

Социальные проблемы развития территорий

УДК 331.101.26(470.12)

ББК 65.240(2Рос-4Вол)

© Чекмарева Е.А., Россошанский А.И.

НЕРЕАЛИЗОВАННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ: ОЦЕНКА НЕДОИСПОЛЬЗОВАНИЯ КАЧЕСТВЕННЫХ ХАРАКТЕРИСТИК РАБОТАЮЩЕГО НАСЕЛЕНИЯ¹



ЧЕКМАРЕВА ЕЛЕНА АНДРЕЕВНА

Институт социально-экономического развития территорий
Российской академии наук
Россия, 160014, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а
E-mail: miteneva@inbox.ru



РОССОШАНСКИЙ АЛЕКСАНДР ИГОРЕВИЧ

Институт социально-экономического развития территорий
Российской академии наук
Россия, 160014, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а
E-mail: alexanderrossy@mail.ru

В статье представлены краткие результаты разработки и первичной апробации методики оценки недоиспользования качества трудового потенциала региона. Методика позволяет выявить качественные характеристики работающего населения трудоспособного возраста, которые в наибольшей степени оказываются нереализованными и невостребованными в трудовой деятельности в настоящее время. Основная идея методики, представляющая ее научную новизну, заключается в использовании данных о качестве населения трудоспособного возраста в комплексе и сопоставлении с показателями уровня реализации измеряемых качеств в процессе труда, что позволяет составлять более обоснованные суждения о реальном уровне недоиспользования трудовых возможностей населения. Предлагаемая методика оценки нереализованного качества трудового потенциала региона основана на опыте многолетнего мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области, накопленном Институтом социально-экономического развития территорий РАН, концепции качественных характеристик населения Института социально-экономических проблем народонаселения РАН и авторских разработках в области моделирования и оценки реализации трудового потенциала региона. Расчеты выполняются в 4 шага. На первом шаге проводится

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

оценка качества трудового потенциала (расчет индексов физического и психического здоровья, когнитивного и творческого потенциалов, коммуникабельности, культурного и нравственного уровней, потребности в достижении). На втором шаге оценивается уровень реализации качества трудового потенциала (в процентах). На третьем шаге осуществляется оценка уровня недоиспользования качества трудового потенциала путем расчета разницы между максимально возможным (100%) и реальным уровнем реализации трудового потенциала. На конечном четвертом шаге проводится оценка нереализованного качества трудового потенциала путем вычисления произведения индексов, рассчитанных на первом шаге, на соответствующие им уровни недоиспользования, рассчитанные на третьем шаге. Для апробации методики рассчитаны значения уровня недоиспользования и индексы нереализованного качества трудового потенциала по социально-демографическим группам населения Вологодской области. Перспективными направлениями использования предложенной методики могут стать выявление факторов роста реализации трудового потенциала региона и поиск возможных путей более рационального использования располагаемых ресурсов труда.

Трудовой потенциал, реализация трудового потенциала, нереализованный трудовой потенциал, качество населения, недоиспользование рабочей силы.

Проблема эффективного использования качественных характеристик населения, их роли и значения в экономическом развитии нашла отражение как в отечественной, так и в зарубежной науке. При этом за рубежом потенциальные трудовые возможности общества чаще всего анализируются исходя из основных положений теории человеческого капитала [16; 17; 20]. Среди российских же специалистов в области экономики и социологии труда для этих целей чаще используется понятие «трудовой потенциал» [5; 6; 8; 9; 10], который по своей сути считается «обобщающей характеристикой меры и качества совокупности способностей к труду» [4, с. 14].

Оценка недоиспользования располагаемых ресурсов труда является важной теоретической и практической задачей [15]. Если рассматривать трудовой потенциал в количественном отношении, то следует отметить, что вопрос оценки недоиспользования рабочей силы существенно проработан даже на уровне официальной статистики. В частности, на 19-й Международной конференции статистиков труда, прошедшей в Женеве осенью 2013 года, предложено применять четыре показателя: уровень безработицы; совокупный

показатель неполной занятости с точки зрения продолжительности рабочего времени и безработицы; совокупный показатель безработицы и потенциальной рабочей силы; суммарный показатель недоиспользования рабочей силы [19].

