

**Гаврикова Анастасия Владимировна****Gavrikova Anastasia Vladimirovna**

кандидат географических наук, научный сотрудник  
Института социально-экономических исследований –  
обособленного структурного подразделения  
Уфимского федерального исследовательского  
центра Российской академии наук

PhD in Geography, Research Fellow,  
Institute of Social and Economic Research –  
Separate Structural Subdivision of  
the Ufa Federal Research Center of  
the Russian Academy of Sciences

## ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ КАК ФОРМА ПРОЯВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА [1]

## LABOR RESOURCES AS A FORM OF HUMAN CAPITAL [1]

### Аннотация:

*В системе трудовых отношений невозможно отделить человеческий капитал от субъекта труда, так как невостребованные знания, умения и навыки индивида формируют человеческий потенциал (неиспользованный человеческий капитал). С этой точки зрения человеческий капитал рассматривается как производительная способность индивида, или способность оказывать трудовую услугу. Реализация человеческого капитала происходит исключительно в системе трудовых отношений, а трудовые ресурсы выступают формой его проявления. Исходя из этого, в статье дана оценка состояния трудовых ресурсов в регионах Российской Федерации. Проведен анализ рабочей силы и уровня участия в ней территориальных образований страны в динамике и разрезе. Сделан вывод, что в целях социально-экономического развития государства необходимо уделять внимание увеличению производительности труда.*

### Ключевые слова:

*трудовые ресурсы, человеческий капитал, уровень участия в рабочей силе, рабочая сила.*

### Summary:

*It is impossible to separate human capital from the actor of labor in the system of labor relations, since the unclaimed knowledge, skills and abilities of the individual build the human potential (unused human capital). From this perspective, human capital is treated as the productive capacity of the individual or the ability to provide labor services. Human capital is exclusively implemented in the system of labor relations, and labor resources are its form. Based on this, the study assesses the labor resources in the regions of the Russian Federation. Labor force and labor force participation rate are analyzed in dynamics and in the context of the Russian territorial entities. It is concluded that it is necessary to focus on increasing labor productivity to provide the social and economic development of Russia.*

### Keywords:

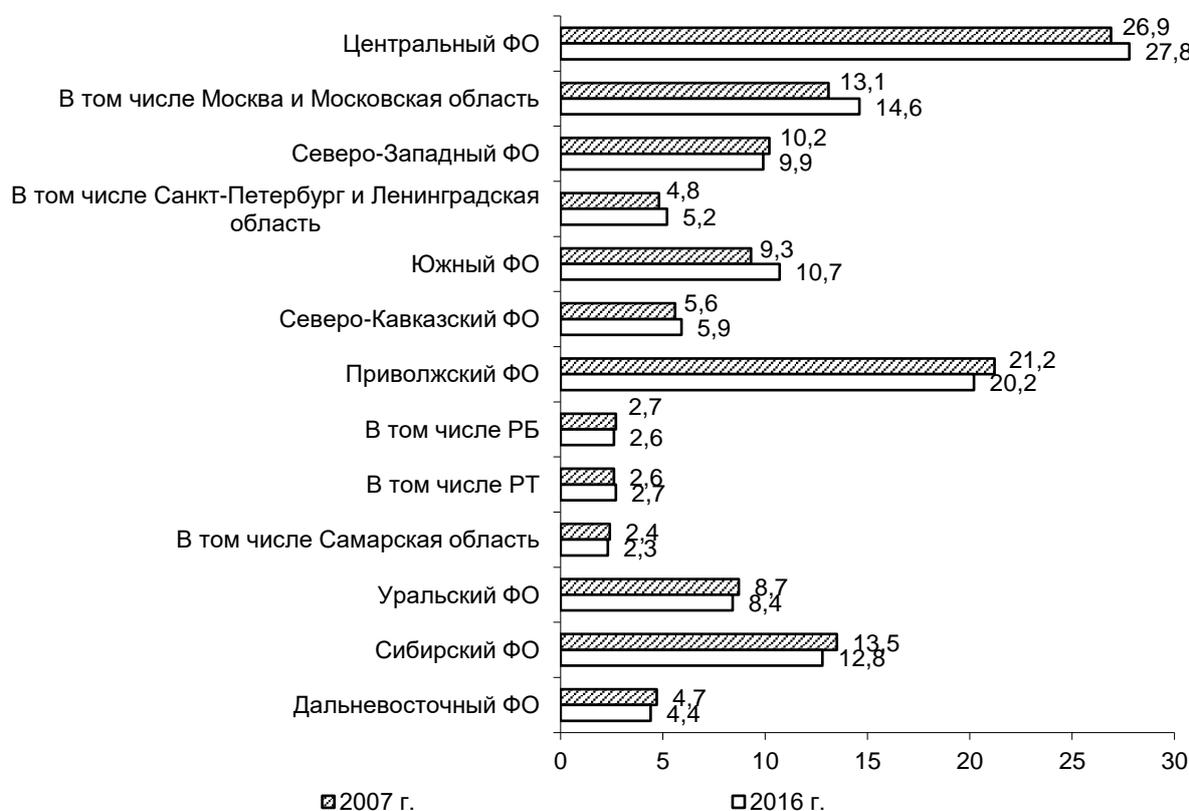
*labor resources, human capital, labor force participation rate, labor force.*

