Экономика труда

УДК 331.101
ББК 65.240.1
© Чекмарева Е.А.

НЕРЕАЛИЗОВАННЫЙ ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ[1]

ЧЕКМАРЕВА ЕЛЕНА АНДРЕЕВНА
кандидат экономических наук, научный сотрудник отдела
исследования уровня и образа жизни населения
Федеральное государственное бюджетное учреждение науки
Институт социально-экономического развития территорий Российской академии наук
E-mail: miteneva@inbox.ru

В условиях затянувшихся демографических проблем, связанных с сокращением численности населения трудоспособного возраста, стратегически значимым становится поиск резервов и потенциальных возможностей для повышения отдачи от используемых трудовых ресурсов. Такие резервы, на наш взгляд, скрыты в процессе реализации трудового потенциала. Выявление и анализ нереализованного трудового потенциала, а также возможностей его вовлечения в трудовую деятельность приобретают особую актуальность, становятся важной научной и практической задачей. В данной статье рассматриваются теоретико-методологические основы исследования нереализованного трудового потенциала на региональном уровне. Описываются ключевые моменты, задающие логику исследования нереализованного трудового потенциала: определение термина «трудовой потенциал региона» и выбор подхода к его исследованию; трактовка понятия «реализация трудового потенциала» и выбор методики оценки уровня реализации; определение понятия и структуры нереализованного трудового потенциала. Раскрывается происхождение термина «трудовой потенциал», описываются сложившиеся к настоящему времени в результате развития этого термина пять основных подходов к его исследованию на региональном уровне: демографический, медико-демографический, социологический, статистический и экономический. Раскрываются сущность реализации трудового потенциала и подходы к ее изучению. Описываются современные подходы к исследованию и измерению нереализованного трудового потенциала на региональном уровне.

Трудовой потенциал, реализация трудового потенциала, нереализованный трудовой потенциал, трудовые ресурсы.

---

[1] Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 16-36-00355 мол_а

Повышение производительности труда и, как следствие, возможности ускорения темпов экономического роста и обеспечения его устойчивости во многом зависят от рационального использования имеющегося трудового потенциала. В результате затянувшихся демографических проблем трудовые ресурсы России постепенно сокращаются, претерпевая количественные и качественные изменения, что сказывается на эффективности их применения. Поэтому стратегически важным становится поиск резервов и потенциальных возможностей для повышения отдачи от используемых трудовых ресурсов. Такие резервы, на наш взгляд, скрыты в процессе реализации трудового потенциала. Выявление и анализ нереализованного трудового потенциала, а также возможностей его вовлечения в трудовую деятельность приобретают в современных условиях особую актуальность, становятся важной научной и практической задачей.

Решение данной задачи осложняется отсутствием устоявшегося термина «нереализованный трудовой потенциал», несформированностью теории и методологии его исследования. Российские публикации по проблемам комплексной оценки нереализованного трудового потенциала довольно скудны и в большинстве своем ограничиваются исследованием проблем безработицы. Кроме того, в силу российского происхождения самого понятия «трудовой потенциал» зарубежные публикации крайне редко оперируют данным термином.

Следует отметить, что вопросы эффективного использования имеющихся ресурсов труда, естественно, изучаются и за рубежом, в частности, в рамках исследования проблем занятости и безработицы. Кроме того, проблема недоиспользования рабочей силы (labour underutilization) стала одной из центральных дискуссионных проблем 19-й Международной конференции статистиков труда[2], которая состоялась в Женеве осенью 2013 года. Тем не менее термины «трудовой потенциал» и «рабочая сила» не могут считаться синонимичными, понятие «трудовой потенциал» намного шире и глубже, чем понятие рабочей силы, и полноценного аналога этого термина в иностранной литературе пока не появилось.

В данной статье мы ставили перед собой цель обобщить теоретико-методологические основы исследования нереализованного трудового потенциала и коротко описать имеющиеся теоретические и методологические наработки российских ученых по проблемам исследования нереализованного трудового потенциала на региональном уровне. Иначе говоря, в данной статье мы пытались ответить на вопрос: что такое нереализованный трудовой потенциал региона и как его можно измерить?

В соответствии с целью далее были проанализированы ключевые моменты, задающие логику исследования нереализованного трудового потенциала: 1) определение термина «трудовой потенциал региона» и выбор подхода к его исследованию; 2) трактовка понятия «реализация трудового потенциала» и выбор методики оценки уровня реализации; 3) определение понятия и структуры нереализованного трудового потенциала.

Ключевое понятие – трудовой потенциал. Теоретические и методологические различия в исследованиях нереализованного трудового потенциала, а также реализации трудового потенциала в целом во многом обусловлены используемой трактовкой понятия «трудовой потенциал».