Оценка недоиспользования качественной стороны трудового потенциала является менее проработанным и более сложным вопросом, требующим решения. В связи с этим целью нашего исследования на данном этапе являлась разработка и апробация методики оценки недоиспользования качества трудового потенциала региона, позволяющей выявить качественные характеристики работающего населения трудоспособного возраста, которые в наибольшей степени оказываются нереализованными и невостребованными в трудовой деятельности в настоящее время. Основная идея предлагаемой методики, составляющая ее научную новизну, заключается в использовании данных о качестве населения трудоспособного возраста в комплексе и сопоставлении с показателями уровня реализации измеряемых качеств в процессе труда. Такой подход обоснован следующими соображениями: при одинако-

вом качестве трудового потенциала, но различном уровне его реализации, при прочих равных условиях производительность труда работников может существенно отличаться, как и в случае одинакового уровня использования по-разному развитых способностей.

Информационную базу исследования составили данные анкетного опроса населения трудоспособного возраста, проведенного в рамках очередного этапа мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области в 2016 году. Общий объем выборки – 1500 человек. Метод выборки: районирование с пропорциональным размещением единиц наблюдения. Опросы проводятся в городах Вологде и Череповце и в восьми районах области (Бабаевском, Великоустюгском, Вожегодском, Грязовецком, Кирилловском, Никольском, Тарногском и Шекснинском). Выборка квотная по полу и возрасту с величиной случайной ошибки 3–4% при доверительном интервале 4–5%.

Предлагаемая методика оценки нереализованного качества трудового потенциала региона основана на опыте многолетнего мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области, накопленном ИСЭРТ РАН [2; 3; 11], концепции качественных характеристик населения ИСЭПН РАН [1] и авторских разработках в области моделирования и оценки реализации трудового потенциала региона [13; 14]. Пошаговый алгоритм вычислений следующий.

Шаг 1. Оценка качества трудового потенциала. Базируется на концепции качественных характеристик населения и проводится по методике, разработанной специалистами ИСЭПН РАН [7] с использованием шкал Лайкерта [18] и применяемой ИСЭРТ РАН на территории Вологодской области с 1997 года [2]. На данном шаге итогом расчетов являются значения индек-

сов физического и психического здоровья, когнитивного и творческого потенциалов, коммуникабельности, культурного и нравственного уровней, потребности в достижении (социальных притязаний).

Шаг 2. Оценка уровня реализации качества трудового потенциала. Базируется на блоке вопросов «Насколько сильно Вы «выкладываетесь» на работе? В какой степени используете свои качества и умения?», включенном в анкету мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области в 2009 году [13; 14], прошедшем успешную апробацию и используемом на всех последующих этапах мониторинга. Для измерений используется четырехбалльная шкала: 4 балла – использую качество в полной мере (на пределе своих возможностей), 3 балла – более-менее полно (могу использовать больше), 2 балла – частично (мало), 1 балл – очень мало (по минимуму). Результаты измерений, полученные в 2016 году и характеризующие текущее использование качества трудового потенциала работающего населения Вологодской области, представлены в *таблице 1*.

Уровень реализации качества трудового потенциала рассчитывался путем деления фактического количества баллов на максимально возможное и умножения на 100%. Итог алгоритма на данном шаге: рассчитаны значения уровней реализации в трудовой деятельности физического и психического здоровья, когнитивного и творческого потенциалов, коммуникабельности, культурного и нравственного уровней, потребности в достижении (в процентах).

Шаг 3. Оценка уровня недоиспользования качества трудового потенциала. Осуществляется путем расчета разницы между максимально возможным (100%) и реальным уровнем реализации трудового потенциала.

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

Качества и умения	Использую			
	в полной мере (на пределе своих возможностей)	более-менее полно (могу использовать больше)	частично (мало)	очень мало (по минимуму)
Физические возможности и здоровье	43,3	48,3	7,5	0,9
Психологическая устойчивость	41,6	48,2	8,7	1,5
Знания, эрудиция, квалификация	37,9	47,5	11,6	3,0
Творческие способности (изобретательность, умение решать неизвестные Вам ранее задачи и т. д.)	24,8	40,7	23,4	11,1
Общительность, умение ладить с людьми	48,4	42,9	7,0	1,7
Общая культура (воспитанность, вежливость, сдержанность и т. д.)	43,5	43,5	10,4	2,7
Морально-нравственные качества (честность, правдивость, чувство долга, порядочность, обязательность и т. д.)	44,5	44,4	8,2	2,8
Стремление к повышению по службе, проявление инициативы и предприимчивости	29,4	43,3	18,3	9,0

Источник: Мониторинг качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области; ИСЭРТ РАН, 2016 год.

