

РЕТРОСПЕКТИВА И СОВРЕМЕННЫЕ ОСНОВЫ ОЦЕНКИ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В ПРОИЗВОДСТВЕННОМ ПОТЕНЦИАЛЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ

Абдулла Абдулазисович ЯНДИЕВ

аспирант департамента экономической теории,
Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации,
Москва, Российская Федерация
abdulla_yandiev@mail.ru
<https://orcid.org/00000-0002-6879-5466>
SPIN-код: отсутствует

История статьи:

Рег. № 464/2022
Получена 03.10.2022
Получена в
доработанном виде
31.10.2022
Одобрена 24.11.2022
Доступна онлайн
30.01.2023

УДК 338.583
JEL: J2

Ключевые слова:

трудовые ресурсы,
метод индексов, метод
кластерного анализа,
интегральный метод,
демография

Аннотация

Предмет. Трудовые ресурсы представляют собой важнейший фактор развития экономической системы, с одной стороны, требующий значительных инвестиционных вложений, с другой – управления с точки зрения возможной интенсификации трудовой деятельности и ее максимальной отдачи. Эффективное управление ресурсами, что наиболее актуально на макроуровне – уровне страны и региона, возможно только при наличии актуальной, достоверной и оптимальным образом структурированной и представленной информации. В связи с этим важно построение системы качественной и эффективной оценки трудовых ресурсов, на которые может рассчитывать экономическая система государства или региона.

Цели. Оценка трудовых ресурсов в производственном потенциале экономической системы.

Методология. Использованы общенаучные методы исследования.

Результаты. Для формирования общей оценки трудовых ресурсов в производственном потенциале экономической системы показатели, отражающие количество, качество и эффективность использования трудового потенциала, интегрированы в единый алгоритм оценки, основанный на использовании балльной системы. Произведен расчет интегрированного показателя для Нижегородской области.

Выводы. Посредством применения балльной оценки отдельных показателей, характеризующих одно из трех направлений оценки трудовых ресурсов, а также весовых значений показателей разработан алгоритм расчета одного показателя, по которому можно в целом определить потенциал и эффективность использования трудовых ресурсов экономической системы, региона и страны в целом.

© Издательский дом ФИНАНСЫ и КРЕДИТ, 2022

Для цитирования: Яндиев А.А. Ретроспектива и современные основы оценки трудовых ресурсов в производственном потенциале экономической системы // *Экономический анализ: теория и практика*. – 2023. – Т. 22, № 1. – С. 124 – 138.
<https://doi.org/10.24891/ea.22.1.124>

Актуальность развития форм оценки и представления информации о трудовых ресурсах возрастает в связи с проблемами в экономике, в том числе вызванными деградацией состава, структуры и количества трудовых ресурсов территории.

Чтобы решать обозначенные проблемы и эффективно управлять трудовыми ресурсами на всех уровнях экономической системы, необходимо непрерывно осуществлять качественную и количественную оценку трудовых ресурсов и трудового потенциала.

Хронология развития методик оценки трудовых ресурсов как и отношение к ним неразрывно связаны с эпохами становления труда. Так, современные концепции и методики характеризуются применением разных методик и показателей, отражающих отдельные аспекты и характеристики трудового потенциала, но не позволяющих сформировать обобщенные выводы в отношении количества и качества трудовых ресурсов в производственном потенциале экономической системы. Отсутствие комплексной методики оценки приводит к необходимости рассчитывать и оценивать отдельные показатели, что существенно увеличивает трудоемкость и снижает эффективность анализа.

Эпоха ручного труда, включающая период до XVIII в., характеризуется использованием ручного труда в производстве, однотипностью выполняемых работниками операций, относительно ограниченным набором товаров и услуг. В таких условиях наибольшее распространение получила система натуральных показателей, включающих численность рабочей силы – общее количество трудовых ресурсов и производительность труда в форме количества выполняемых операций в единицу времени.

Наиболее ярким представителем первичной теории о человеческих ресурсах является один из основоположников классической политической экономии Уильям Петти. В своих главных работах *Quantulumcunque Concerning Money* (Разное о деньгах, 1682) и *A Treatise of Taxes and Contributions* (Трактат о налогах и сборах, 1662), написанных в период развития мануфактур, он выдвигает гипотезу о том, что ценность товара определяется объемом затраченного на их производство труда, что вполне логично, учитывая активно используемый в то время ручной тип производства и уровень зависимости объемов производства от затраченного труда. Человек, по мнению Петти, важнейший фактор производства.