[2] 19th International Conference of Labour Statisticians [Electronic resource]. – Available at : http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/meetings-and-events/international-conference-of-labour-statisticians/19/lang--en/index.htm

Термин «трудовой потенциал» был предложен российским ученым А.С. Панкратовым в начале 1980-х гг. для характеристики личного фактора производства в объемном, многомерном выражении как более емкое и широкое понятие, чем те, которые использовались под терминами «рабочая сила» и «трудовые ресурсы». Обоснование необходимости введения нового понятия, характеризующего процесс трудопользования, было дано исследователем в монографии «Трудовой потенциал в системе управления производством» (М., Изд-во МГУ, 1983 г.) и ряде ранее опубликованных статей. В последующие годы появилось немало публикаций, в которых специально или наряду с исследованием других вопросов поднимались актуальные проблемы формирования, развития и использования трудового потенциала, а также предлагались определения данного понятия. Сам же ученый под этим термином понимал «интегральную форму, количественно и качественно характеризующую способность общества в динамике обеспечить человеческий фактор производства в соответствии с требованиями его развития» [12, с. 5]. В настоящее время такой подход к трактовке понятия «трудовой потенциал» экономисты называют «факторным» *(рис. 1)*.

По сей день вопрос определения понятия «трудовой потенциал региона» остается дискуссионным. Основные подходы к его толкованию отражены в работах А.Г. Вишневского, Б.М. Генкина, М.И. Гольдина, Т.И. Заславской, Р.П. Колосовой, М.М. Магомедова, И.С. Масловой, Ю.Г. Одегова, М.И. Скаржинского, С.Г. Струмилина, М.С. Токсанбаевой, Л.С. Чижовой и других авторов.

Как показано в предыдущих наших работах [6; 22], в настоящее время в научной литературе наиболее распространены пять подходов к трактовке понятия «трудовой потенциал региона»: демографический, медико-демографический, социологический, статистический и экономический (см. рис. 1). При этом в рамках экономического подхода наблюдаются три подподхода: ресурсный, факторный и комбинированный.

Выбор определенного подхода зависит от целей конкретного исследования и его контекста. Например, комплексное, всестороннее исследование трудового потенциала и его реализации на уровне региона предполагает использование комбинированного подхода к пониманию

Рис. 1. **Подходы к трактовке понятия «трудовой потенциал региона»**

данной экономической категории и, как справедливо заметил В.В. Фаузер, «при всей важности количественной оценки трудовых ресурсов или их жизненного потенциала, нельзя упускать из виду качественную сторону трудового потенциала. Наиболее богаты не те страны, где больше всего работников, а те, где наиболее высока отдача каждого работника, т.е. выше производительность труда» [20, с. 110].

В своих исследованиях мы придерживаемся определения, данного И.С. Масловой, и рассматриваем трудовой потенциал региона как «обобщающую характеристику меры и качества совокупности способностей к труду» [8, с. 14]. На наш взгляд, это определение наиболее точно отражает сущность и глубину понятия «трудовой потенциал», его обширность и разносторонность. Однако указанное определение, хотя и раскрывает сущность трудового потенциала, но все же весьма абстрактно и приемлемо скорее в теоретических работах, в эмпирических же исследованиях лучше использовать конкретизированное определение, например, следующее: «Трудовой потенциал страны, региона, предприятия – это располагаемые в настоящее время и предвидимые в будущем трудовые возможности, характеризуемые количеством трудоспособного населения, его профессионально-образовательным уровнем, другими качественными характеристиками» [14, с. 438].

Заслуживает отдельного внимания определение, данное Г.В. Якшибаевой, согласно которому трудовой потенциал региона представляет собой качественно-количественное выражение заложенной в работнике, трудовом коллективе, трудоспособном населении региона или страны способности к физическому, интеллектуальному и духовно-творческому труду (трудовой деятельности) при наличии полной и свободной возможности реализации этой способности [26, с. 8]. Достоинством данного определения, на наш взгляд, является то, что автор рассматривает трудовой потенциал в единстве с возможностью его реализации. А как показано М.С. Токсанбаевой, именно реализацией трудового потенциала определяется его первостепенное значение в экономике [18, с. 10].

Реализация трудового потенциала – конечная фаза его воспроизводства. Под реализацией трудового потенциала экономистами понимается процесс и результат его использования в производстве материальных и нематериальных благ и услуг [8; 16; 17 и др.].

А.С. Панкратов называет реализацию заключительной фазой воспроизводственного движения трудового потенциала и применяет в качестве синонимов этому термину следующие понятия: использование, потребление, функционирование трудового потенциала [12, с. 17]. Причем зачастую эти термины определяются один через другой, например, А.Б. Кознов пишет: «Использование трудового потенциала региона представляет собой его реализацию в определенных социально-экономических условиях под воздействием объективных и субъективных факторов» [4].

Как справедливо отмечает Л.Н. Липатова, одни экономисты в содержании процесса воспроизводства трудового потенциала выделяют фазы производства, распределения, обмена и потребления. Другие считают, что процесс воспроизводства заключается в смене фаз формирования, распределения, использования. А согласно политической экономии социализма, воспроизводство рабочей силы включает в себя фазы производства (формирования), распределения, использования [7]. Сколько людей – столько мнений, однако во всех указанных подходах фаза реализации счита-

ется заключительной фазой воспроизводства трудового потенциала, своеобразным итогом и результатом.