На сегодняшний день накоплен значительный объем теоретико-методологических и прикладных исследований человеческого капитала, где представлены его разнообразные оценки. Связано это прежде всего с комплексным характером самого понятия, в структуре которого выделяется множество элементов. Основными среди них являются образование, здоровье, мотивация, ценностные ориентации и т. д. Изначально категория «человеческий капитал» включала в себя только совокупность вложенных в него инвестиций (образования и профессиональных навыков), повышавших способность человека к труду. Исследования Т. Шульца и Дж. Беккера дали толчок к широкому изучению развития человеческого капитала в мировом сообществе [2]. В дальнейшем рассматриваемый термин стал определять работника не только как носителя способности оказывать определенную услугу, но и как собственника весьма специфического капитала, производящего прибавочный продукт.

Знания, умения и навыки, полученные индивидом в ходе обучения, образуют общую часть человеческого капитала. Общий капитал состоит из комплексной подготовки работника, позволяющей ему трудиться по разным профилям на многих предприятиях, в то время как специфическая часть формируется в основном путем накопления специального стажа, отражающего время, в течение которого сотрудник выполняет свои обязанности в одной организации [3]. Человеческий капитал реализуется только в системе трудовых отношений. В условиях невостребованности знаний и навыков индивида накапливается неиспользованный человеческий капитал, или человеческий потенциал. С точки зрения реализации человеческого капитала рассматривается как производительная способность индивида (или трудоспособность), определяемая состоянием здоровья, возрастом и образованием, и является ключевым признаком категории «трудовые ресурсы». Из этого следует заключить, что трудовые ресурсы и человеческий капитал связывает общее базовое содержание. Таким образом, можно констатировать, что реализация человеческого капитала и в некоторой мере его накопление происходят непосредственно в процессе труда, а трудовые ресурсы выступают формой его проявления. Поэтому для оценки общего состояния человеческого капитала важен анализ ключевых компонентов трудовых ресурсов.

Главным критерием трудовых ресурсов является численность рабочей силы. Этот показатель в Российской Федерации в 2016 г. составил 76,6 млн человек. Прирост рабочей силы за 2014–2016 гг. равнялся почти 1,5 %, что произошло в основном за счет присоединения к России Крыма. Однако с 2009 по 2014 г. наблюдалось уменьшение рассматриваемой величины с 75,7 до 75,4 млн человек [4]. Территориальное исследование показывает сокращение рабочей силы практически во всех федеральных округах. Наиболее остро эта проблема стоит в Приволжском, Сибирском, Уральском, Дальневосточном округах. В Республике Башкортостан темп убыли достиг 0,3 %.

Почти половина рабочей силы страны сосредоточена в Центральном (более 27,0 %) и Приволжском (свыше 20,0 %) федеральных округах. Причем 9,4 % приходится на Москву, 5,2 – Московскую область, 2,7 – Республику Татарстан, 2,6 – Республику Башкортостан и по 2,3 % – на Нижегородскую и Самарскую области. В Санкт-Петербурге проживает 3,9 % рабочей силы страны (рисунок 1). В динамике видно увеличение доли рабочей силы в ЦФО в основном за счет прироста в Москве и Московской области, а также в Северо-Кавказском федеральном округе из-за повышения численности трудоспособного населения во всех его субъектах. В Южном федеральном округе доля рабочей силы возросла после включения в состав Республики Крым и Севастополя. Необходимо отметить, что при уменьшении рассматриваемого показателя в Северо-Западном федеральном округе на 0,3 % в Санкт-Петербурге он увеличился на 0,3 %, а в Ленинградской области – на 0,1 %.