Шаг 4. Оценка нереализованного качества трудового потенциала. Осуществляется путем вычисления произведения индексов, рассчитанных на первом шаге, на соответствующие им уровни недоиспользования, рассчитанные на третьем шаге алгоритма (деленные на 100%). Итог: рассчитаны индексы нереализованного качества трудового потенциала.

Экономическая сущность полученных индексов такова: они отражают тот объем качества трудового потенциала, который в данный момент не используется в трудовой деятельности. При этом по каждой из восьми измеряемых качественных характеристик доля нереализованного качества в общем располагаемом качестве численно равна уровню недоиспользования соответствующего качества трудового потенциала.

Расчеты по предложенной методике показали, что в настоящее время в Вологодской области работающее население трудоспособного возраста характеризуется значительным потенциалом психического и физического здоровья (соответствующие индексы равны 0,790 и 0,735), хорошим нравственным уровнем

(0,779), высокой коммуникабельностью (0,761). Наименее развитыми качествами являются творческий (0,570) и когнитивный потенциал (0,634).

При этом слабое развитие интеллектуальной составляющей сопровождается наиболее высоким уровнем ее недоиспользования. Почти треть творческого потенциала и пятая часть когнитивного потенциала не реализуются в трудовой деятельности, оказываются не востребованными. В результате объем располагаемого, но нереализованного творческого потенциала наиболее велик (0,162; рис. 1).

Указанная тенденция особенно тревожна в свете того, что реализация и востребованность трудового потенциала приводят к его накоплению и развитию в трудовой деятельности. Данный тезис обоснован нами ранее [12], а также подтверждается свежими расчетами, показавшими, что работники с более высоким уровнем использования трудового потенциала в среднем отличаются более развитыми качествами и умениями (табл. 2).

Интересной и важной задачей является оценка нереализованного качества



Рис. Оценка нереализованного качества трудового потенциала работающего населения трудоспособного возраста Вологодской области в 2016 году

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

Таблица 2. Уровень развития качества трудового потенциала в зависимости от уровня его использования, индекс

Уровень использования	Качество							
	физическое здоровье	психическое здоровье	когнитивный потенциал	творческий потенциал	коммуникабельность	культурный уровень	нравственный уровень	потребность в достижении
В полной мере (на пределе своих возможностей)	0,746	0,792	0,655	0,617	0,784	0,736	0,817	0,725
Более-менее полно (могу использовать больше)	0,732	0,803	0,629	0,575	0,755	0,659	0,761	0,678
Частично (мало)	0,713	0,749	0,605	0,551	0,663	0,589	0,700	0,587
Очень мало (по минимуму)	0,731	0,807	0,549	0,487	0,696	0,625	0,696	0,539

Источник: Мониторинг качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области; ИСЭРТ РАН, 2016 год.

Таблица 3. Оценка нереализованного качества трудового потенциала работающего населения трудоспособного возраста в территориальном разрезе

Территория	Качество							
	физическое здоровье	психическое здоровье	когнитивный потенциал	творческий потенциал	коммуникабельность	культурный уровень	нравственный уровень	потребность в достижении
Располагаемый потенциал, индекс*								
Область	0,735	0,790	0,634	0,570	0,761	0,685	0,779	0,666
Вологда	0,745	0,815	0,649	0,603	0,774	0,696	0,793	0,698
Череповец	0,754	0,794	0,636	0,583	0,766	0,685	0,783	0,676
Районы	0,716	0,771	0,624	0,538	0,750	0,677	0,767	0,638
Уровень недоиспользования, %*								
Область	16,6	17,6	20,1	30,2	15,6	18,1	17,3	26,7
Вологда	15,6	12,7	15,2	28,9	11,9	13,1	13,2	26,2
Череповец	16,9	18,2	20,8	29,5	16,7	19,5	17,7	26,4
Районы	17,0	20,4	22,7	31,7	17,3	20,3	19,8	27,1
Нереализованный потенциал, индекс*								
Область	0,119	0,137	0,121	0,162	0,113	0,113	0,125	0,161
Вологда	0,112	0,099	0,095	0,163	0,088	0,084	0,097	0,166
Череповец	0,126	0,146	0,128	0,166	0,122	0,122	0,131	0,168
Районы	0,120	0,157	0,133	0,158	0,123	0,125	0,140	0,154

* Здесь и далее: значение показателя по группе рассчитывается как среднее арифметическое значений соответствующего показателя всех членов группы.

