП на 1 занятого в экономике) ⁷	Тыс. руб.
Доля работников с заработной платой ниже в еличины прожиточного минимума ¹²	%

Примечание. ¹ Занятость и безработица [Эл. ресурс]. URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force (дата обращения: 13.03.2024); ² Труд и занятость в России [Эл. ресурс]. Приложение к сборнику. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13210> (дата обращения: 27.03.2024); ³ Наука, инновации и технологии [Эл. ресурс]. URL: <https://rosstat.gov.ru/statistics/science> (дата обращения: 02.04.2024); ⁴ Дополнительное профессиональное образование работников в организациях [Эл. ресурс]. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13287> (дата обращения: 02.04.2024); ⁵ Регионы России. Социально-экономические показатели. Приложение к сборнику [Эл. ресурс]. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13204> (дата обращения: 02.04.2024); ⁶ Здравоохранение в России [Эл. ресурс]. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13218> (дата обращения: 27.03.2024); ⁷ Регионы России [Эл. ресурс]. Социально-экономические показатели. Приложение к сборнику. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13204> (дата обращения: 21.03.2024); ⁸ Распределение по величине [Эл. ресурс]. URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/3-3-1_2023.doc (дата обращения: 04.04.2024).

Для приведения в сопоставимый вид статистические показатели были преобразованы в частные индексы путем линейного масштабирования. Этот метод применяется в расчетах индекса человеческого развития. С его помощью определяется расположение показателя между максимальным и минимальным значениями индикатора. Если показатель положительно воздействует на уровень развития трудового потенциала, наблюдается прямая взаимосвязь между переменными. В таких случаях расчет частного индекса проводился по формуле 1:

$$I_{xi} = (X_i - X_{\min}) / (X_{\max} - X_{\min}), \quad (1)$$

где X_i – значение параметра X для i -го региона; $X_{\max}$ и $X_{\min}$ – максимальное и минимальное условные значения показателя X ; I_{xi} – нормированный индекс показателя X в i -регионе.

При негативном влиянии показателя, ведущего к снижению или недоиспользованию трудового потенциала, связь будет обратной. Для расчета таких показателей использована формула 2:

$$I_{xi} = (X_{\max} - X_i) / (X_{\max} - X_{\min}), \quad (2)$$

Для многосоставных компонентов были рассчитаны среднеарифметические частные индексы. Интегральный индекс уровня развития трудового потенциала также определялся как среднеарифметическое четырех сводных индексов.

Значения частных и интегрального индексов изменяются в интервале от 0 до 1, характеризуя позиции региона относительно максимально возможного уровня. Применение в расчетах условных минимальных и максимальных значений показателей

позволяет отслеживать ситуацию в динамике по единому алгоритму. В качестве них принят уровень ниже наименьшего и выше наибольшего значения соответствующего показателя по всем регионам РФ в период 2013–2022 гг.:

1) минимальное и максимальное значения доли мотивированного к труду населения были зафиксированы в 2022 г. – в Республике Адыгея (59,8%) и Чукотском автономном округе (77,8%). Следовательно, за минимум показателя принят уровень в 55%, за максимум – 90%;

2) уровень образования рабочей силы оценивался с помощью балльного метода, предложенного в трудах ИСЭПН РАН [Мигранова, Токсанбаева, 2014]. Ступеням образования присвоены следующие баллы: послевузовское и высшее – 8 баллов; среднее профессиональное по программам подготовки специалистов среднего звена – 6; среднее профессиональное по программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих – 5; среднее общее – 4; основное общее – 2; отсутствие основного общего – 1 балл. Минимальным значением уровня образования стало 4 балла, а максимальным – 8 баллов. В разрезе регионов минимум был зафиксирован в 2014 г. в Чеченской Республике (4,61 баллов), а максимум – в 2022 г. в г. Москве (6,82 баллов).

Расчет среднего балла образования каждой категории рабочей силы с учетом доли занятых/безработных с определенным образовательным уровнем и соответствующего ему балла проведен по формуле 3:

$$Y_{\text{cp}} = \sum f_i \cdot I / 100, \quad (3)$$

где I – балл от 1 до 8; f_i – удельный вес занятых/безработных с i -м образовательным уровнем.

Для расчета среднего уровня образования рабочей силы региона использована формула 4:

$$Y_{\text{pc}} = (Y_{\text{зан}} \cdot I_{\text{зан}} + Y_{\text{без}} \cdot I_{\text{без}}) / 100, \quad (4)$$

где $Y_{\text{зан}}$ – средний балл образования занятых в экономике; $I_{\text{зан}}$ – удельный вес занятых; $Y_{\text{без}}$ – средний балл образования безработных; $I_{\text{без}}$ – удельный вес безработных;

3) минимальная занятость научными исследованиями и разработками была в 2021 г. в Костромской области (0,2 чел. на 1000 занятых), а максимальная – в г. Москве (35 чел. на 1000 занятых). Вследствие этого в расчетах в качестве минимального использовано нулевое значение, а максимального – 40 чел. на 1000 занятых;

4) минимальное и максимальное число работников, прошедших дополнительное профессиональное обучение (ДПО), зафиксировано в 2020 г. в Республике Ингушетия (1,3% от числа занятых) и Ненецком автономном округе (34,8%), поэтому минимальным значением показателя стало 0,5%, а максимальным – 40%;

5) поступление патентных заявок на изобретения и полезные модели отсутствовало в Чукотском и Ненецком автономных округах, Республике Тыва в ряде лет, максимальное количество отмечено в 2015 г. в г. Москве (22 заявки на 10 тыс. занятых). В этой связи за максимум показателя принято 25 заявок на 10 тыс. занятых;