По мнению А.А. Озова, реализация трудового потенциала региона, понимаемая как процесс его использования и как результат этого процесса, детерминирована поуровневой структуризацией трудового потенциала и соответствующей ей системой управления, включающей пять уровней (нано-, микро-, мсзо-, макро- и мегаэкономический соответственно), и предполагает формирование трехсубъектной модели: работник – работодатель – государство [11, с. 11].

При комплексном исследовании реализации трудового потенциала на региональном уровне принято давать количественно-качественную характеристику трудового потенциала, обеспечивающую учет тех самых «меры и качества совокупности способностей к труду» [8, с. 14], и проводить анализ трудового потенциала по двум составляющим: 1) количество трудоспособного населения и 2) его качественные характеристики *(рис. 2).*

Формой реализации количественной стороны трудового потенциала региона служит занятость населения (см. рис. 2). При этом для оценки уровня реализации трудового потенциала используется статистический показатель «уровень занятости населения в трудоспособном возрасте», рассчитываемый Федеральной службой государственной статистики по данным выборочных обследований населения по проблемам занятости как отношение численности занятого населения к общей численности населения рассматриваемого возраста. Оценка реализации качества трудового потенциала подразумевает изучение процесса и результата использования в трудовой деятельности качеств, способностей, профессиональных знаний, умений и навыков трудоспособного населения. В современных российских публикациях прямая оценка реализации качества трудового потенциала чаще всего не осуществляется. Более распространены косвенные измерения, в которых проводится оценка экономической отдачи от отдельных качественных характеристик

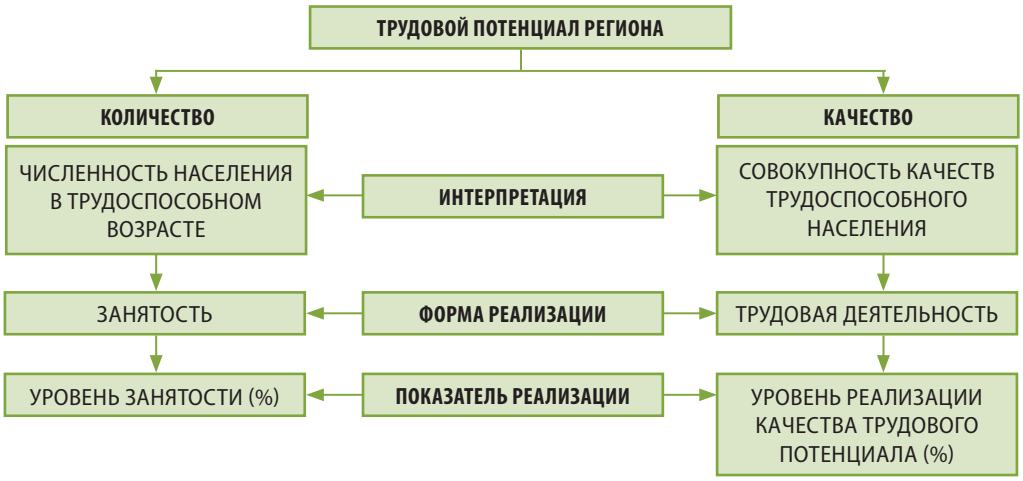

Рис. 2. **Количественно-качественная характеристика трудового потенциала и его реализации**

Примечание: Методика оценки уровня реализации качества трудового потенциала представлена в таких работах, как Чекмарева Е. А. Экономико-математическое моделирование реализации трудового потенциала региона : дис. на соиск. уч. ст. к.э.н. : 08.00.13. – Вологда, 2012. – 182 с.; Чекмарева Е. А. Повышение уровня реализации трудового потенциала: роль заработной платы // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2011. – № 2 (14). – С. 165–172.

населения, например, здоровья [5; 13] или образования [3], при этом отражением уровня их реализации считается заработная плата, среднедушевой доход, производительность труда и другие, обычно денежные, показатели.

Прямые оценки уровня реализации качества трудового потенциала в процентном отношении к общему его объему возможны, на наш взгляд, только в рамках социологического измерения качеств трудоспособного населения с применением дополнительной методики оценки уровня использования этих качеств в трудовой деятельности. Пример такой методики описан нами в статье [23]. Разработанная методика является апробированной: измерения уровня реализации качества трудового потенциала по ней проводятся с 2009 года в рамках Мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области, осуществляемого ИСЭРТ РАН. В результате измерений и обработки баз данных социологического опроса вычисляется своеобразный аналог уровня занятости, показывающий, на сколько процентов используется качество трудового потенциала.

