

УДК 331.5.024.54

Г.А. Хмелева, В.В. Ваховский*

**ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РАБОТНИКОВ В РЕГИОНАХ**

В статье проводится обобщение отечественных и зарубежных теоретико-методологических подходов к оценке конкурентоспособности работников региона, выявлены их достоинства и недостатки. Предложена система показателей оценки, включающая количественные, качественные индикаторы и индикаторы развития конкурентоспособности трудовых ресурсов.

Ключевые слова: работник, трудовые ресурсы, конкурентоспособность, развитие, регион, оценка, теоретико-методологические подходы.

Проблема недостаточной производительности труда в российских регионах выводит на первый план исследования теоретико-методологических подходов к оценке конкурентоспособности работников с позиции формирования качества трудовых ресурсов. Данная задача актуализируется общемировыми тенденциями трансформации общественного производства в такой тип, при котором человеческий потенциал становится определяющим фактором развития экономики [1]. Рыночные отношения обуславливают наличие состязательности во всех сферах жизнедеятельности современного общества. Индивидуальные трудовые, интеллектуальные способности, компетенции становятся не только залогом карьерного успеха каждого человека, но и основой экономического развития предприятий, регионов и стран. В данном аспекте, на наш взгляд, справедливо рассматривать конкурентоспособность работников в качестве основной производительной силы, ключевого фактора социально-экономического развития регионов, поскольку в хозяйственный оборот вовлекаются не только товары и услуги, но и люди с их способностями, умениями и навыками [2].

В широком смысле под конкурентоспособностью принято понимать совокупность свойств и характеристик объекта, которые обеспечивают ему превосходство по сравнению с аналогами на рынке. Подобный подход позволяет применить конкурентоспособность к субъекту на рынке труда. Состязательность регионов в обеспечении ресурсами (включая трудовые), достижении лучших экономических результатов, основа которой заложена рыночными отношениями хозяйствования, дает возможность рассматривать конкурентоспособность трудовых ресурсов регионов как объективную реальность современного этапа хозяйствования и необходимое условие достижения лидерства региона [3].

Теоретико-методологические основы исследования конкурентоспособности работников региона состоят в необходимости рассмотрения данной категории, прежде

* © Хмелева Г.А., Ваховский В.В., 2014

Хмелева Галина Александровна (galina.a.khmeleva@yandex.ru), кафедра экономики Самарского государственного университета, 443011, Российская Федерация, г. Самара, ул. Акад. Павлова, 1.

Ваховский Вячеслав Витальевич (vahovskiy.v@mail.ru), директор Ульяновского филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, 432011, Российская Федерация, г. Ульяновск, ул. Корюкина, 20.

всего, с позиции эффективности участия трудовых ресурсов в хозяйственной деятельности. В частности, С.Г. Землянухина отмечает зависимость конкурентоспособности региона «не только от качества трудовых ресурсов, но и от возможностей производственно-хозяйственного комплекса региона» [4]. Действительно, рассматриваемая категория включает в себя не только производительность труда, но и способность региона привлекать квалифицированные кадры путем создания достойных условий труда и заработной платы, обеспечения качества жизни населения.

По мнению Е.В. Янченко, конкурентоспособность человеческих ресурсов характеризуется «набором качеств, определяющим преимущества их носителя в системе трудовых отношений по сравнению с другими их участниками» [2]. Однако для оценки конкурентоспособности работников на региональном уровне такое определение малопригодно, так как адекватно оценить набор качественных характеристик трудоспособного населения региона в системе трудовых отношений не представляется возможным.

Попытки оценки конкурентоспособности работников региона не раз предпринимались как отечественными, так и зарубежными учеными. Различия в подходах определяются масштабами и постановкой задачи. Как правило, в исследованиях проводится оценка влияния трудовых ресурсов на конкурентоспособность региона [5; 6], проводится сопоставление с качеством трудовых ресурсов развитых стран мира [7] или сравниваются отдельные характеристики человеческого капитала территории с аналогичными свойствами рассматриваемой категории страны в целом в попытке оценить вклад трудовых ресурсов региона в общую копилку страны [8]. Несмотря на различия в подходах, ученые сходятся во мнении, что для современного этапа развития экономики, как отдельных регионов, так и стран мира в целом, качество трудовых ресурсов является ключевым фактором обеспечения экономического роста [9]. Так, из двенадцати контрольных показателей конкурентоспособности по версии Всемирного экономического форума три характеризуют трудовые ресурсы, позволяют провести оценку здоровья и начального образования, высшего образования и профессиональной подготовки, эффективности рынка труда. Отметим, что глобальный индекс конкурентоспособности России в 2013 г. поднялся на три позиции по сравнению с предыдущим периодом (64 место среди 148 стран мира; первые три места занимают соответственно Швейцария, Сингапур, Финляндия) [10]. По рейтингу человеческого потенциала Россия соседствует с такими странами, как Кувейт, Румыния, Саудовская Аравия, что, конечно же, заставляет задуматься о необходимости более пристального внимания со стороны государства к вопросам инвестиций в образование и здоровье российского населения [10].