6) минимальная смертность трудоспособного населения наблюдалась в 2018 и 2019 гг. в Республике Ингушетия (142 чел. на 100 тыс. чел. соответствующего возраста), максимальная – в 2013 г. в Чукотском автономном округе (988 чел.). Следовательно, минимальное значение показателя – 140 чел., максимальное – 990 чел. на 100 тыс. чел. соответствующего возраста;

7) минимальное количество пациентов с психическими расстройствами и расстройствами поведения отмечено в 2021 г. в Краснодарском крае (483 чел. на 100 тыс. чел.), максимальное – в 2013 г. в Новгородской области (2137 чел.). Поэтому минимум показателя составил 450 чел. на 100 тыс. чел. населения, а максимум – 2150 чел.;

8) минимальная численность пациентов с психическими расстройствами и расстройствами поведения, связанными с употреблением психоактивных веществ, была учтена в 2018 г. в г. Москве (26 чел. на 100 тыс. чел. населения), максимальная – в 2013 г. в Самарской области (1576 чел.). Следовательно, минимальное значение показателя – 20 чел. на 100 тыс. чел. населения, максимальное – 1600 чел.;

9) минимальный уровень безработицы наблюдался в 2018 г. в г. Москве (1,2%), максимальный – в 2013 г. в Республике Ингушетия (43,7%), что определило минимальное значение показателя как 1%, а максимальное – как 50%;

10) худший показатель фондовооруженности труда работников выявлен в 2015 г. в г. Севастополе (188 млн руб./ тыс. чел.), лучший – в 2021 г. в Ямало-Ненецком автономном округе (36595 млн руб./ тыс. чел.). Поэтому за минимум фондовооруженности труда принято 150 млн руб./ тыс. чел., за максимум – 36650 млн руб./ тыс. чел. При расчетах стоимость основных средств была скорректирована на индекс потребительских цен;

11) минимальная и максимальная производительность труда зафиксирована в 2021 г. в Еврейской автономной области (145 тыс. руб.) и Ямало-Ненецком АО (34609 тыс. руб.). Минимум производительности труда составил 100 тыс. руб., максимум – 35000 тыс. руб. Последние данные по ВРП представлены за 2021 г., поэтому исследуемый период ограничился этим годом. При расчетах данные были приведены в ценах 2013 г.;

12) работники с заработной платой ниже величины прожиточного минимума отсутствовали в 2021–2022 гг. в Камчатском крае; наибольшая их доля наблюдалась в 2013 г. в Чеченской Республике и в 2014 г. в Республике Дагестан (по 29,3%). Поэтому за максимальное значение показателя принято 30%. Поскольку Росстат проводит подсчет данного показателя раз в два года, в нашем исследовании были использованы данные за 2013, 2015, 2017, 2019, 2021, 2023 гг.

Для классификации регионов РФ по уровню развития трудового потенциала и его составляющих использован принцип группировки данных по квартилям. В результате было выделено четыре типа регионов: с относительно высоким уровнем, средним, ниже среднего и низким уровнем развития трудового потенциала.

Трудовой потенциал Бурятии

В исследуемый период динамика уровня развития трудового потенциала Республики Бурятия была разнонаправленной. В первой половине наблюдались положительные тенденции с пиком в 2018 г., когда республика заняла 60-е место в общероссийском рейтинге. В этот период она стабильно входила в группу регионов с уровнем развития ТП ниже среднего, за исключением 2017 г. С 2013 по 2018 гг. индекс ТП вырос на 5,2% (табл. 2).

Таблица 2. **Уровень развития трудового потенциала Республики Бурятия, 2013–2022 гг.**

Год	Индекс ТП РБ	Ранг РБ	Уровень развития ТП РБ	Индекс ТП РФ	Индекс ТП ДФО
2013	0,399	61	Ниже среднего	0,447	0,411
2014	0,396	62	Ниже среднего	0,451	0,416
2015	0,401	61	Ниже среднего	0,452	0,418
2016	0,407	62	Ниже среднего	0,463	0,428
2017	0,411	69	Низкий	0,474	0,441
2018	0,420	60	Ниже среднего	0,475	0,442
2019	0,406	76	Низкий	0,486	0,450
2020	0,400	73	Низкий	0,477	0,449
2021	0,386	79	Низкий	0,474	0,441
2022	0,377	82	Низкий	0,483	0,443
Темп прироста, 2013–2018 гг., %	5,2	-	-	6,3	7,5
Темп прироста, 2018–2022 гг., %	-10,1	-	-	1,7	0,2
Темп прироста, 2013–2022 гг., %	-5,4	-	-	8,1	7,8

Источник табл. 2,3, рис. 1,2,3,4. Расчеты автора.

Во второй половине периода индекс трудового потенциала республики снизился на 10,1%, это наибольший темп сокращения в стране. Как следствие, в рейтинге она переместилась на 82-ю позицию и перешла в группу регионов с низким уровнем развития трудового потенциала. Хуже были показатели только у Забайкальского края (0,376), Псковской (0,375) и Курганской (0,367) областей, в то время как в регионах-лидерах индекс ТП достиг 0,639 в г. Москве и 0,699 в Ямало-Ненецком автономном округе.

В результате в целом за рассматриваемый период индекс ТП Бурятии снизился на 5,4%. Отрицательная динамика наблюдалась еще только в шести регионах РФ (Республика Коми, Мурманская, Костромская, Орловская, Курганская, Псковская области). В большинстве из них происходило положительное развитие трудового потенциала – от 0,6% в Удмуртской Республике до 30,2% в Республике Тыва.

Межрегиональная дифференциация по уровню развития трудового потенциала продолжает сохраняться, лишь незначительно снизившись с 2,1 раза в первые три года рассматриваемого периода до 1,9 раза в последующие годы.