Однако данная методика прямой социологической оценки – это скорее исключение, чем правило. В большинстве своем исследования реализации трудового потенциала проводятся все же в русле изучения занятости населения и оценки экономической отдачи от качественных характеристик работающего населения. При этом среди методологических подходов к оценке уровня реализации трудового потенциала выделяются: 1) методика расчета уровня занятости, используемая Федеральной службой государственной статистики [9]; 2) методики косвенной оценки реализации отдельных качеств на основе корреляционно-регрессионного анализа экономической отдачи от здоровья, образования и т. п. [3; 5; 13]; 3) методика социологической оценки уровня реализации качества трудового потенциала ИСЭРТ РАН [22; 23].

В целом согласимся с И.С. Масловой, которая отмечает, что критерием полноты реализации трудового потенциала региона должна служить равномерность использования всех возможностей его разных составляющих, позволяющая преодолевать противоречие между высокой активностью людей по отношению к участию в труде вообще (занятости в экономике) и недостаточной активностью работников при реализации своих качеств в процессе непосредственно трудовой деятельности [8].

Нереализованный трудовой потенциал – часть трудового потенциала. В явном виде определение понятия «нереализованный трудовой потенциал» в известных нам научных публикациях не встречается. Этимологически «нереализованный» – значит не нашедший реализации. То есть нереализованный трудовой потенциал – этот тот трудовой потенциал, который не используется в экономике. В качестве синонимичных терминов можно встретить: «неиспользуемый», «недоиспользуемый», «пассивный», «инвестиционный» и «резервный» трудовой потенциал.

Так, Н.Р. Хадасевич различает реализованный, слабо реализованный и не реализованный трудовой потенциал [21, с. 20]. А по мнению А.А. Белова, трудовой потенциал проявляет себя в единстве трех составляющих:

– реализуемый (задействованный) трудовой потенциал, т. е. та часть трудовых способностей индивидов, которая используется адекватно структуре хозяйствования, сложившейся системе ценностей, восприятия и адаптационных способностей;

– инвестиционный трудовой потенциал, т. е. та часть потенциальных трудовых способностей индивида, которая остает-

ся нереализуемой при сложившихся социально-экономических условиях, но может и должна быть задействована для достижения более высоких показателей экономической деятельности территории посредством инвестиционного развития по всем возможным направлениям;

– резервный трудовой потенциал, т. е. та часть трудового потенциала территории, которая не используется в настоящее время и не будет использоваться в ближайшем будущем в силу незавершенности процесса своего формирования (индивиды, находящиеся в дорабочем возрасте), а также та часть населения, которая не принимает участия в производственном процессе, но сохраняет способность к труду (домохозяйки, пенсионеры) [1].

А.Б. Кознов к пассивной части трудового потенциала относит три категории: 1) безработных; 2) экономически неактивное население в трудоспособном возрасте; 3) население моложе трудоспособного возраста [4].

На наш взгляд, включение населения моложе трудоспособного в состав трудового потенциала спорно и необоснованно, поскольку данная категория населения не обладает вполне сложившейся способностью к труду, а находится на стадии формирования трудового потенциала.

Подход Л.А. Миграновой и М.С. Токсанбаевой лишен этого недостатка. Они оценивают неиспользуемый трудовой потенциал как сумму численности безработных и экономически неактивного населения в трудоспособном возрасте, выразившего желание работать (в % от численности трудового потенциала) [10]. Однако не включение в состав нереализованного трудового потенциала оставшейся части экономически неактивного населения несколько сокращает его объем и должно быть обосновано, поскольку желание или нежелание работать – это в значительной степени явление психологическое, а значит, переменчивое.

Перечисленные исследования затрагивают проблему оценки объемов нереализованного потенциала в целом, без детализации по социально-демографическим группам. Выявление и анализ нереализованного трудового потенциала социально уязвимых групп населения – отдельный пласт исследований.

Так, к примеру, К.А. Топилин поднимает проблему недоиспользования трудового потенциала людей с ограниченными возможностями и показывает, что сформированный к настоящему времени региональный механизм поддержки инвалидов в сфере занятости не отвечает задачам более полного использования трудового потенциала людей с ограниченными возможностями, что приводит к росту безработицы, ухудшению материального положения семей с инвалидами, усилению социальной напряженности в обществе. По мнению исследователя, инвалиды, как и люди, не имеющие инвалидности, обладают определенной способностью к труду, то есть являются рабочей силой. Однако реализация инвалидами своего трудового потенциала требует определенных усилий и их самих, и общества. Но в любом случае инвалиды, как и другие его члены, могут выходить на рынок труда, либо продавая свою рабочую силу, либо покупая ее (если они являются предпринимателями) [19, с. 12].

Не менее важной проблемой остается задача выявления и анализа нереализованного качества трудового потенциала. Как отмечает Е.Н. Губанова, «трудовой потенциал включает не только реализованные способности к труду, но и не реализованный пока потенциал части экономически активного населения, получившего профессиональные знания и навыки, т. е. получившего профессиональное образование» [3, с. 6]. Причины неиспользования или неполного использования трудоспособным населением

своих качеств, способностей, профессиональных знаний, умений и навыков могут быть различны: начиная от обычной лени и заканчивая институциональными проблемами и несоответствием структуры подготовки кадров потребностям экономики, приводящим к работе не по специальности и в критическом случае – к безработице.