Интерес представляет система оценки конкурентоспособности Великобритании, элементами которой являются показатели рынка труда (средняя почасовая оплата труда работающих на полную ставку, доля занятых от трудоспособных (с учетом сезонного фактора), безработица, доля получающих пособие по безработице) и социальные пособия [11].

Распространено мнение, что конкурентоспособность работников является составляющим элементом комплексного понятия конкурентоспособности региона наряду с инфраструктурой, условиями для бизнеса и т. д. Безусловно, это справедливая точка зрения, учитывая возрастающую значимость человеческого фактора в условиях экономики знаний, когда земля и капитал в их традиционном понимании в виртуализированном пространстве отходят на второй план. В то же время сложным и нерешенным остается вопрос, как именно оценить конкурентоспособность работников в регионе. Интернациональная исследовательская компания «Ecoys», например, предлагает рассматривать ее сквозь призму способностей ра-

ботника: навыков, требующих специальных знаний, наличия образовательных программ и условий, тренинговых и обучающих институтов, качества проживания, адаптивности рабочей силы. Очевидно, что подобная оценка будет достаточно трудоемкой.

Следует отметить существенное разнообразие в отборе показателей конкурентоспособности работников. Вместе с тем валовой региональный продукт на душу населения остается основным индикатором жизнеспособности экономики и конечным показателем отдачи от использования трудовых ресурсов. Республика Татарстан по данному показателю в 1998–2011 гг. оставалась лидером Приволжского федерального округа (табл. 1). Значение ВРП на душу населения в 2011 г. здесь составило 336 078,6 руб. и превысило аналогичный показатель в среднем по России на 19 452 руб.

Таблица 1

Динамика роста ВРП на душу населения в 1998–2011 гг. (1998 г. базовый), раз

Страны	Годы							
	1998	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Российская Федерация	1,0	8,2	10,2	12,7	15,5	14,6	17,2	20,6
Приволжский федеральный округ	1,0	6,8	8,6	10,6	13,1	12,2	14,1	17,4
Республика Башкортостан	1,0	6,8	9,1	10,6	13,3	11,6	13,6	17,0
Республика Марий Эл	1,0	5,7	7,5	9,6	11,5	12,1	14,5	17,1
Республика Мордовия	1,0	5,7	7,5	10,1	12,4	12,0	14,1	17,1
Республика Татарстан	1,0	7,4	9,3	11,6	14,1	13,5	15,2	19,4
Удмуртская Республика	1,0	7,6	9,1	11,3	13,5	12,8	15,3	18,7
Чувашская Республика	1,0	6,5	8,8	11,7	14,8	13,4	15,1	18,1
Пермский край	1,0	6,7	7,9	9,9	12,7	11,3	13,1	17,0
Кировская область	1,0	5,6	6,9	8,5	11,0	10,8	12,8	15,2
Нижегородская область	1,0	6,8	8,6	10,8	13,6	12,7	15,2	18,0
Оренбургская область	1,0	8,2	11,8	14,6	17,1	16,5	18,3	22,2
Пензенская область	1,0	7,5	9,0	12,2	15,2	15,2	17,9	20,9
Самарская область	1,0	6,1	7,4	8,9	10,6	8,9	10,6	12,7
Саратовская область	1,0	6,4	7,8	9,7	12,4	12,6	14,6	16,7
Ульяновская область	1,0	5,8	7,5	9,2	11,2	11,5	13,4	17,0

Примечание. Рассчитано авторами по данным Росстата [12].

Данные таблицы 1 позволяют провести оценку роста ВРП на душу населения регионов Приволжского федерального округа в сравнении со среднероссийским уровнем. Наиболее быстрый темп роста наблюдается в Оренбургской области (22,2 раза), что во многом связано с благоприятной конъюнктурой в течение всего десятилетия на

углеводородное сырье, значительными запасами которого располагает регион, а также то, что в структуре промышленности более 50 % занимают предприятия топливно-энергетического комплекса. Ослабление промышленности в Самарской области стало причиной наиболее низкого коэффициента роста ВВП на душу населения.