Уровень развития трудового потенциала республики на протяжении всего исследуемого периода отстает от показателей ДФО и тем более РФ. Последние снижались только в 2020 и 2021 гг., а в остальное время зафиксирована положительная динамика, особенно интенсивная в первой половине рассматриваемого периода, что обусловило рост индекса трудового потенциала в целом на 7,8% и 8,1% соответственно. В результате противоположных тенденций развития усилилось отставание индекса

трудового потенциала Республики Бурятия от уровня ДФО и РФ – в период 2013–2022 гг. с 2,9% до 14,9% и с 10,7% до 21,9% соответственно (см. табл. 2).

Структура трудового потенциала

Структурный анализ трудового потенциала республики также показал разнонаправленные тенденции. Значимо ухудшились количественные характеристики ТП, что повлияло на интегральный показатель. Снижение индекса демографического компонента на 41,5% не смогла компенсировать положительная динамика остальных составляющих: + 10,7% по экономическому, 6,1% – по образовательно-квалификационному, 1,8% – по психофизическому компонентам. Как следствие, в структуре ТП увеличилась доля указанных трех компонент за счет существенного сокращения веса демографической составляющей.

В начале анализируемого периода структуры трудового потенциала Республики Бурятия, РФ и ДФО были близки (табл. 3). И хотя на уровне России и Дальневосточного округа происходили аналогичные процессы, они не так сильно повлияли на структуру ТП. Снижение количественной характеристики было не столь существенно (–4,6% и –5,2% соответственно), а прирост по другим компонентам более значим, особенно по психофизическому (+14,1% и +10,2%) и экономическому (+15,2% и +19,1%).

Таблица 3. Структура трудового потенциала РБ, РФ, ДФО в 2013, 2022 гг., %

Компонент	2013			2022		
	РБ	РФ	ДФО	РБ	РФ	ДФО
Демографический	23,6	23,6	27,3	14,6	20,9	24,0
Образовательно-квалификационный	16,7	18,8	16,3	18,8	18,1	16,3
Психофизический	33,8	33,8	31,1	36,3	35,7	31,8
Экономический	25,9	23,8	25,3	30,3	25,3	27,9

Как в начале, так и в конце исследуемого периода наибольший вклад в общий уровень индекса развития ТП республики вносил психофизический компонент (более трети). Его индекс начал снижаться после 2017 г., почти нивелировав развитие первой половины периода (рис. 1). Значительное отставание республиканского показателя от уровня РФ, его более низкое значение в 2022 г. по сравнению с уровнем ДФО обусловило снижение позиции в рейтинге регионов с 48-го места в 2013 г. до 73-го в 2022 г.

Снижение уровня смертности населения в трудоспособном возрасте было 8,8% против 12,4% в РФ и 9,2% в ДФО в результате перманентно более высокого уровня смертности от внешних причин (182,6 случая на 100 тыс. чел. в 2022 г., при 99,5 – в РФ, 147,6 – в ДФО). Среди причин летальности внешние занимают 2-е место по значимости (каждый 7-й умерший). Следует также отметить более высокую смертность мужчин трудоспособного возраста (в 3,7 раза выше, чем у женщин)⁴.

⁴ Здравоохранение в России [Эл. ресурс]. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13218> (дата обращения: 27.03.2024).

Для профилактики летальности от внешних причин требуется создание безопасной физической и социальной среды, снижение факторов риска.

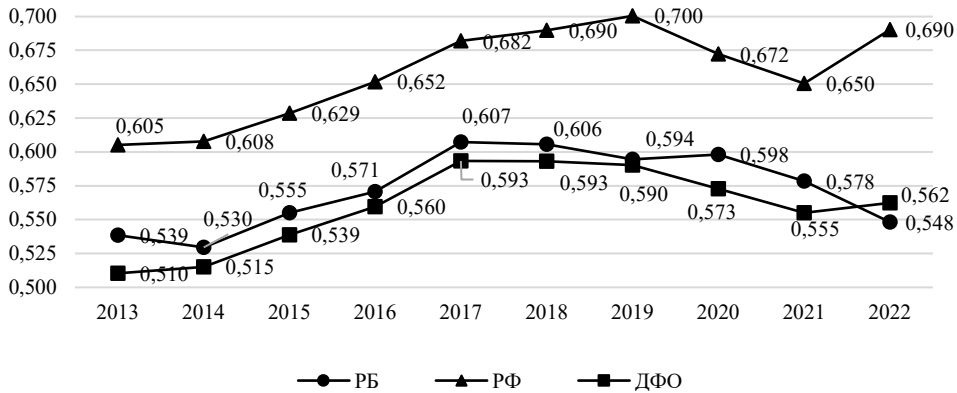


Рис. 1. Динамика индекса психофизического компонента РБ, РФ, ДФО в 2013–2022 гг.

Негативно сказалось и снижение индекса психического здоровья на 7,2% в результате ежегодного роста численности пациентов с психическими расстройствами и расстройствами поведения, связанными с употреблением психоактивных веществ. Тревогу вызывает распространенность среди населения республики вредных привычек, последствия которых необратимо влияют на физическое и психическое здоровье. По итогам 2022 г. Бурятия находилась на 71-м месте в рейтинге регионов по отсутствию вредных привычек⁵ и 82-м – по уровню трезвости⁶, а в 2023 г. стала самым «пьющим» регионом РФ⁷. Незащищенность населения региона от алкоголя требует принятия в том числе управленческих решений.

Отрицательная динамика численности пациентов с психическими расстройствами и расстройствами поведения, стоящих на учете в лечебно-профилактических организациях, обусловила рост позиции РБ с 46 до 37-го места по этому показателю. В 2022 г. на 100 тыс. чел. населения численность таких пациентов составила 995 чел. на (в РФ – 961 чел., в ДФО – 1118 чел.).