Н.Р. Хадасевич в качестве социально-экономических условий, приводящих к недоиспользованию трудового потенциала, выделяет следующие:

– низкое качество занятости;

– неразвитость рынка труда;

– высокий уровень безработицы;

– утрата трудоспособности рабочей силой;

– отрицательные ценностные ориентиры в трудовом поведении;

– неграмотная кадровая политика;

– отсутствие инвестиций в развитие трудового потенциала [21, с. 15].

И.В. Шахотько поднимает проблему недоиспользования трудового потенциала сельской местности, порожденную низкой механизацией производства и несоответствием технического уровня рабочих мест образовательному уровню молодежи [25, с. 1].

По мнению В.В. Шамсутдиновой, низкая эффективность реализации трудового потенциала в российских регионах обусловлена отсутствием гибкости форм найма и форм занятости, отсутствием механизмов установления подвижного режима работы с ненормируемым рабочим днем, неприменением дифференцированного подхода к регулированию заработной платы, низкой результативностью методов и форм социальной защиты работников, а также механизма адаптации объема, структуры, качества и цены труда к колебаниям спроса и предложения [24, с. 14].

В исследовании И.С. Сальниковой показано, что недоиспользование трудового потенциала порождается изначальным несоответствием структуры спроса и предложения труда на уровне системы профессионального образования, дефицитом трудового потенциала определенной профессии и квалификации, неспособностью предприятий и организаций оплачивать трудовую деятельность работников в соответствии с их интеллектуальной характеристикой. При этом исследователь предлагает авторское определение недоиспользования трудового потенциала как процесса использования трудового потенциала без всестороннего соответствия его интеллектуальной характеристики, а именно – профессионально-квалификационной структуре выполняемой деятельности и потребностям общественного развития [15, с. 19].

В целом по результатам анализа публикаций по проблемам трудового потенциала и его использования можно заключить, что основные различия в современных подходах к оценке нереализованного трудового потенциала, а также общая схема и логика исследования существенно зависят от тех ключевых, поворотных моментов, которые перечислены нами в начале статьи и заставляют исследователя определиться с сущностью и структурой базовых понятий. Описанные моменты являются своеобразными «развилками» на пути исследователей нереализованного трудового потенциала, определяющими, в каком направлении идти дальше в своем научном поиске: идти ли по «протоптанной дорожке» и использовать один из существующих подходов или «прокладывать» свою и разрабатывать новые методики и подходы.

Как показало исследование, нереализованный трудовой потенциал преимущественно рассматривается как часть трудового потенциала региона, которая по какой-либо причине не используется в экономике. В количественном от-

ношении нереализованный трудовой потенциал определяется численностью населения трудоспособного возраста, не занятого трудовой деятельностью. В качественном отношении к нереализованному трудовому потенциалу относят те качества и способности трудоспособного населения, которые используются в трудовой деятельности в неполной мере или не используются вовсе, но могли бы получить реализацию при создании соответствующих условий. Основными теоретико-методологическими проблемами оценки нереализованного трудового потенциала на данный момент являются отсутствие единой терминологии и методологические трудности оценки реализации качественной стороны трудового потенциала региона. В заключение согласимся с А.С. Панкратовым, который справедливо заметил, что «измерить количество реализованных в труде сил человека и меру его вознаграждения очень сложно» [12, с. 20].