Эпоха механизации производства характеризуется существенной заменой ручного труда, увеличением объемов производства и развитием интеллигентизации, поиском новых форм интенсификации труда. Яркий представитель данной эпохи, основоположник философии диалектического и исторического материализма, автор теорий прибавочной стоимости и классовой борьбы К. Маркс считал, что в эпоху механизации производства человек становится некоторым дополнением к развивающимся и внедряемым на производстве механизмам: человек – дополнение к сложной машине. В период зарождения и становления механизации производства в трудах К. Маркса, Ф. Энгельса, Ф. Тейлора и других исследователей появился термин «рабочая сила», что связано с необходимостью обозначения и учета личностного фактора производства [1].

Поскольку основной темп работы при механизации производства определяет техника, потребность в рабочей силе измеряется фондом рабочего времени персонала, ее обслуживающего. Кроме того, развитие научно-технического прогресса в данный период определило необходимость оценки развития интеллектуального потенциала трудовых ресурсов посредством расчета доли рабочей силы с высшим образованием, занятой в экономике, а также степени износа основных производственных фондов.

Эпоха автоматизации производства и развитие тейлоризма определили механическую роль человека в производственном процессе: основные производственные физические операции выполняли машины, человек, являясь частью конвейерного механизма, должен был соответствовать темпам техники, а качество его работы зависело от того, соответствуют ли его действия нормативным предписаниям и стандартам или нет. Учение Ф. Тейлора основывалось на механистическом понимании человека и его места в организации. Рассматривалась лишь функция человека на производстве – труд, измеряемый затратами рабочего времени и зарплатой.

В соответствии с этим основными показателями – индикаторами трудовых ресурсов, помимо натуральных, стали использоваться стоимостные, такие как фонд заработной платы, объем производства в стоимостном выражении, расходы на брак и рекламации.

Новые потребности практики определили развитие актуальной и в настоящее время концепции человеческого капитала, основоположником которой стал профессор экономики и социологии Чикагского университета Гэри С. Беккер. Основной постулат звучит следующим образом: инвестиции в человеческий капитал производятся на рациональной основе ради получения больших доходов в будущем. По мнению Г.С. Беккера, человеческий капитал следует рассматривать наравне с физическим, следовательно, затраты на него должны амортизироваться. Результаты инвестиций в человеческий капитал имеют множественную структуру, сложную с точки зрения измерения и оценки. Ожидаемой отдачей от инвестиций в человеческий капитал, как правило, являются высокий уровень заработков, большее удовлетворение от избранной работы в течение жизни, а также более высокая оценка нерыночных видов деятельности. По мнению Г.С. Беккера, человеческий капитал является важнейшим фактором повышения производительности труда и темпов экономического роста.

Теория человеческого капитала Г.С. Беккера получила развитие в работах многих отечественных и зарубежных ученых. Основу исследований составили характер распределения благосостояния и взаимосвязь распределения доходов с уровнем образования и профессиональной подготовки [2].

Определяя человеческий капитал как фактор повышения производительности труда и экономического роста, Ю.А. Кузнецов отмечает, что отсутствие «канонической» версии понятия человеческого капитала приводит к невозможности построения универсальной оценки или универсального индекса человеческого капитала» [3].

Концепция человеческого капитала основана на рассмотрении инвестиционной составляющей формирования трудовых ресурсов, а также активном развитии исследований качественной структуры трудового потенциала. В соответствии с этим помимо натуральных и стоимостных показателей стали активно использоваться критерии качественной оценки трудовых ресурсов, используемые группы показателей стали образовывать отдельные методики оценки трудовых ресурсов на всех уровнях экономической системы. В качестве производных стали использоваться интегральные и индексные показатели, упрощающие аналитический процесс. Этапы развития методик оценки трудовых ресурсов представлены на *рис. 1*.

Исследование трудовых ресурсов как капитала определило необходимость развития методик их оценки как с точки зрения наличия потенциала и возможностей, так и с позиции эффективности осуществляемых инвестиций. Исследуем важнейшие и наиболее популярные методики оценки трудовых ресурсов в рамках существующих экономических систем. Сущность методик заключается в активном использовании тех или иных групп показателей (натуральных, стоимостных, качественных) и их представлении.