Экономический компонент занимает второе место по вкладу в уровень индекса развития регионального ТП (кроме 2015 и 2016 гг.). Во второй половине исследуемого периода произошло замедление его развития, тогда как в РФ и ДФО наблюдались более высокие темпы прироста. В результате увеличилось отставание индекса экономического компонента ТП Республики Бурятия от показателей РФ и ДФО,

⁵ Рейтинг регионов по отсутствию вредных привычек [Эл. ресурс]. URL: https://ria.ru/20231204/vrednye_privychki-1912947239.html (дата обращения: 26.03.2024).

⁶ Названы 3 самых пьющих региона [Эл. ресурс]. URL: <https://ria.ru/20221220/trezvost-1839959668.html> (дата обращения: 26.03.2024).

⁷ Бурятия, Чукотка и Сахалин попали в пятерку самых пьющих регионов страны [Эл. ресурс]. URL: <https://prim.rbc.ru/prim/freenews/6580dc609a7947571727028e> (дата обращения: 26.03.2024).

а позиция республики в рейтинге регионов опустилась с 38-го до 68-го места, что свидетельствует о низкой эффективности использования трудовых ресурсов (рис. 2).

Это стало следствием негативного влияния ряда факторов, прежде всего, отрицательной динамики производительности труда ($-16,3\%$), наблюдавшейся еще только в девяти регионах РФ, тогда как по стране в целом темп прироста составил $69,4\%$, по ДФО – $39,1\%$. По итогам 2021 г. этот показатель в республике был равен 349 тыс. руб., что ниже уровней РФ и ДФО в 3,7 и 3,1 раза. При этом относительно начала периода данный разрыв увеличился, что привело к снижению позиции республики с 61-го до 82-го места в национальном рейтинге.

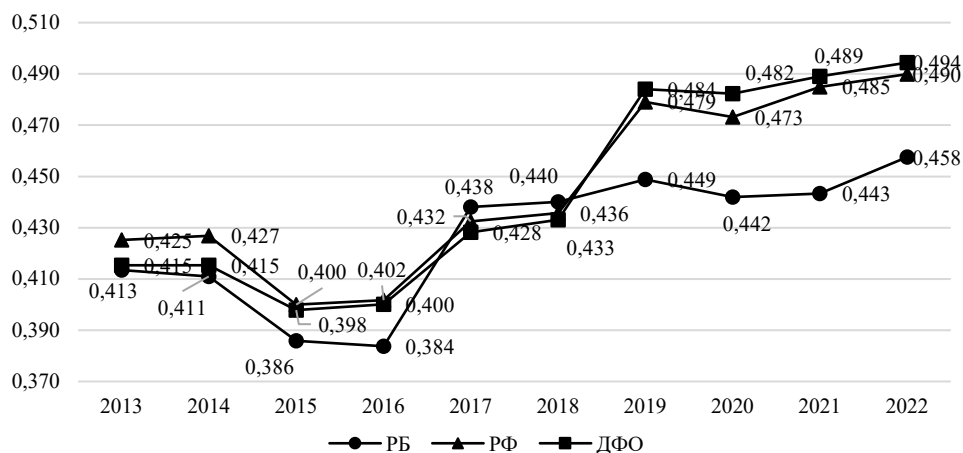


Рис. 2. Динамика индекса экономического компонента РБ, РФ, ДФО в 2013–2022 гг.

Производительность труда косвенно отражает уровень технологической оснащенности региональной экономики и средний квалификационный уровень работающего населения. В целом по данному показателю в нашей стране наблюдается самая существенная межрегиональная дифференциация, достигшая 239 раз к 2021 г. Кроме того, республика традиционно входит в десятку регионов с наиболее высоким уровнем безработицы (75-е место в 2022 г.). Последний показатель характеризует доступ к занятости и емкость рынка труда [Баймурзина, Мирзабалаева, 2017]. Хотя за исследуемый период уровень безработицы в Бурятии сократился на $7,5\%$, до $7,4\%$, он все равно остается выше среднероссийского в 1,9 раза, Дальневосточного – в 1,5 раза.

Негативное влияние оказывает и сохранение структурного дисбаланса рынка труда. Вакантные рабочие места имеют низкий социальный потенциал и однообразны. Наиболее острая ситуация складывается в сельской местности, где отмечается отсутствие постоянных рабочих мест. Низкая производительность и высокая безработица указывают на слабое развитие экономики на фоне низкого инвестиционного потенциала территории, недостаточности ее социальной, производственной и рыночной инфраструктуры [Дугаржапова, 2021].

Для республики характерно также отставание по темпам роста фондовооруженности ($46,7\%$) от среднероссийских значений в 1,8 раза и дальневосточных – в 1,5 раза.

За исследуемый период по показателю фондовооруженности (1682 млн руб./ тыс. чел.) она переместилась с 49-го на 62-е место и отстает от РФ в 1,8 раза от среднего уровня по ДФО в 2,1 раза.

В отношении доли работников с заработной платой ниже величины прожиточного минимума наблюдается положительная динамика. Значение этого показателя (2,2%) сопоставимо со среднероссийским и несущественно выше, чем в ДФО (1,7%). Во всех регионах РФ этот показатель сокращается во времени, но везде – разными темпами: в Бурятии и РФ в целом – в 3 раза за период, в ДФО – в 4,8 раза. Более существенное снижение доли низкооплачиваемых работников в других регионах обусловило переход республики с 29-го на 35-е место.