ЛИТЕРАТУРА

1. Белов, А. А. Развитие трудового потенциала региона [Текст] : автореф. дис. на соиск. уч. ст. к.э.н. : 08.00.05 / А. А. Белов. – Тамбов, 2006. – 28 с.
2. Белоконная, Л. Формирование заработной платы: взгляд через «призму» профессий [Текст] / Л. Белоконная, В. Гимпельсон, Т. Горбачева, О. Жихарева, Р. Капелюшников, А. Лукьянова. – Препринт WP3/2007/05. – М. : ГУ ВШЭ, 2007.
3. Губанова, Е. Н. Трудовой потенциал региона: формирование, прогнозирование и управление развитием [Текст] : автореф. дис. на соиск. уч. ст. к.э.н. : 08.00.05 / Е. Н. Губанова. – М., 2007. – 27 с.
4. Кознов, А. Б. Особенности формирования и использования трудового потенциала в регионе (на примере Московской области) [Текст] : автореф. дис. на соиск. уч. ст. к.э.н. : 08.00.05 / А. Б. Кознов. – М., 2007. – 27 с.
5. Кузьмич, О. С. Лучше ли быть здоровым? Экономическая отдача от здоровья в России [Текст] / О. С. Кузьмич, С. Ю. Рощин // Экономический журнал Высшей школы экономики. – 2008. – № 1. – С. 29–55.
6. Леонидова, Г. В. Опыт оценки качества трудового потенциала на региональном уровне [Текст] / Г. В. Леонидова, Е. А. Чекмарева // Человек и труд. – 2009. – № 12. – С. 30–33.
7. Липатова, Л. Н. Воспроизводство социально-трудового потенциала населения [Текст] : автореф. дис. на соиск. уч. ст. д.с.н. : 22.00.03 / Л. Н. Липатова. – СПб., 2003. – 40 с.
8. Маслова, И. С. Трудовой потенциал советского общества: вопросы теории и методологии исследования [Текст] / И. С. Маслова. – М., 1987. – 32 с.
9. Методологические положения по статистике [Электронный ресурс]. – Вып. 1. – М. : Росстат, 1996. – Режим доступа : http://www.gks.ru/bgd/free/B99_10/Main.htm
10. Мигранова, Л. А. Качество трудового потенциала российских регионов [Текст] / Л. А. Мигранова, М. С. Токсанбаева // Народонаселение. – 2014. – № 2. – С. 102–120.
11. Озов, А. А. Эффективизация формирования и использования трудового потенциала региона [Текст] : автореф. дис. на соиск. уч. ст. д.э.н. : 08.00.05 / А. А. Озов. – Краснодар, 2010. – 42 с.
12. Панкратов, А. С. Трудовой потенциал: социально-экономические аспекты управления процессом его воспроизводства [Текст] : дис. в виде науч. докл. на соиск. уч. ст. д.э.н. : 08.00.05 / А. С. Панкратов. – М., 1993. – 60 с.
13. Прохоров, Б. Б. Общественное здоровье и экономика [Текст] : монография / Б. Б. Прохоров, И. В. Горшкова, Д. И. Шмаков, Е. В. Тарасова ; под ред. Б. Б. Прохоров. – М. : МАКС Пресс, 2007. – 292 с.
14. Райзберг, Б. А. Современный экономический словарь [Текст] / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева. – 6-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2012. – 512 с.
15. Сальникова, И. С. Управление качеством занятости населения в Хабаровском крае [Текст] : автореф. дис. на соиск. уч. ст. к.э.н. : 08.00.05 / И. С. Сальникова. – Хабаровск, 2007. – 25 с.
16. Скаржинский, М. И. Трудовой потенциал социалистического общества [Текст] / М. И. Скаржинский, И. Ю. Баландин, А. И. Тяжов. – М. : Экономика, 1987. – 102 с.
17. Соболева, И. Реализация трудового потенциала [Текст] / И. Соболева, И. Маслова, С. Белозерова // Человек и труд. – 2006. – № 9. – С. 17–21.

18. Токсанбаева, М. С. Социально-экономические факторы воспроизводства трудового потенциала в современной России [Текст] : автореф. дис. на соиск. уч. ст. д.э.н. : 08.00.05 / М. С. Токсанбаева. – М., 2007. – 40 с.
19. Топилин, К. А. Стимулирование использования трудового потенциала инвалидов на региональном рынке труда (на примере Москвы) [Текст] : автореф. дис. на соиск. уч. ст. д.э.н. : 08.00.05 / К. А. Топилин. – М., 2011. – 27 с.
20. Фаузер, В. В. Оценка демографического и трудового потенциалов Республики Коми [Текст] / В. В. Фаузер // Известия Коми научного центра УРО РАН. – 2010. – № 1. – С. 105–111.
21. Хадасевич, Н. Р. Трудовой потенциал региона: теоретические и прикладные аспекты [Текст] : монография / Н. Р. Хадасевич. – Новосибирск : Издательство ЦРНС, 2015. – 98 с.
22. Чекмарева, Е. А. Экономико-математическое моделирование реализации трудового потенциала региона [Текст] : дис. на соиск. уч. ст. к.э.н. : 08.00.13 / Е. А. Чекмарева. – Вологда, 2012. – 182 с.
23. Чекмарева, Е. А. Повышение уровня реализации трудового потенциала: роль заработной платы [Текст] / Е. А. Чекмарева // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2011. – № 2 (14). – С. 165–172.
24. Шамсутдинова, В. В. Реализация трудового потенциала в системе экономического районирования российских регионов [Текст] : автореф. дис. на соиск. уч. ст. д.э.н. : 08.00.05 / В. В. Шамсутдинова. – Казань, 2012. – 25 с.
25. Шахотько, И. В. Формирование и использование трудового потенциала белорусского села в условиях перехода к рыночным отношениям [Текст] : автореф. дис. на соиск. уч. ст. к.э.н. : 08.00.05 / И. В. Шахотько. – Минск, 1994. – 20 с.
26. Якшибаева, Г. В. Трудовой потенциал: эффективность функционирования [Текст] : автореф. дис. на соиск. уч. ст. к.э.н. : 08.00.01 / Г. В. Якшибаева. – Уфа, 2001. – 22 с.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

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

Chekmareva E.A.