Для оптимизации обработки информации о количестве и качестве трудовых ресурсов исследователи стали применять математические и статистические методы обработки данных, используя следующие группы методов:

- метод индексов, позволяющий преобразовывать абсолютные количественные и качественные показатели в относительные количественные значения, удобные с точки зрения анализа и формулирования выводов в отношении трудового потенциала территории;
- метод балльной оценки, который позволяет выражать качественные характеристики в количественной форме, удобной с точки зрения сравнения и анализа;
- метод кластерного анализа, основанный на использовании эталонов и ранжированных балльных оценок;
- интегральный метод, направленный на получение итогового показателя в ситуациях, когда необходимо произвести сравнение двух групп смешанных (количественных и качественных) либо однородных показателей по разным объектам (*рис. 2*).

Актуальные на данный момент методики оценки трудовых ресурсов можно объединить в группы. Первая группа – оценка демографической ситуации –

наличие, структура и движение трудовых ресурсов – основывается на показателях статистических данных. Вторая группа – оценка трудового потенциала в соответствии с критериями качества трудовых ресурсов. Третья группа – экономическая, стоимостная оценка трудовых ресурсов и оценка их эффективности (рис. 3).

Оценка трудовых ресурсов заключается не только в определении количества, структуры и качества рабочей силы, но и в эффективности, которую может получить экономическая система в результате ее рационального и максимального использования.

В трудах современных авторов данный аспект исследован недостаточно, основные результаты носят локальный характер, не отражающий общего характера развития экономической системы.

Так, Д.А.Г. Амирасланова определяет трудовые ресурсы как потенциально возможный фонд рабочего времени, что отражает экономический смысл категории, но не отражает всех аспектов трудовых ресурсов [4]. В свою очередь Т.Ю. Крышталева для оценки возможностей реализации трудового потенциала на рынке труда использовала показатели общей и длительной безработицы (доля безработных более 12 месяцев в общей численности безработных) [5]. Исключительно экономическую сторону трудового потенциала посредством анализа доходов и затрат, связанных с трудовым потенциалом, рассматривает Ю.И. Богомолова [6].

Частично экономический аспект использования трудовых ресурсов исследован в работе С.Н. Трунина¹, который определил два метода расчета численности трудовых ресурсов – демографический и экономический. В соответствии с демографическим методом количественный показатель трудовых ресурсов равен совокупности численности трудоспособного населения, скорректированной на инвалидов I и II групп, а также с добавлением задействованных в народном хозяйстве лиц, не достигших возраста 16 лет, и лиц пенсионного возраста. При определении трудовых ресурсов экономическим методом численность рассчитывают посредством суммирования фактически занятого населения и лиц трудоспособного возраста, занятых в домашнем хозяйстве и уходом за детьми; обучающихся с отрывом от производства старше 16 лет. Автор рассматривает показатели трудовой нагрузки как индикатор участия групп нетрудоспособного возраста в народном хозяйстве. В качестве основных показателей трудовой нагрузки рассматриваются коэффициенты трудового замещения, пенсионной нагрузки и общей трудовой нагрузки. Автор сделал акцент на значении участия лиц нетрудоспособного возраста в развитии экономических систем и народного хозяйства. Основными недостатками его методики являются обобщенность суждений, отсутствие

¹ Трунин С.Н. Экономика труда. М.: Экономика, 2009. 490 с.

структуры ресурсов, не исследованы качество и эффективность использования трудовых ресурсов.

Обобщенную схему оценки трудовых ресурсов предложили Н.Р. Хадасевич и Г.А. Сметанина [7]. Основу их методики составляют относительные состояния трудовых ресурсов и эффективности их использования, основными показателями-индикаторами являются доля населения трудоспособного возраста в общей численности населения, доля населения, имеющего доходы ниже прожиточного минимума, темп роста реальных доходов населения региона, уровень занятости экономически активного населения, доля самозанятого населения, рост производительности труда, степень износа основных производственных фондов, доля занятых в НИОКР в численности занятых и др. (табл. 1). Несмотря на попытки наглядным образом представить структуру трудовых ресурсов и оценить их эффективность, существенными пробелами в методике являются игнорирование качественных аспектов проявления трудового потенциала, а также ограниченный набор показателей, характеризующих демографическую ситуацию и эффективность использования трудовых ресурсов в народном хозяйстве.

Для формирования общей оценки трудовых ресурсов в производственном потенциале экономической системы рекомендуется интегрировать показатели, отражающие количество, качество и эффективность использования трудового потенциала, в единый алгоритм оценки, основанный на использовании балльной системы. Принцип реализации данного алгоритма представлен в табл. 2.