Снижение активности в промышленности не только увеличивает риск потери работы недостаточно квалифицированных сотрудников, но и снижает возможности трудоустройства молодых специалистов. Как известно, молодые, талантливые, образованные люди являются критическим фактором здоровой экономики в настоящем и будущем. В связи с этим характеристику потенциала конкурентоспособности работников региона способно дать соотношение молодого населения и населения в начале пенсионного возраста в регионах (табл. 2).

Таблица 2

Соотношение молодого населения и населения в начале пенсионного возраста в регионах Приволжского федерального округа, 2010 г.

Страны	Доля в общей численности населения в возрасте 25–34 лет, %	Доля в общей численности населения в возрасте 50–59 лет, %
Российская Федерация	16,07	15,05
Приволжский федеральный округ	15,46	15,44
Республика Башкортостан	15,14	14,67
Республика Марий Эл	15,85	16,34
Республика Мордовия	15,06	16,08
Республика Татарстан	15,43	14,93
Удмуртская Республика	16,14	15,98
Чувашская Республика	15,25	14,79
Пермский край	16,00	15,28
Кировская область	15,31	17,52
Нижегородская область	15,45	15,92
Оренбургская область	15,55	15,15
Пензенская область	14,65	16,11
Самарская область	16,15	15,31
Саратовская область	15,18	14,94
Ульяновская область	14,63	16,51

Примечание. Рассчитано авторами по данным переписи 2010 г. [12].

Соотношение численности населения в возрасте 25–34 лет и в предпенсионном возрасте (женщин 50–54 лет, мужчин 55–59 лет без учета льготных категорий граждан) в сравнении со среднероссийскими значениями позволяет получить представление о перспективном заделе трудового потенциала. По данным таблицы 2 можно видеть, что доля населения предпенсионного возраста в регионах ПФО существенно выше аналогичного показателя в среднем по стране, доля молодых кадров, напротив, не достигает среднероссийского значения. Низкая привлекательность производства для молодого населения, высокие темпы оттока талантливой молодежи в центральные регионы в сочетании с низким уровнем внутренней миграции способны привести к потерям высококвалифицированной рабочей силы уже в недалеком будущем.

Миграционный прирост в регионах ПФО отображен в таблице 3. По данным таблицы 3 можно видеть, что в девяти из четырнадцати регионов ПФО наблюдается отрицательный миграционный прирост. Положительный миграционный баланс в Республике Татарстан, Пермском крае, Нижегородской, Самарской и Саратовской областях обеспечен гражданами бывшего СНГ. Однако существенного влияния на конкурентоспособность трудовых ресурсов приток населения из Азербайджана, Таджикистана, Узбекистана, Грузии не окажет, так как в основном это неквалифицированная рабочая сила, занятая трудом, требующим самых элементарных навыков.

Таблица 3

Миграционный прирост в регионах ПФО в 2012 г. [12]

Страны	Миграционный прирост, всего	В том числе в результате	
		передвижений между регионами	миграционного обмена населением с зарубежными странами
Российская Федерация	294930	-	294930
Приволжский федеральный округ	-18025	-63522	45497
Республика Башкортостан	-8844	-11762	2918
Республика Марий Эл	-2471	-2986	515
Республика Мордовия	-3143	-4681	1538
Республика Татарстан	9786	2853	6933
Удмуртская Республика	-4098	-5221	1123
Чувашская Республика	-4446	-5161	715
Пермский край	1910	-4834	6744
Кировская область	-5174	-6603	1429
Нижегородская область	6981	3193	3788
Оренбургская область	-8964	-12385	3421
Пензенская область	-2227	-5101	2874
Самарская область	5026	-488	5514
Саратовская область	1813	-3884	5697
Ульяновская область	-4174	-6462	2288

Граждане США в 2012 году направлялись в Ханты-Мансийский, Ямало-Ненецкий автономные округа, Тюменскую, Калининградскую область, Краснодарский край. Больше всего американских граждан (62 человека) прибыло в Краснодарский край в связи с подготовкой к зимним Олимпийским играм 2014 г.