UNTAPPED LABOUR POTENTIAL: THEORETICAL AND METHODOLOGICAL BASIC CONCEPTS OF STUDIES[1]

Under the conditions of ongoing demographic problems coming from working-age population decline it becomes strategically valuable to find reserves and potential opportunities for enhancing the impact of labour forces. The author suggests that such reserves are kept in the process of labour potential implementation. Revealing and analyzing of untapped labour potential as well as its involvement into labour activity grow in importance; become a significant scientific and practical task. The article considers theoretical and methodological basic concepts of untapped labour potential at the regional level. The author describes key moments determining the logic of the study of untapped labour potential: definition of the term "labour potential of the region" and the choice of the approach to its studying; interpretation of the concept "labour potential implementation" and the choice of methods for the assessment of implementation level; definition of the concept and structure of untapped labour potential. The author reveals the origins of the term "labour potential", describes five main approaches to its studying at the

[1] The study was conducted with the financial support of RFBR (project no. 16-36-00355)

regional level: demographic, medical and demographic, sociological, statistical, and economic. The article reveals the essence of labour potential implementation and approaches to its studying. The author describes modern approaches to the studying and measuring untapped labour potential at the regional level.

Labour potential, labour potential implementation, untapped labour potential, labour forces.

REFERENCES

1. Belov A. A. *Razvitie trudovogo potentsiala regiona : avtoref. dis. na soisk. uch. st. k.e.n.* [Development of Region's Labour Potential : Ph.D. in Economics Dissertation Abstract]. Tambov, 2006. 28 p.
2. Belokonnaya L., Gimpel'son V., Gorbacheva T., Zhikhareva O., Kapelyushnikov R., Luk'yanova A. *Formirovanie zarabotnoi platy: vzglyad cherez «prizmu» professii* [Salary Formation: View through the Prism of Profession]. Preprint WP3/2007/05. Moscow : GU VShE, 2007.
3. Gubanova E. N. *Trudovoi potentsial regiona: formirovanie, prognozirovanie i upravlenie razvitiem : avtoref. dis. na soisk. uch. st. k.e.n.* [Labour Potential of the Region: Formation, Forecasting and Development Management : Ph.D. in Economics Dissertation Abstract]. Moscow, 2007. 27 p.
4. Koznov A. B. *Osobennosti formirovaniya i ispol'zovaniya trudovogo potentsiala v regione (na primere Moskovskoi oblasti) : avtoref. dis. na soisk. uch. st. k.e.n.* [Peculiarities of the Formation and Implementation of Labour Potential in the Region (Case Study of the Moscow Oblast) : Ph.D. in Economics Dissertation Abstract]. Moscow, 2007. 27 c.
5. Kuz'mich O. S., Roshchin S. Yu. Luchshe li byt' zdorovym? Ekonomicheskaya otdacha ot zdorov'ya v Rossii [Is it Better to be Healthy? Economic Benefit from Health in Russia]. *Ekonomicheskii zhurnal Vysshei shkoly ekonomiki* [HSE Economic Journal], 2008, no. 1, pp. 29–55.
6. Leonidova G. V., Chekmareva E. A. Opyt otsenki kachestva trudovogo potentsiala na regional'nom urovne [Experience in Assessing the Quality of the Labour Potential at the Regional Level]. *Chelovek i trud* [Man and Labour], 2009, no. 12, pp. 30–33.
7. Lipatova L. N. *Vosproizvodstvo sotsial'no-trudovogo potentsiala naseleniya : avtoref. dis. na soisk. uch. st. d.s.n.* [Reproduction of Population's Socio-Labour Potential : Doctor of Sociology Dissertation Abstract]. St.-Petersburg, 2003. 40 p.
8. Maslova I. S. *Trudovoi potentsial sovetskogo obshchestva: voprosy teorii i metodologii issledovaniya* [Labour Potential of the Soviet Society: Issues of Theory and Methodology of Studying]. Moscow, 1987. 32 p.
9. *Metodologicheskie polozheniya po statistike* [Methodological Provisions for Statistics]. Issue no. 1. Moscow : Rosstat, 1996. Available at : http://www.gks.ru/bgd/free/B99_10/Main.htm
10. Migranova L. A., Toksanbaeva M. S. Kachestvo trudovogo potentsiala rossiiskikh regionov [Quality of Labour Potential of Russian Regions]. *Narodonaselenie* [Population], 2014, no. 2, pp. 102–120.
11. Ozov A. A. *Effektivizatsiya formirovaniya i ispol'zovaniya trudovogo potentsiala regiona : avtoref. dis. na soisk. uch. st. d.e.n.* [Effectivization of the Formation and Implementation of Labour Potential : Doctor of Economics Dissertation Abstract]. Krasnodar, 2010. 42 p.
12. Pankratov A. S. *Trudovoi potentsial: sotsial'no-ekonomicheskie aspekty upravleniya protsessom ego vosproizvodstva : dis. v vide nauch. dokl. na soisk. uch. st. d.e.n.* [Labour Potential: Socio-Economic Aspects of Management of its Reproduction : Doctor of Economics Dissertation in the Form of Scientific Report]. Moscow, 1993. 60 p.
13. Prokhorov B. B., Gorshkova I. V., Shmakov D. I., Tarasova E. V. *Obshchestvennoe zdorov'e i ekonomika : monografiya* [Public Health and Economy : Monograph]. Under the editorship of B. B. Prokhorov. Moscow : MAKS Press, 2007. 292 p.
14. Raizberg B. A., Lozovskii L. Sh., Starodubtseva E. B. *Sovremennyi ekonomicheskii slovar'* [Modern Economic Dictionary]. 6th ed., revised and corrected. Moscow : INFRA-M, 2012. 512 p.
15. Sal'nikova I. S. *Upravlenie kachestvom zanyatosti naseleniya v Khabarovskom krae : avtoref. dis. na soisk. uch. st. k.e.n.* [Quality Management in the Employment of Population in the Khabarovsk Territory : Ph.D. in Economics Dissertation Abstract]. Khabarovsk, 2007. 25 p.
16. Skarzhinskii M. I., Balandin I. Yu., Tyazhov A. I. *Trudovoi potentsial sotsialisticheskogo obshchestva* [Labour Potential of Socialist Society]. Moscow : Ekonomika, 1987. 102 p.
17. Soboleva I., Maslova I., Belozerova S. Realizatsiya trudovogo potentsiala [Realization of Labour Potential]. *Chelovek i trud* [Man and Labour], 2006, no. 9, pp. 17–21.