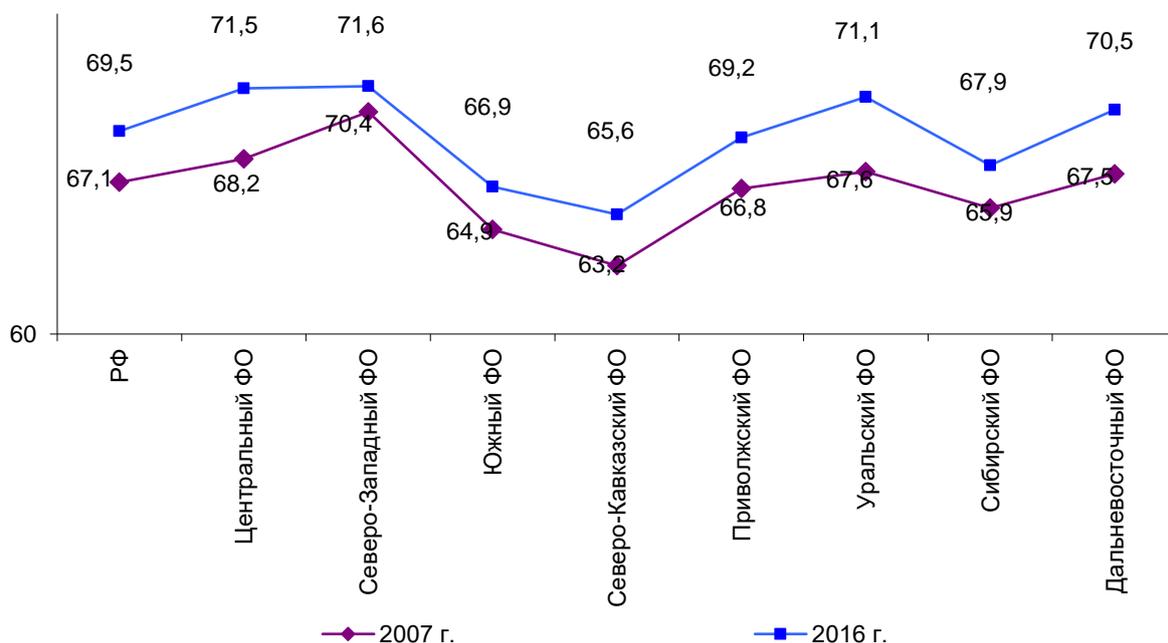


**Рисунок 1 – Доля рабочей силы по федеральным округам РФ, 2007–2016 гг., % [5]**

Таким образом, наблюдается притягательность определенных территорий, таких как Москва и Московская область в Центральном федеральном округе, Ленинградская область и Санкт-Петербург в Северо-Западном, Республика Татарстан в Приволжском, Тюменская область в Уральском. Эти регионы становятся территориями-аттракторами рабочей силы благодаря интенсивно развивающейся экономике, привлекательным предложениям на рынке труда и повышающемуся уровню жизни.

Как упомянуто ранее, человеческий капитал реализуется и накапливается в труде, поэтому уровень участия в рабочей силе является одним из основных критериев оценки его реализации. Чем он выше, тем больше степень реализации человеческого капитала на данной территории. Уровень участия в рабочей силе отражает долю населения трудоспособного возраста страны, которое активно занято в деятельности рынка труда, работая или пребывая в поисках работы.

По данным за 2016 г. уровень участия в рабочей силе по РФ составляет 69,5 %, при этом в Центральном, Уральском и Дальневосточном федеральных округах этот показатель значительно выше среднероссийского уровня (рисунок 2). С 2007 по 2016 г. рассматриваемая величина возросла по всем округам в среднем на 2,0–3,0 %. При этом необходимо отметить, что в Северо-Западном, Уральском, Сибирском округах уровень участия в рабочей силе в сельских поселениях сократился на 1,7; 1,2; 1,0 % соответственно.



**Рисунок 2 – Уровень участия в рабочей силе по федеральным округам, 2007–2016 гг., % [6]**

В Центральном федеральном округе с 2007 по 2016 г. уровень участия в рабочей силе снизился только в Костромской (–1,0 %) и Рязанской (–1,8 %) областях. Во всех остальных субъектах наблюдалось увеличение значений показателя, %: в Белгородской области – на 7,9, Москве – 5,0, Ярославской области – 3,7, Тульской, Воронежской, Липецкой областях – 3,6, других регионах – менее 2,5.

В Северо-Западном федеральном округе снижение значений данного показателя за аналогичный период зафиксировано в Республике Карелия (–0,3 %), Архангельской (–1,6) и Вологодской (–0,2 %) областях. Наибольший прирост наблюдался в Новгородской (+4,1 %), Мурманской (+3,8) и Псковской (+2,1 %) областях.

В Южном федеральном округе с 2007 по 2016 г. уровень участия в рабочей силе увеличился практически во всех субъектах (Республике Калмыкия – на 4,5 %, Краснодарском крае – 3,3, Ростовской области – 3,1 %), кроме Республики Адыгея, где значение снизилось на 0,5 %.