Источник: Мониторинг качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области; ИСЭРТ РАН, 2016 год.

трудового потенциала в разрезе социально-демографических групп населения. В частности, среди территорий области районы отличаются от крупных городов более низким располагаемым качеством трудового потенциала и высоким уровнем его недоиспользования по всем составляющим (табл. 3). Нереализованный когнитивный потенциал здесь наиболее велик (0,133). В то же время не востребуемый творческий потенциал выше в Череповце (0,166).

В гендерном разрезе недоиспользование качества трудового потенциала также имеет свои различия. Судя по результатам социологических измерений, работающие мужчины отличаются от женщин не только лучшим физическим здоровьем, но и более интенсивным использованием этого преимущества, в результате чего незадействованный ресурс физических возможностей остается одинаковым у обоих полов (0,119; табл. 4). Женщины в среднем более коммуникабельны и культурны и чаще этим пользуются в отличие от мужчин, нереализованный потенциал которых по данным качествам выше.

Оценка нереализованного качества трудового потенциала в возрастном разрезе позволила выявить недоиспользование

физических возможностей и творческого потенциала молодежи (табл. 5). Творческий потенциал старшего поколения несколько ниже, однако уровень его недоиспользования также значителен. Кроме того, работники старше 35 лет отличаются более высоким когнитивным потенциалом по сравнению со своими младшими коллегами, однако недоиспользуют его на 20%.

Если проводить оценку нереализованного качества трудового потенциала в группах населения с различным уровнем образования, то можно видеть, что в более хорошем положении сейчас находятся лица с высшим профессиональным образованием (в том числе с незаконченным высшим): они располагают высоким трудовым потенциалом, их качества и умения более развиты и используются в большей степени (табл. 6). Нереализованный трудовой потенциал лиц со средним образованием является самым существенным. Такие показатели могут говорить о том, что отсутствие профессионального образования создает значительные проблемы для реализации качеств и способностей работников, не позволяя им полноценно использовать, развивать и наращивать

Таблица 4. Оценка нереализованного качества трудового потенциала работающего населения трудоспособного возраста в гендерном разрезе

Пол	Качество							
	физическое здоровье	психическое здоровье	когнитивный потенциал	творческий потенциал	коммуникабельность	культурный уровень	нравственный уровень	потребность в достижении
Располагаемый потенциал, индекс								
Мужчины	0,757	0,827	0,615	0,557	0,756	0,663	0,760	0,660
Женщины	0,714	0,755	0,653	0,582	0,764	0,706	0,798	0,665
Уровень недоиспользования, %								
Мужчины	16,2	19,6	20,8	31,0	17,9	21,4	20,3	27,2
Женщины	16,9	15,3	19,1	29,4	13,1	14,6	14,3	26,2
Нереализованный потенциал, индекс								
Мужчины	0,119	0,158	0,121	0,164	0,128	0,129	0,145	0,165
Женщины	0,119	0,114	0,120	0,160	0,095	0,096	0,105	0,157

Источник: Мониторинг качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области; ИСЭРТ РАН, 2016 год.

Таблица 5. Оценка нереализованного качества трудового потенциала работающего населения трудоспособного возраста в возрастном разрезе

Возраст	Качество							
	физическое здоровье	психическое здоровье	когнитивный потенциал	творческий потенциал	коммуникабельность	культурный уровень	нравственный уровень	потребность в достижении
Располагаемый потенциал, индекс								
До 35 лет	0,759	0,801	0,627	0,573	0,762	0,689	0,773	0,710
Старше 35 лет	0,716	0,784	0,639	0,566	0,758	0,679	0,783	0,622
Уровень недоиспользования, %								
До 35 лет	16,5	16,9	19,9	29,7	15,0	16,6	16,4	24,4
Старше 35 лет	16,5	18,0	20,0	30,6	15,9	19,4	18,1	28,7
Нереализованный потенциал, индекс								
До 35 лет	0,123	0,135	0,119	0,163	0,110	0,104	0,117	0,161
Старше 35 лет	0,115	0,138	0,121	0,161	0,114	0,120	0,133	0,161

Источник: Мониторинг качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области; ИСЭРТ РАН, 2016 год.