Конкурентоспособность региона невозможно обеспечить без молодых, энергичных, знающих работников. Поколение «бэби-бумеров» – тот сегмент, к которому у государства должно быть самое пристальное внимание. В скором времени именно они займут места на рынке труда. Возрастная категория 50–59 лет, на которую приходится 15,09 % населения России, все еще не снижает производительности труда. Однако многие из них находятся на грани выхода на пенсию, и этот факт вносит дополнительные риски для экономики страны и ее регионов. Несмотря на то что в России наблюдается нехват-

ка рабочих кадров, при современном уровне производства зачастую недостаточно иметь среднее профессиональное образование [13]. Доля лиц, имеющих высшее профессиональное образование, вплотную приблизилась к 30 % от общей численности населения в возрасте 25–34 лет, что в развитых странах мира считается благоприятной тенденцией. В России образованность населения возростала более высокими темпами, чем в США. Так, доля населения, имеющего высшее образование, в возрасте 50–59 лет в США составила в 2007 г. 23,4 %, в России – 21,92 %. В 2010 году в России уже 34,75 % имели высшее профессиональное образование не ниже бакалавра (см. рис.), в то время как в США этот показатель составил 30,3 % [14].

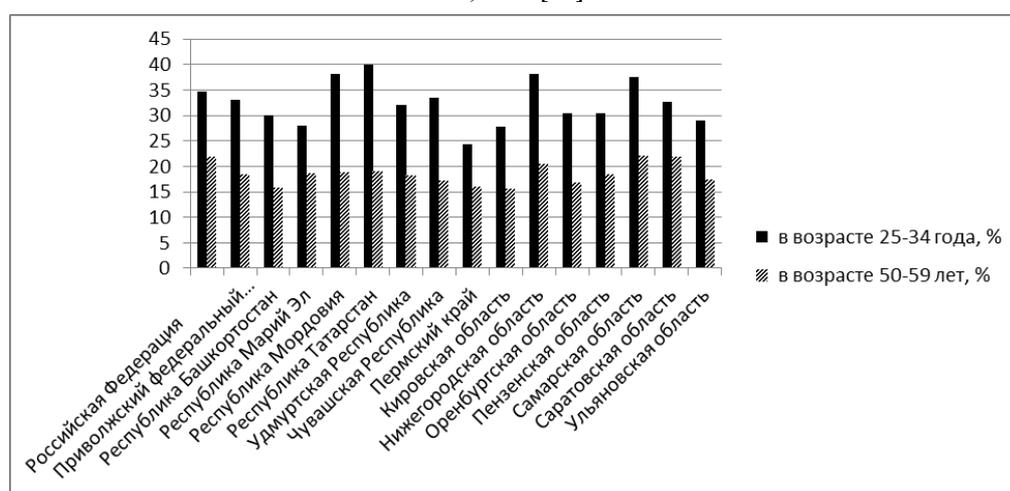


Рис. Доля населения, имеющего высшее образование не ниже бакалавра, % (по данным переписи 2010 г.)

На рисунке видно, что в четырех регионах ПФО уровень образованности населения еще выше, чем в среднем по России. В Республике Татарстан он вплотную приблизился к отметке в 40 %. Можно предположить, что молодое поколение готово взять на себя трудовую нагрузку будущих пенсионеров. Однако остается открытым вопрос, насколько соответствует потребностям экономики структура и качество подготовки молодых специалистов.

Рассмотренные выше показатели позволяют дать общую оценку конкурентоспособности трудовых ресурсов региона. Для более подробной характеристики необходимо определить целый комплекс показателей, систематизированных в три группы: количественные, качественные, условия развития.

Количественные показатели характеризуют масштаб трудовых ресурсов в сравнении с другими регионами. Соотношение населения в возрасте 25–34 лет и 50–59 лет позволяет дать оценку потенциального роста (уменьшения) масштаба трудовых ресурсов в регионе. Качественные показатели отражают результативность и эффективность использования трудовых ресурсов в регионах. Кроме ВРП на душу населения в современных условиях необходимости инновационного развития важнейшее значение приобретают компетенции населения по созданию нового знания, технологий, организации производства инновационной продукции. Состав безработных по уровню образования позволяет дать характеристику качества профессиональной подготовки трудоспособного населения региона.

Для оценки условий развития конкурентоспособности работников региона целесообразно использовать индикаторы достойного труда по методологии Международной организации труда, представленные в таблице 4.