Вклад индексов демографического и образовательно-квалификационного компонентов в общий уровень индекса развития трудового потенциала Бурятии не столь значителен. Развитие индекса образовательно-квалификационного компонента подвержено колебаниям, а в последние два года характеризуются спадом. Он традиционно отстает от уровня РФ (на 19,2% в 2022 г.) и примерно сопоставим с уровнем ДФО. В общероссийском рейтинге республика опустилась с 54-го на 60-е место (рис. 3).

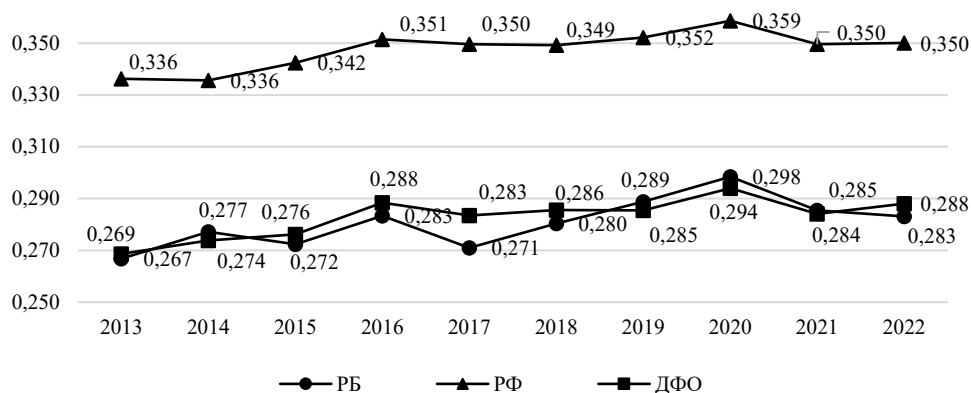


Рис. 3. Динамика индекса образовательно-квалификационного компонента РБ, РФ, ДФО в 2013–2022 гг.

Основной причиной стало снижение позиции РБ по уровню образования рабочей силы с 38-го до 55-го места, хотя значение самого показателя не изменилось (5,76 баллов). Уровень образования трудящихся в республике традиционно ниже среднероссийского (5,99 баллов) и сопоставим с дальневосточным (5,77 баллов). Данный показатель подвержен сильным колебаниям на протяжении всего исследуемого периода, а в последние два года происходит его снижение, что свидетельствует о выбытии высококвалифицированных работников, прежде всего, в результате миграции. Республика традиционно является донором талантливой молодежи и квалифицированных кадров, что негативно отражается на качестве ее собственной рабочей силы и грозит экономическими потерями [Бюраева, 2022].

Из положительных тенденций можно отметить разве что повышение уровня квалификации. По ее сводному индексу Бурятия (0,125) поднялась с 62-го на 51-е место,

главным образом за счет увеличения в два раза числа работников, прошедших ДПО. Их доля в республике сопоставима с показателями РФ и ДФО (10,1%, 9,3% и 10,3% соответственно). За прошедшее десятилетие система ДПО показала свою эффективность как институционального регулятора рынка труда, тогда как другие характеристики квалификации отличаются отрицательной динамикой.

Численность занятых научными исследованиями и разработками, характеризующая научный потенциал региона, за 10 лет снизилась на 25,2% (против –7,9% и –9,6% в РФ и ДФО) и сегодня составляет 933 чел. Это соответствует 2,4 чел. на 1000 занятых, что ниже уровня РФ (9,3 чел.) и ДФО (3,4 чел.). Изобретательская активность в республике, как и в ДФО, вдвое ниже среднероссийского уровня (1,9 заявки на 10 тыс. занятых), несмотря на нацеленность государственной политики РФ на импортозамещение и технологическую независимость. Как и в большинстве регионов РФ, отток кадров из науки здесь не компенсируется приходом новых сотрудников. Происходит снижение интереса к науке у молодежи из-за низкой заработной платы, сокращения расходов на исследования, оборудование и пр. [Мигранова, Токсанбаева, 2014].

Отметим, что влияние квалификационной составляющей на итоговый рейтинг сводного индекса образовательно-квалификационного компонента свидетельствует об определенном несоответствии качества полученного образования и квалификации работников, означающее, с одной стороны, недоиспользование образовательного потенциала работников, а с другой – несоответствие подготовки кадров к требованиям уровня образования. Так, в 2022 г. Республика Бурятия, находящаяся на 55-м месте по уровню образования рабочей силы, с учетом уровня квалификации работников, в сводном рейтинге регионов опустилась на 60-ю позицию.

Вклад демографического компонента в уровень развития трудового потенциала республики оказался наименьшим. Спад развития наблюдался практически весь исследуемый период, за исключением 2015 и 2018 гг. К 2022 г. отставание от уровня РФ и ДФО достигло почти двух раз. Как следствие позиция республики снизилась с 61-го до 83-го места (рис. 4).

В прошедшие 10 лет наибольшим количеством рабочей силы (численность населения в возрасте 15–72 лет) Бурятия располагала в 2013 г. Затем показатель неуклонно снижался, причем более быстрыми темпами (–7,6%), чем в РФ и ДФО (–0,9% и –6,1% соответственно), и в 2022 г. зафиксирован на отметке 425,6 тыс. человек. Соответственно уровень участия населения в рабочей силе снизился на 1,6% – до 59,9%, тогда как в ДФО снижение составило всего 0,3%, а в РФ его вовсе не было. По данному показателю регион регулярно входит в десятку отстающих, постепенно спускаясь к концу списка (с 76-го до 83-го места).

При этом республика и еще шесть регионов-аутсайдеров характеризуются крайне низким уровнем занятости или используемого трудового потенциала (55,5% в РБ, что на 10 п.п. меньше, чем в РФ и ДФО и соответствует 80-й позиции в стране), и этот разрыв увеличивается во времени. Если на уровне страны и ДФО в исследуемый период использование трудового потенциала усилилось (+1,1% и +2,2% соответственно), то в Бурятии, напротив, снизилось на 5,3%, и это худший показатель среди регионов Дальнего Востока. В 2022 г. численность занятых в республике составила 394,2 тыс. чел.