Таблица 6. Оценка нереализованного качества трудового потенциала работающего населения трудоспособного возраста в зависимости от уровня образования

Уровень образования	Качество							
	физическое здоровье	психическое здоровье	когнитивный потенциал	творческий потенциал	коммуникабельность	культурный уровень	нравственный уровень	потребность в достижении
Располагаемый потенциал, индекс								
Ниже среднего и среднее	0,729	0,799	0,598	0,532	0,747	0,630	0,755	0,603
Среднее специальное	0,741	0,790	0,627	0,550	0,755	0,693	0,784	0,653
Высшее и н/высшее	0,736	0,786	0,667	0,615	0,775	0,717	0,792	0,716
Уровень недоиспользования, %								
Ниже среднего и среднее	17,4	21,5	24,8	34,8	19,9	22,0	21,7	31,8
Среднее специальное	15,2	18,0	19,8	30,9	14,1	18,2	15,4	24,9
Высшее и н/высшее	17,4	14,3	16,6	26,4	13,6	15,1	15,8	24,8
Нереализованный потенциал, индекс								
Ниже среднего и среднее	0,123	0,170	0,142	0,177	0,142	0,122	0,151	0,176
Среднее специальное	0,109	0,140	0,120	0,163	0,100	0,118	0,114	0,146
Высшее и н/высшее	0,127	0,111	0,106	0,151	0,100	0,101	0,116	0,166

Источник: Мониторинг качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области; ИСЭРТ РАН, 2016 год.

свой трудовой потенциал на занимаемых рабочих местах, являясь барьером не только для занятости, но и для полноценной трудовой деятельности.

Обобщая вышесказанное, отметим, что предлагаемая методика оценки нереализованного качества трудового потенциала имеет свои достоинства и недостатки, в частности вызванные использованием самооценок респондентами своих усилий и степени использования качеств и умений в трудовой деятельности. Для

полноты анализа было бы полезно дополнить оценки работников оценками работодателей. Однако такие комплексные измерения требуют существенных временных и финансовых затрат и возможны скорее на отдельном предприятии, чем на уровне региона в целом.

На данном этапе ставилась задача разработки и апробации жизнеспособной методики оценки нереализованного качества трудового потенциала населения, расширяющей инструментарий

анализа потенциальных трудовых возможностей общества. Перспективными направлениями использования данной методики видятся выявление факторов

роста реализации трудового потенциала региона и поиск возможных путей более рационального использования располагаемых ресурсов труда.

ЛИТЕРАТУРА

1. Качество населения [Текст] / под ред. Н. М. Римашевской, В. Г. Копниной. – М. : ИСЭПН, 1993. – 185 с.
2. Качество трудового потенциала населения Вологодской области [Текст] / В. А. Ильин, Н. А. Смирнова, Я. Б. Тимофеева. – Вологда : ВНКЦ ЦЭМИ РАН, 1998. – 76 с.
3. 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.
4. Маслова, И. С. Трудовой потенциал советского общества: вопросы теории и методологии исследования [Текст] / И. С. Маслова. – М., 1987. – 32 с.
5. Мигранова, Л. А. Качество трудового потенциала российских регионов [Текст] / Л. А. Мигранова, М. С. Токсанбаева // Народо-население. – 2014. – № 2. – С. 102–120.
6. 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.
7. Римашевская, Н. М. О методологии определения качественного состояния населения [Текст] / Н. М. Римашевская // Демография и социология. – Вып. 6. – М., 1993. – С. 7–21.
8. Скаржинский, М. И. Трудовой потенциал социалистического общества [Текст] / М. И. Скаржинский, И. Ю. Баландин, А. И. Тяжов. – М. : Экономика, 1987. – 102 с.
9. Соболева, И. Реализация трудового потенциала [Текст] / И. Соболева, И. Маслова, С. Белозерова // Человек и труд. – 2006. – № 9. – С. 17–21.
10. Токсанбаева, М. С. Социальные интересы работников и использование трудового потенциала [Текст] : монография / М. С. Токсанбаева. – М. : Наука, 2006. – 259 с.
11. Трудовой потенциал региона: состояние и развитие [Текст] / В. А. Ильин, К. А. Гулин, Г. В. Леонидова, В. В. Давыдова. – Вологда : ВНКЦ ЦЭМИ РАН, 2004. – 107 с.
12. Устинова, К. А. Влияние уровня развития навыков на трудовой потенциал, его реализацию и выбор рабочих мест [Текст] / К. А. Устинова, Е. А. Чекмарева // Экономика региона. – 2016. – Т. 12. – Вып. 3. – С. 726–740.
13. 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.
14. 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.
15. Чекмарева, Е. А. Нереализованный трудовой потенциал: теоретико-методологические основы исследования [Электронный ресурс] / Е. А. Чекмарева // Вопросы территориального развития. – 2016. – № 3. – Режим доступа : <http://vtr.vscs.ac.ru/article/1893>
16. Acemoglu, D. What Does Human Capital Do? A Review of Goldin and Katz's The Race between Education and Technology [Text] / D. Acemoglu, D. Autor // Journal of Economic Literature. – Vol. 50 (2). – P. 426–463.
17. Becker, G. S. Human Capital: Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education [Text] / G. S. Becker. – Chicago : University of Chicago Press, 1964.
18. Likert, R. A technique for the measurement of attitudes [Text] / R. Likert // Archives of Psychology. – 1932. – Vol. 140. – P. 1–55.
19. Report of the Conference: 19th International Conference of Labour Statisticians, Geneva, 2–11 October 2013 [Text] / International Labour Office, Department of Statistics. – Geneva, ILO, 2013. – 110 p.
20. Schultz, T. W. Investment in Human Capital: The Role of Education and of Research [Text] / T. W. Schultz. – N. Y. : Free Press, 1971.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