Показатели конкурентоспособности работников региона

Группа показателей	Наименование показателя
Количественные показатели	Общая численность трудоспособного населения, чел. Доля населения в трудоспособном возрасте, %. Средняя продолжительность жизни населения, лет. Миграционный прирост населения, чел. Соотношение населения в возрасте 25–34 лет и населения в возрасте 50–59 лет, %
Качественные показатели	ВРП на душу населения, руб./чел. Доля населения, имеющего высшее образование не ниже бакалавра, %. Доля работников, занятых исследованиями и разработками, в среднегодовой численности занятых в экономике, %. Количество созданных новых технологий, шт. Доля инновационной продукции в общем объеме производства продукции в регионе, %. Состав безработных по уровню образования, %
Условия развития	<i>Институциональные</i>
	Нормативно-правовое законодательство в сфере трудовых отношений. Стандарты условий и безопасности труда
	<i>Социально-экономические</i>
	Индикаторы достойного труда по методологии Международной организации труда: – доля занятых лиц в общей численности населения в возрасте 15–72 лет, %; – уровень безработицы (15–72), %; – молодежь, которая не учится и не работает, в возрасте 15–24 лет в общей численности населения соответствующей возрастной группы, %; – доля неформального сектора в общей занятости, %; – доля занятых с низким уровнем заработной платы (ниже 2/3 медианы почасового заработка), %; – доля занятых с чрезмерной продолжительностью рабочего времени (более 48 часов в неделю; «фактическое» количество часов), %; – уровень производственного травматизма со смертельным исходом (на 100 000 работающих), человек; – уровень производственного травматизма с несмертельным исходом (на 100 000 работающих), человек; – количество потерянных рабочих дней в случае временной нетрудоспособности на одну травму; – расходы на здравоохранение, финансируемые не за счет личных домашних хозяйств, %

При разработке мероприятий регулирующего характера государственным и региональным органам власти следует учитывать следующее:

- институциональные условия должны обеспечивать равные стартовые возможности населению для получения образования, работы и предпринимательства;
- необходимо проводить жесткую политику со стороны государства, направленную на предотвращение нарушений в сфере охраны и безопасности труда, за-

щиту прав работника, соблюдение в трудовых отношениях интересов как работодателя, так и работника;

— особое внимание следует уделять молодежи и развитию человеческого капитала, в том числе созданию условий для повышения образовательного и профессионального уровня населения.

Теоретико-методологические ориентиры дальнейших исследований, на наш взгляд, связаны с тем, что немаловажным аспектом оценки конкурентоспособности работников является разнообразие национального состава в регионе. Демографическая характеристика населения способствует пониманию культурного многообразия территории, расширяющего диапазон интеллектуального мышления, творческого поиска, что способствует повышению конкурентоспособности региона.

Библиографический список

1. Хмелева Г.А., Ваховский В.В. Оценка человеческого капитала региона как условия инновационного развития // Вестник Самарского муниципального института управления. 2012. № 2. С. 90–97.
2. Янченко Е.В. Конкурентоспособность человеческих ресурсов в системе трудовых отношений современного общества (воспроизводственный подход) // Вестник Воронежского государственного университета. Сер. «Экономика и управление». 2010. № 2. С. 33–41.
3. Хмелева Г.А. Инновационное развитие региона и экспресс-оценка человеческого капитала // Вестник Самарского муниципального института управления. 2012. № 3. С. 56–63.
4. Землянухина С.Г. Методологические аспекты исследования конкурентоспособности трудовых ресурсов регионов России. URL: gosbook.ru/system/files/documents/2013/10/10/.
5. Васильева А.В. Конкурентоспособность Амурской области на региональном рынке труда // Региональная экономика: теория и практика. 2011. № 33. С. 10–19.
6. Прокушев Е.Ф., Гринева Н.А. Трудовые ресурсы как источник конкурентных преимуществ регионов центрального Черноземья // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. 2013. № 2 (46). С. 74–83.
7. Евсеев В. Конкурентоспособность трудовых ресурсов // Кадровик. Рекрутинг для кадровика. 2009. № 3. URL: <http://hr-portal.ru/article/konkurentosposobnost-trudovyh-resursov>.
8. Anderson J., Bisel J., Sorenson C., Waclawek R. Measuring the Global Competitiveness of Michigan's Workforce. URL: http://www.doleta.gov/Programs/2007ReportsAndPlans/Economic_Analysis_Reports/MI-2.pdf.
9. Тюкавкин Н.М. Зарплата как элемент экономики // Журнал экономической теории. 2008. № 3. С. 140–144.
10. Индекс глобальной конкурентоспособности — информация об исследовании. Центр гуманитарных технологий. URL: <http://gtmarket.ru/ratings/global-competitiveness-index/info>.
11. Правительство Великобритании: официальный сайт. URL: <https://www.gov.uk/>.
12. Росстат: официальный сайт. URL: <http://www.gks.ru/>.
13. Хмелева Г.А., Хмелева Е.М. Сравнительная оценка инновативности российского человеческого капитала // Вестник Самарского муниципального института управления. 2013. № 3 (26). С. 28–39.
14. Measuring the Global Competitiveness of Michigan's Workforce. A report to the Michigan Council for Labor & Economic Growth, Global Competitiveness Committee. September 2008. URL: www.milmi.org/admin/uploadedPublications/1468_Global_comp.pdf.