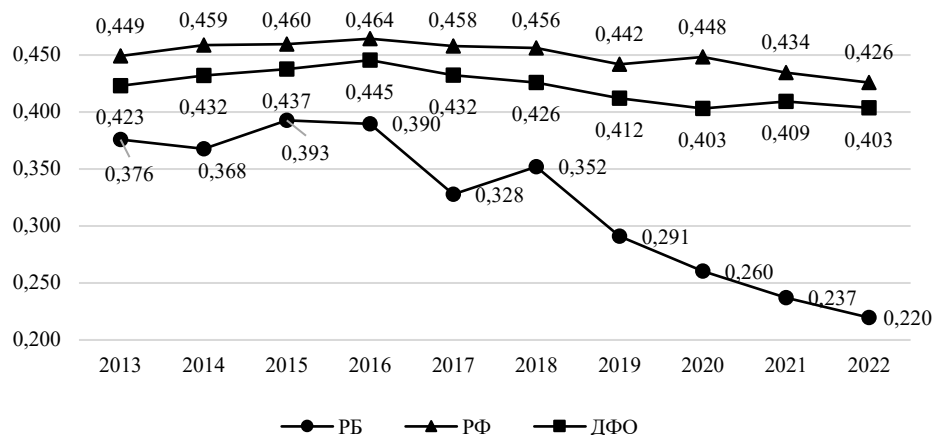


Рис. 4. Динамика индекса демографического компонента РБ, РФ, ДФО в 2013–2022 гг.

Численность потенциальной рабочей силы⁸ за исследуемый период повсеместно сократилась: в Бурятии – на 36,9%, в РФ – на 29,8%, в ДФО – на 39%. В 2022 г. желание работать выразило 6% населения, не входящего в состав рабочей силы. Несмотря на снижение уровня потенциальной рабочей силы в два раза по сравнению с 2013 г., его значение остается одним из наиболее высоких по стране (6-е место) и самым высоким в ДФО.

Неиспользуемый трудовой потенциал как совокупность безработных (31,4 тыс. чел.) и потенциальной рабочей силы (19,8 тыс. чел.) в 2022 г. составил 11,5% (13,9% в 2013 г.) от общей численности мотивированного к труду населения 15–72 лет (5,2% в РФ, 6,9% в ДФО). Отсюда следует, что трудовой потенциал в республике используется менее чем на 90%. Аналогичная ситуация наблюдается только в 11 регионах РФ.

Данные тенденции вызваны в большей степени сложной социально-экономической ситуацией в республике, нежели демографическими факторами, поскольку сокращение численности населения в возрасте 15–72 лет не было интенсивным (–1,6%), и доля трудоспособного населения (56,6%) здесь практически аналогична российской (57%) и дальневосточной (58,6%)⁹. Кроме того, возрастная структура населения республики характеризуется более высокой долей молодежных когорт и низкой – населения предпенсионного и пенсионного возрастов по сравнению с ситуацией в РФ и ДФО [Бюраева, 2023].

При этом по основным признакам развития Бурятия относится к самым проблемным регионам РФ, будучи высокодотационной и значительно зависимой от финансирования федеральным центром [Дондоков, 2023]. К тому же средняя заработная плата в республике (61,6 тыс. руб.) традиционно ниже уровня РФ (73,7 тыс. руб.) и самая

⁸ До 2017 г. в возрасте 15–72 лет, с 2017 г. – в возрасте 15 лет и старше.

⁹ Регионы России. Социально-экономические показатели [Эл. ресурс]. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13204> (дата обращения: 14.03.2024).

низкая в ДФО (83,8 тыс. руб.)¹⁰. В этих условиях среди трудоспособного населения происходит распространение иждивенческих стратегий, когда члены домохозяйств предпочитают оставаться вне рабочей силы с целью получения социальных выплат и пособий, совокупный объем которых может соответствовать или даже превышать уровень заработной платы. Если в 2013 г. доля социальных выплат в структуре доходов населения Бурятии была близка к уровню РФ и ДФО, то к 2022 г. она выросла на 6,7 п.п. и составила 26,2%, тогда как в РФ и ДФО практически не изменилась (20,2% и 22,2%)¹¹. Оказывают влияние на занятость и национально-демографические факторы, в частности, среди этнических бурят распространена многодетность, что ограничивает занятость матерей [Бюраева, 2023].

В итоге за исследуемый период в республике произошло более резкое снижение численности мотивированного к труду населения (–9,4%), чем в РФ и ДФО (–1,5% и –7,1%). В 2022 г. этот показатель составил 445,4 тыс. чел., или 62,7% населения в возрасте 15–72 лет, что заметно ниже, чем в РФ и ДФО (69,1% и 69,9%).

Выявленные негативные тенденции чреваты усилением дефицита рабочей силы в республике. Кадровый голод становится наиболее острой проблемой социально-экономического развития региона. Только на оборонно-промышленных предприятиях Бурятии дефицит составляет 572 чел¹². На момент написания статьи на 1 активную вакансию приходилось в среднем 3,4 активных резюме, что свидетельствует о серьезной нехватке кадров. Комфортной для рынка труда нормой считается баланс 5–7,9 резюме на одну вакансию, позволяющий поддерживать достаточный выбор работы у соискателей, и кандидатов – у работодателей. Прежде всего, наблюдается дефицит линейного персонала, квалифицированных «синих воротничков», экспертов, узких специалистов¹³. По данным республиканского агентства занятости, практически каждый сегмент экономики испытывает значительный дефицит рабочей силы¹⁴. Складывается парадоксальная ситуация, когда при значительной востребованности кадров в республике сохраняется высокий уровень безработицы.