В Северо-Кавказском федеральном округе максимальная трансформация уровня участия в рабочей силе произошла в Республике Ингушетия: с 52,0 % в 2007 г. до 72,8 % в 2016 г. Показатель увеличился также в Чеченской Республике (+7,8 %) и Кабардино-Балкарской Республике (+5,9), Северной Осетии – Алании (+4,3) и Ставропольском крае (+1,2 %). Значения уменьшились в Республике Дагестан (–2,5 %) и Карачаево-Черкесской Республике (–2,0 %).

В Приволжском федеральном округе в 2016 г. уровень участия в рабочей силе выше среднероссийских цифр зафиксирован в Республике Мордовия (71,2 %), Республике Татарстан (71,4), Удмуртской Республике (71,3), Чувашской Республике (69,7), Нижегородской (71,5) и Самарской (71,6) областях. В Республике Башкортостан в том же году исследуемая величина равнялась всего 66,9 %. При этом наибольший прирост значений наблюдался в Пензенской области (+6,9 %), Республике Татарстан (+5,4), Ульяновской области (+3,7), Нижегородской области (+3,5) и Республике Мордовия (+3,5 %). В Республике Башкортостан показатель увеличился на 1,8 %. Снижение уровня участия в рабочей силе отмечено в Республике Марий Эл – на 0,3 % – и Пермском крае – на 0,2 %.

В Уральском федеральном округе наибольшее увеличение показателя зафиксировано в Челябинской (+7,9 %) и Курганской (+5,8) областях, а также Ямало-Ненецком автономном округе (+2,0 %). При этом в Свердловской области он уменьшился на 1,4 %.

В Сибирском федеральном округе за аналогичный период уровень участия в рабочей силе снизился только в Алтайском крае (–0,3 %) и Томской области (–0,9 %). В Омской области показатель увеличился на 5,0 %, Забайкальском крае – на 4,7, Новосибирской области – на 4,1 %.

В Дальневосточном федеральном округе во всех субъектах уровень участия в рабочей силе возрос, %: в Еврейской автономной области – на 7,4, Хабаровском крае – 4,7, Амурской и Сахалинской областях – 3,9, Магаданской области – 3,5.

В целом уровень участия в рабочей силе увеличился, однако отмечены структурно-территориальные изменения этого показателя. Его значения снизились в сельских поселениях Северо-Западного, Уральского и Сибирского федеральных округов, что свидетельствует о проблемах на рынке труда. Предпосылкой уменьшения рассматриваемого параметра в некоторых регионах является перманентный миграционный отток трудоспособного населения (в Республике Карелия в 2016 г. он составил 10 человек на 10 000 населения, Архангельской области – 68, Вологодской – 17, Республике Дагестан – 45, Карачаево-Черкесской Республике – 54, Алтайском крае – 19 и т. д.).

Таким образом, результаты исследования позволяют сделать следующие выводы. Численность рабочей силы уменьшается пропорционально сокращению трудоспособного населения. Поэтому в целях социально-экономического развития страны необходимо уделять внимание увеличению производительности труда, что в свою очередь достигается путем повышения качества человеческого капитала. При этом конкуренция на рынке труда в условиях нестабильной экономики ориентирует граждан на получение высшего профессионального образования, что способствует накоплению человеческого капитала и повышению его качества.

### Ссылки и примечания:

1. Исследование выполнено в рамках государственного задания ИСЭИ УФИЦ РАН на 2018 г.
2. Becker G. Human Capital. N. Y. ; L., 1975. 267 p. ; Shultz T. Human Capital // International Encyclopedia of the Social Sciences. N. Y., 1968. Vol. 6.
3. Ишмуратова Д.Ф. Общий и специфический человеческий капитал: основные тенденции накопления и использования // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2017. № 4 (138). С. 90–94.
4. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2010 : статистический сборник. М., 2010. 996 с. ; Регионы России. Социально-экономические показатели. 2017 : статистический сборник. М., 2017. 1402 с.
5. Там же.
6. Там же.

### References:

- Becker, G 1975, *Human Capital*, New York, London, 267 p.
- Ishmuratova, DF 2017, 'General and specific human capital: the main trends in accumulation and use', *Ekonomika i upravleniye: nauchno-prakticheskiy zhurnal*, no. 4 (138), pp. 90-94, (in Russian).
- Russian regions. Social and economic indicators. 2010: a statistical compilation 2010*, Moscow, 996 p., (in Russian).
- Russian regions. Social and economic indicators. 2017: a statistical compilation 2017*, Moscow, 1402 p., (in Russian).
- Shultz, T 1968, 'Human Capital', *International Encyclopedia of the Social Sciences*, New York, vol. 6.