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.

Россошанский Александр Игоревич – младший 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: alexanderrossy@mail.ru. Тел.: (8172) 59-78-10.

Chekmareva E.A., Rossoshanskii A.I.

UNTAPPED POTENTIAL: AN ASSESSMENT OF UNDERUTILIZATION OF QUALITATIVE CHARACTERISTICS OF THE WORKING POPULATION

The article summarizes the results of the development and primary approbation of the methodology for assessing the underutilization of the quality of the region's labor potential. The methodology allows defining the qualitative characteristics of the working population of working age, most finding themselves not in demand in their specialties in the labor activity at the present time. The main idea of the methodology, representing its scientific novelty, is to use the data on the quality of the working-age population in an integrated way and compare it with the indicators of the level of implementation of the measured qualities in the labor process, which allows making more informed judgments of the real level of underutilization of labor opportunities of the population. The proposed methodology for assessing the unrealized quality of labor potential of the region is based on the experience of longstanding monitoring of the qualitative state of labor potential of the population of the Vologda Oblast, gained by the Institute of SocioEconomic Development of Territories of Russian Academy of Science, on the concept of qualitative characteristics of the population of the Institute of the Institute of Socio-Economic Studies of Population of the Russian Academy of Sciences and author's developments in simulation and implementation assessment of labor potential of the region. The calculations are carried out in 4 steps. The first step is to assess the quality of labor potential (calculation of physical and mental health indices, cognitive and creative potentials, communication skills, cultural and moral levels, the need for achievement). At the second step, the level of implementation of the quality of labor potential (in percentage terms) is estimated. The third step is to assess the level of underutilization of the quality of labor potential by calculating the difference between the maximum possible level (100%) and the real level of the implementation of labor potential. At the final fourth step, the unrealized quality of the labor potential is estimated by calculating the product of the indices calculated in the first step and the corresponding underutilization levels calculated in the third step. For the approbation of the methodology, the values of the level of underutilization and indices of the unrealized quality of labor potential by socio-demographic groups of the population of the Vologda Oblast were calculated. The proposed methodology can be used in such promising areas of studies as identification

of growth factors in the implementation of labor potential of the region and the search for possible ways of more rationalized use of available labor resources.

Labor potential, achievement of labor potential, untapped labor potential, quality of life of the population, underutilization of labor power.

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

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

Rossoshanskii Aleksandr Igorevich – Junior Research Associate at the Department of for Studies of Lifestyle and Standards of Living. Federal State Budgetary Institution of Science Institute of SocioEconomic Development of Territories of Russian Academy of Science. 56A, Gorky Street, Vologda, Russia, 160014. E-mail: alexanderrossy@mail.ru. Phone: +7(8172) 59-78-10.