Заключение

Исследование показало, что трудовой потенциал Республики Бурятия не только находится на критически низком уровне, но и имеет отрицательную динамику развития. Его регресс за исследуемый период указывает на низкую эффективность регионального управления в данной сфере. Несмотря на вхождение в 2018 г. в состав ДФО с целью

¹⁰ Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата [Эл. ресурс]. URL: https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries (дата обращения: 15.03.2024).

¹¹ Денежные доходы и расходы населения [Эл. ресурс]. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13270> (дата обращения: 21.03.2024).

¹² Оборонно-промышленные предприятия Бурятии испытывают дефицит кадров [Эл. ресурс]. URL: https://newbur.ru/newsdetail/oboronno_promyshlennyye_predpriyatiya_buryatii_ispytyvayut_defitsit_kadrov/ (дата обращения: 01.04.2024).

¹³ В Бурятии отмечают дефицит кадров [Эл. ресурс]. URL: <https://vtinform.com/news/142/201893/> (дата обращения: 01.04.2024).

¹⁴ В Бурятии рассказали, каких специалистов не хватает республике кадров. URL: https://www.vedomosti.ru/strana/far_eastern/articles/2023/11/30/1008532-v-buryatii-rasskazali-kakih-spetsialistov-ne-hvataet (дата обращения: 01.04.2024).

реализации преференциального принципа развития, содействующего привлечению трудовых ресурсов и закреплению местного населения, по большинству характеристик трудового потенциала позиции республики ухудшились. Немного сдерживать падение помогают лишь некоторые показатели образования и здоровья.

Практически все критерии развития трудового потенциала отстают от среднего уровня по РФ и ДФО, что особенно заметно в отношении параметров производительности и фондовооруженности труда, а также научного потенциала и патентной активности. Но основной причиной отставания следует признать «вымывание» трудовых ресурсов из региона, деструктивность процессов формирования, воспроизводства и реализации трудового потенциала.

Межрегиональные диспропорции приводят к перераспределению инвестиционных, финансовых, людских ресурсов из менее благополучных регионов в более «выгодные», что чревато стагнацией развития отстающих территорий. В этой связи проблема кадровой безопасности республики становится все более острой, что негативно отражается на потенциале ее социально-экономического развития.

Качественные характеристики трудового потенциала Бурятии практически не улучшаются на фоне низкой эффективности его реализации, что не соответствует задачам модернизации экономики региона, характеризующейся инерционностью развития [Дугаржапова, 2023]. Очевидно, что республика, будучи проблемным регионом РФ, не имеет достаточных ресурсов для того, чтобы самостоятельно справиться с указанными проблемами. Предпринимаемых мер для этого тоже недостаточно: проводимые нашими коллегами исследования показывают, что в Бурятии, как и остальных регионах ДФО, реализуемые государственные меры и механизмы ускоренного социально-экономического развития слабо влияют на экономический рост и трудовой потенциал территорий [Дондоков, 2023]. В этой связи, полагаем, необходима разработка специальных мер федерального уровня по гармоничному развитию региона.

Литература/References

- Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда. М.: ЮНИТИ, 1999. 407 с.
- Adamchuk, V.V., Romashov, O.V., Sorokina, M.E. (1999). *Economics and Sociology of Labor*. Moscow: UNITI. (In Russ.).
- Баймурзина Г.Р., Мирзабалаева Ф.И. Индекс эффективности реализации трудового потенциала как показатель качества социально-трудовой среды (региональный аспект) // Проблемы развития территории. 2017. Вып. 2. С. 106–123.
- Baimurzina, G.R., Mirzabalaeva, F.I. (2017). Labor potential implementation efficiency index as an indicator of the quality of the social and labor environment (regional aspect). *Problems of Territory Development*. No. 2. Pp. 106–123. (In Russ.).
- Бюраева Ю.Г. Демографический потенциал Республики Бурятия: динамика и факторы снижения в условиях новых вызовов // Социологические исследования. 2023. № 10. С. 65–77. DOI: 10.31857/S013216250028305–8
- Byuraeva, Yu.G. (2023). Demographic potential of the Republic of Buryatia: dynamics and factors of reduction under new challenges. *Sociological Studies*. No. 10. Pp. 65–77. (In Russ.). DOI: 10.31857/S013216250028305–8
- Бюраева Ю.Г. Миграционные процессы в Республике Бурятия: направления, результативность, факторы // ЭКО. 2022. № 1. С. 141–166. DOI: 10.30680/ECO0131–7652–2022–1–141–166

