

Секция «Актуальные проблемы управления персоналом в России»

**Оценка уровня трудового потенциала как основа разработки стратегии  
управления человеческими ресурсами региона**

**Научный руководитель – Власова Татьяна Александровна**

***Пархоменко Евгения Ярославовна***

*Студент (бакалавр)*

Белгородский государственный национальный исследовательский университет, Институт  
управления, Кафедра управления персоналом, Белгород, Россия

*E-mail: evgeniyabest@mail.ru*

Главным фактором наращивания темпов роста социально-экономического развития отдельных регионов и страны в целом выступают трудовые ресурсы, которые можно охарактеризовать категорией трудовой потенциал, требующей постоянного управленческого воздействия.

Причиной нынешнего отставания экономики нашей страны от развитых стран многие авторы считают недостаточное внимание к процессам управления человеческими ресурсами. Формирование и эффективное использование трудовых ресурсов оказывает доминирующее влияние на воспроизводство человеческого капитала.

Из многочисленных методик, предложенных разными авторами, выделим основные подходы к оценке трудового потенциала:

1. бальная оценка. Выбирается компонент оценки трудового потенциала, которому присваивается количественное значение в баллах;
2. кластерный анализ. Упорядочивание и сравнение статистических выбранных показателей, формирование групп сравнения, которые именуются кластерами с однородной информацией;
3. использование индексов. Качественные показатели переводятся в количественные обозначения с использованием нормы, соотносящиеся с фактическим показателем;
4. интегральный метод. Существует один показатель, объединяющий качественные и количественные значения [1,2].

В целях оценки трудового потенциала Центрально-Федерального Округа нами выбран метод кластерного анализа, который был осуществлен с использованием пакета «Statistica 8.0» на основе среднегодовых данных ЦФО РФ за 2012-2014 гг. [2,3,4].

В качестве кластерообразующих нами были выбраны следующие показатели: уровень занятости населения, %; ожидаемая продолжительность жизни при рождении, лет; удельный вес занятых в экономике, имеющих высшее образование, %; среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций, руб.; валовой региональный продукт на одного занятого в экономике, руб.

Различия нормированных значений кластерообразующих усредненных показателей при разбиении на 4 кластера наглядно отражены на рисунке 1.

На основе полученных результатов делаем вывод о том, что самый высокий уровень развития трудового потенциала среди субъектов ЦФО в Московской области, вошедшей в 4 кластер, которая имеет наивысшие показатели оценки по всем взятым показателям.

В третий кластер вошли Белгородская, Калужская, Липецкая и Ярославская области. Эти регионы обеспечены трудовым потенциалом, который характеризуется оптимальным уровнем средней заработной платы, сравнительно высокой ожидаемой продолжительностью жизни и высокой занятостью населения. Однако, субъектам данного кластера следует уделить внимание на рост удельного веса занятых в экономике с высшим образованием, так как эффективное использование трудового потенциала невозможно без высокого уровня образования населения.

Противоречивым по выбранным показателям является 2 кластер, в который вошли Воронежская, Рязанская и Тамбовская область, в указанных регионах высокое значение удельного веса занятых в экономике с высшим образованием и сравнительно высокая ожидаемая продолжительность жизни, при этом самый низкий уровень занятости населения.

Самыми низкими значениями в сравнении с другими субъектами ЦФО обладает самый большой 1 кластер, в который вошло 9 регионов. За исключением уровня занятости населения (64,9%), все показатели кластера являются самыми низкими по совокупности.

Таким образом, трудовой потенциал населения - необходимый элемент развития всей экономики страны, влияющий на инновационную деятельность, инвестиционную активность, конкурентоспособность страны и уровень жизни населения России. Для исследования трудового потенциала нами были взяты субъекты Центрального Федерального округа. В ходе исследования сформировали проблемные поля и каждого выделенного кластера. Результаты оценки могут быть заложены в основу формирования тактических мероприятий стратегии управления человеческими ресурсами региона.

### Источники и литература

- 1) Власова Т.А. Теоретико-методологические аспекты комплексной оценки трудового потенциала на региональном уровне // Экономический анализ: теория и практика. №1. С. 105-115.
- 2) Труд и занятость в России. 2015: Стат.сб./Росстат. М., 2015. 274 с.
- 3) Российский статистический ежегодник. 2015: Стат.сб./Росстат. М., 2015.728 с.
- 4) Регионы России. Социально-экономические показатели. 2015: Стат. сб. / Росстат. [U+F02D] М., 2015. [U+F02D] 1266 с.

### Иллюстрации

Таблица 1

Группы регионов ЦФО, выделенные на основе кластеризации выбранных показателей

Наименование кластера	Области, вошедшие в состав кластера	Кластерообразующие показатели				
		Уровень занятости населения, %	Ожидаемая продолжительность жизни при рождении, лет	Удельный вес занятых в экономике, имеющих высшее образование, %	Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций, руб.	Валовой региональный продукт на одного занятого в экономике, руб.
1 кластер	Брянская, Владимирская, Ивановская, Костромская, Курская, Орловская, Смоленская, Тверская, Тульская	64,9	70,1	27,7	22328,1	444847,6
2 кластер	Воронежская, Рязанская, Тамбовская	60,6	71,6	29,3	23012,7	536217,1
3 кластер	Белгородская, Калужская, Липецкая, Ярославская	66,8	71,3	28,2	25177,5	641950,1
4 кластер	Московская	69,0	72,3	41,5	38598,0	839100,1

Рис. 1. Группы регионов ЦФО