References

1. Khmeleva G.A., Vakhovskii V.V. Estimate of human capital of the region as a condition of innovative development // Vestnik Samarskogo munitsipal'nogo instituta upravleniia. 2012. № 2. P. 90–97.
2. Yanchenko E.V. Competitiveness of human resources in the system of labour relations of modern society (reproduction approach) // Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo universiteta. Ser. «Ekonomika i upravlenie». 2010. P. 33–41.
3. Khmeleva G.A. Innovative development of regions and express-estimate of human capital // Vestnik Samarskogo munitsipal'nogo instituta upravleniia. 2012. № 3. P. 56–63.
4. Zemlyanukhina S.G. Methodological aspects of research of competitiveness of labour force of regions of Russia. URL: gosbook.ru/system/files/documents/2013/10/10/.
5. Vasil'eva A.V. Competitiveness of the Amur Region on the regional labour market // Regional Economics: theory and practice. 2011. № 33. P. 10–19.
6. Prokushev E.F., Grineva N.A. Labour resources as a source of competitive advantage of regions of Central Black Earth Region // Vestnik Belgorodskogo universiteta kooperatsii, ekonomiki i prava. 2013. № 2 (46). P. 74–83.
7. Evseev V. Competitiveness of labour forces // Kadrovik. Rekruting dlia kadrovika. 2009. № 3. URL: <http://hr-portal.ru/article/konkurentosposobnost-trudovyh-resursov>.
8. Anderson J., Bisel J., Sorenson C., Waclawek R. Measuring the Global Competitiveness of Michigan's Workforce. URL: http://www.doleta.gov/Programs/2007ReportsAndPlans/Economic_Analysis_Reports/MI-2.pdf.
9. Tyukavkin N.M. Wages as an element of economics // Zhurnal ekonomicheskoi teorii. 2008. № 3. P. 140–144.
10. Index of global competitiveness – information on research. Center of Humanitarian Technologies. URL: <http://gtmarket.ru/ratings/global-competitiveness-index/info>.
11. Government of Great Britain: official site. URL: <https://www.gov.uk/>.
12. Federal State Statistics Service: official site. URL: <http://www.gks.ru/>.
13. Khmeleva G.A., Khmeleva E.M. Comparative estimate of innovativeness of Russian human capital // Vestnik Samarskogo munitsipal'nogo instituta upravleniia. 2013. № 3 (26). P. 28–39.
14. Measuring the Global Competitiveness of Michigan's Workforce. A report to the Michigan Council for Labor & Economic Growth, Global Competitiveness Committee. September 2008. URL: www.milmi.org/admin/uploadedPublications/1468_Global_comp.pdf.

*G.A. Khmeleva, V.V. Vakhovsky**

THEORETICAL AND METHODOLOGICAL APPROACHES TO THE ASSESSMENT OF COMPETITIVENESS OF WORKERS IN THE REGIONS

In the article a synthesis of domestic and foreign theoretical and methodological approaches to the assessment of competitiveness of workers in the region is carried out, their merits and demerits are identified. The system of estimate of evaluation, including quantitative and qualitative indicators and indicators of development of competitiveness of labor resources is suggested.

Key words: employee, human resources, competitiveness, development, region, evaluation, theoretical and methodological approaches.

* *Khmeleva Galina Alexandrovna* (galina.a.khmeleva@yandex.ru), the Dept. of Economics, Samara State University, Samara, 443011, Russian Federation.

Vakhovsky Vyacheslav Vitalievich (vahovskiy.v@mail.ru), head of the Ulyanovsk branch of the Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President of the Russian Federation, Ulyanovsk, 432011, Russian Federation.