18. Toksanbaeva M. S. *Sotsial'no-ekonomicheskie faktory vosproizvodstva trudovogo potentsiala v sovremennoi Rossii : avtoref. dis. na soisk. uch. st. d.e.n.* [Socio-Economic Factors of Labour Potential Reproduction in modern Russia " doctor of Economics Dissertation Abstract]. Moscow, 2007. 40 p.
19. Topilin K. A. *Stimulirovanie ispol'zovaniya trudovogo potentsiala invalidov na regional'nom rynke truda (na primere Moskvy) : avtoref. dis. na soisk. uch. st. d.e.n.* [Promotion of the Implementation of Labour Potential of Disabled People in the Regional Labour Market (Case Study of Moscow) : Doctor of Economics Dissertation Abstract]. Moscow, 2011. 27 p.
20. Fauzer V. V. Otsenka demograficheskogo i trudovogo potentsialov Respubliki Komi [Estimation of Demographic and Labour Potential of the Komi Republic]. *Izvestiya Komi nauchnogo tsentra URO RAN* [Proceeding of the Komi Science Centre of the Ural Division of RAS], 2010, no. 1, pp. 105–111.
21. Khadasevich N. R. *Trudovoi potentsial regiona: teoreticheskie i prikladnye aspekty : monografiya* [Labour Potential of the Region: Theoretical and Applied Aspects : Monograph]. Novosibirsk : Izdatel'stvo TsRNS, 2015. 98 p.
22. Chekmareva E. A. *Ekonomiko-matematicheskoe modelirovanie realizatsii trudovogo potentsiala regiona : dis. na soisk. uch. st. k.e.n.* [Mathematical Modelling in Economics in the Implementation of Region's Labour Potential : Ph.D. in Economics Dissertation Abstract]. Vologda, 2012. 182 p.
23. Chekmareva E. A. Povyshenie urovnya realizatsii trudovogo potentsiala: rol' zarabotnoi platy [Rising in Labour Potential: the Role of Wages]. *Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny: fakty, tendentsii, prognoz* [Economic and Social changes: Facts, Trends, Forecast], 2011, no. 2 (14), pp. 165–172.
24. Shamsutdinova V. V. *Realizatsiya trudovogo potentsiala v sisteme ekonomicheskogo raionirovaniya rossiiskikh regionov : avtoref. dis. na soisk. uch. st. d.e.n*. [Labour Potential Implementation in the System of Economic Zoning of Russian Regions : Doctor of Economics Dissertation Abstract]. Kazan', 2012. 25 p.
25. Shakhot'ko I. V. *Formirovanie i ispol'zovanie trudovogo potentsiala belorusskogo sela v usloviyakh perekhoda k rynochnym otnosheniyam : avtoref. dis. na soisk. uch. st. k.e.n.* [Formation and Implementation of Labour Potential of Belorussian Rural Areas under the Conditions of Transition to Market Relations : Ph.D. in Economics Dissertation Abstract]. Minsk, 1994. 20 p.
26. Yakshibaeva G. V. *Trudovoi potentsial: effektivnost' funktsionirovaniya : avtoref. dis. na soisk. uch. st. k.e.n.* [Labour Potential: Efficiency of Functioning : Ph.D. in Economics Dissertation Abstract]. Ufa, 2001. 22 p.

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Chekmareva Elena Andreevna – Ph.D. in Economics, Research Associate at the Department of Living Standards and Lifestyle Studies. Federal State Budgetary Institution of Science Institute of Socio-Economic Development of Territories of the Russian Academy of Sciences. 56A, Gorky Street, Vologda, Russia, 160014. E-mail: miteneva@inbox.ru. Phone: +7(8172) 59-78-10.