- Byuraeva, Yu.G. (2022). Migration processes in the Republic of Buryatia: directions, performance, factors. *ECO*. No. 1. Pp. 141–166. (In Russ.). DOI: 10.30680/ECO0131–7652–2022–1–141–166
- Дондоков З.Б.-Д. Проблемные регионы Азиатской России и государственная экономическая политика // Журнал Сибирского федерального университета. Гуманитарные науки. 2023. № 16. С. 1504–1509. EDN: PXZOBG
- Dondokov, Z.B.-D. (2023). Problem Regions of Asian Russia and state economic policy. *Journal of Siberian Federal University. Humanities & Social Sciences*. No. 16. Pp. 1504–1509. (In Russ.). EDN: PXZOBG
- Дугаржапова Д.Б. Тенденции и проблемы развития инвестиционной деятельности депрессивного региона (на примере Республики Бурятия) // Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки. 2021. № 4. С. 356–371. DOI: 10.15593/2224–9354/2021.4.24
- Dugarzhapova, D.B. (2021). Trends and challenges of developing investment activities in a depressed region (the case of the Republic of Buryatia). *PNRPU Sociology and Economics Bulletin*. No. 4. Pp. 356–371. (In Russ.). DOI: 10.15593/2224–9354/2021.4.24
- Дугаржапова Д.Б. Проблемы социально-экономического развития Республики Бурятия // Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки. 2023. № 3. С. 227–240. DOI: 10.15593/2224–9354/2023.3.16
- Dugarzhapova, D.B. (2023). Problems of socio-economic development of the Republic of Buryatia. *PNRPU Sociology and Economics Bulletin*. No. 3. Pp. 227–240. (In Russ.). DOI: 10.15593/2224–9354/2023.3.16
- Истомин А.В., Селин В.С. Стратегия и возможности программно-целевого подхода в регулировании регионального экономического развития // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2009. № 3 (7). С. 25–36.
- Istomin, A.V., Selin, V.S. (2009). Strategy and possibilities of the program-target approach in the regulation of regional economic development. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*. No. 3. Pp. 25–36. (In Russ.).
- Крышталева Т.Ю. Методика оценки состояния трудового потенциала регионов РФ // Мир экономики и управления. 2017. № 3. С. 35–46. DOI: 10.25205/2542–0429–2017–17–3–35–46
- Kryshtaleva, T. Yu. (2017). Assessment method of the state of labour potential in regions of the Russian Federation. *World of Economics and Management*. No. 3. Pp. 35–46. (In Russ.). DOI: 10.25205/2542–0429–2017–17–3–35–46
- Мигранова Л.А., Токсанбаева М.С. Качество трудового потенциала российских регионов // Народонаселение. 2014. № 2. С. 102–120.
- Migranova, L.A., Toksanbaeva, M.S. (2014). Quality of labour potential of Russian regions. *Population*. No. 2. Pp. 102–120. (In Russ.).
- Панкратов А.С. Управление воспроизводством трудового потенциала. М.: Изд-во МГУ, 1988. 279 с.
- Pankratov, A.S. (1988) *Management of reproduction of labor potential*. Moscow. Moscow State University Publishing House. (In Russ.).
- Попов А.В. Комплексная оценка трудового потенциала территорий (на примере субъектов РФ) // Белорусский экономический журнал. 2016. № 1. С. 83–94.
- Popov, A.V. (2016). Comprehensive assessment of the labor potential of the territories (on the example of the subjects of the Russian Federation). *Belarusian Economic Journal*. No. 1. Pp. 83–94. (In Russ.).
- Римашевская Н.М., Мигранова Л.А., Токсанбаева М.С. Человеческий и трудовой потенциал российских регионов // Народонаселение. 2014. № 3. С. 106–119.
- Rimashevskaya, N.M., Migranova, L.A., Toksanbaeva M.S. (2014). Human and labour potential of Russian regions. *Population*. No. 3. Pp. 106–119. (In Russ.).

- Фурсов В.А., Кривокора Е.И., Стриелковский В. Региональные аспекты оценки трудового потенциала в современной России // *Terra Economicus*. 2018. Т. 16. № 4. С. 95–115. DOI: 10.23683/2073–6606–2018–16–4–95–115
- Fursov, V.A., Krivokora, E.I., Strielkowski, V. (2018). Regional aspects of labor potential assessment in modern Russia. *Terra Economicus*. Vol. 16. No 4. Pp. 95–115. (In Russ.). DOI: 10.23683/2073–6606–2018–16–4–95–115
- Шабунова А.А., Леонидова Г.В. Качество трудовых ресурсов России: региональный аспект // Актуальные проблемы экономики и права. 2012. № 2. С. 126–134.
- Shabunova, A.A., Leonidova, G.V. (2012). Quality of labour resources in Russia: regional aspect. *Actual Problems of Economics and Law*. No. 2. Pp. 126–134. (In Russ.).

Статья поступила 07.05.2024

Статья принята к публикации 03.06.2024

Для цитирования: Бюраева Ю.Г. Опыт оценки трудового потенциала Республики Бурятия // ЭКО. 2024. № 6. С. 188–204. DOI: 10.30680/ECO0131–7652–2024–6–188–204

Информация об авторе

Бюраева Юлия Григорьевна (Улан-Удэ) – доктор социологических наук. Отдел региональных экономических исследований Института монголоведения, буддологии и тибетологии СО РАН.

E-mail: julbur@yandex.ru; ORCID: 0000–0001–7307–8309

Summary

Yu.G. Byuraeva

The Experience of Labor Potential Assessment in the Republic of Buryatia

Abstract. The author makes an assessment of the level of development of labor potential of the Republic of Buryatia from 2013 to 2022 in comparison with Russian and Far Eastern indicators. Quantitative and qualitative characteristics are given, the degree of implementation efficiency is determined on the basis of demographic, educational, qualification, psychophysical and economic components. Significant deterioration of quantitative characteristics over time, as well as insufficient growth of education, health and economic components predetermine the deepening lag of Buryatia's labor potential from Russian regions. The factors influencing the development of labor potential components of the republic have been determined, which can be in demand when making managerial decisions and adjusting regional policy.

Keywords: *labor potential; labor resources; work force; assessment; index; Republic of Buryatia*

For citation: Byuraeva, Yu.G. (2024). The Experience of Labor Potential Assessment in the Republic of Buryatia. *ECO*. No. 6. Pp. 188–204. (In Russ.). DOI: 10.30680/ECO0131–7652–2024–6–188–204

Information about the author

Byuraeva, Yulia Grigorievna (Ulan-Ude) – Doctor of Sociology Sciences. Department of Regional Economic Research, Institute for Mongolian, Buddhist and Tibetan Studies of the Siberian Branch of the RAS.

E-mail: julbur@yandex.ru; ORCID: 0000–0001–7307–8309