Количество трудовых ресурсов можно оценить с помощью показателей прироста численности трудовых ресурсов, уровня занятости экономически активного населения, дефицита трудовых ресурсов, уровня напряженности рынка труда. Качество трудовых ресурсов следует оценивать с помощью показателей доли рабочей силы с высшим образованием, занятой в экономике, доли рабочей силы с ученой степенью, занятой в экономике, доли работников в возрасте 20–45 лет в структуре трудовых ресурсов экономической системы, доли работников, имеющих профильное образование по занимаемой должности, доли работников, имеющих опыт работы более трех лет по профессии. Оценка эффективности использования трудовых ресурсов экономической системы возможно провести с использованием показателей доли самозанятого населения, доли занятых в НИОКР в численности занятых, показателя прироста производительности труда, доли инновационных товаров, работ, услуг от общего объема, прироста фондовооруженности трудовых ресурсов.

Для расчета итогового интегрированного показателя следует определять среднее значение балльного показателя по каждой категории оценки – количество, качество, эффективность использования, а также использовать весовые значения для каждого из трех средних показателей. Так, весовые коэффициенты составят 25% для среднего показателя количества трудовых ресурсов, 35% – для показателя качества

и 40% – для показателя эффективности использования. Минимальное значение интегрированного показателя – 1 балл, максимальное значение – 5 баллов.

Апробируем разработанную методику при анализе трудовых ресурсов в производственном потенциале региональной экономической системы на примере Нижегородской области. Расчет интегрированного показателя для Нижегородской области представлен в *табл. 3*. Интегрированный показатель составил 2,9 балла, что ниже среднего значения. Проблемными аспектами в обеспечении региона трудовыми ресурсами являются:

- недостаточный прирост численности трудовых ресурсов;
- недостаточный уровень наукоемкости отраслей экономики, что не стимулирует трудовые ресурсы к развитию научной деятельности, получению образования и ученой степени;
- наличие дефицита трудовых ресурсов рабочих специальностей.

Сформулируем основные выводы. Хронология развития методик оценки трудовых ресурсов, как и отношение к ним, неразрывно связаны с эпохами становления труда. Для эпохи ручного труда и механизации производства характерно применение преимущественно натуральных показателей оценки. Эпоха автоматизации характеризуется развитием методов оценки и перечнем используемых показателей – стали дополнительно использоваться стоимостные и качественные показатели оценки трудовых ресурсов. К основным недостаткам существующих методик оценки трудовых ресурсов следует отнести недостаточное исследование структуры трудовых ресурсов; множественность и непрезентабельность показателей, слабую зависимость между показателями, характеризующими трудовой потенциал, и показателями эффективности экономической системы; отсутствие комплексных методик исследования трудовых ресурсов региона.

Для устранения выявленных недостатков разработана новая методика оценки трудовых ресурсов экономической системы на основе определения интегрированного показателя, отражающего количество, качество и эффективность использования трудового потенциала. Посредством применения балльной оценки отдельных показателей, характеризующих одно из трех направлений оценки трудовых ресурсов, а также весовых значений показателей разработан алгоритм расчета одного показателя, по которому можно в целом определить потенциал и эффективность использования трудовых ресурсов экономической системы, региона и страны в целом.

Таблица 1**Система индикаторов, характеризующих состояние трудового потенциала экономической системы****Table 1****System of indicators characterizing the state of labor potential of the economic system**

Индикатор	Расчетная формула	Пороговое значение
Доля населения трудоспособного возраста в общей численности населения	$Ч_{тс} / Ч_{общ} \cdot 100\%$, где $Ч_{тс}$ – численность трудоспособного населения; $Ч_{общ}$ – общая численность населения	60%
Доля населения, имеющего доходы ниже прожиточного минимума	$Ч_{н.п.м} / Ч_{общ} \cdot 100\%$, где $Ч_{н.п.м}$ – численность населения с доходами ниже прожиточного минимума; $Ч_{общ}$ – общая численность населения	Не более 7%
Темп роста реальных доходов населения региона	$Ч_{р.д1} / Ч_{р.д0} \cdot 100\%$, где $Ч_{р.д1}$ – реальные доходы населения региона за период; $Ч_{р.д0}$ – реальные доходы населения региона за предыдущий период	Не менее 6%
Удельный вес объема денежных доходов, приходящихся на 20%-ную группу с самыми низкими доходами	$D2 / D1$, где $D2$ – доходы 20%-ной группы с самыми низкими доходами; $D1$ – весь объем денежных доходов населения	Не более 7%
Уровень продолжительности жизни населения	$С_{п.ж.ф} / С_{п.ж.п}$, где $С_{п.ж.ф}$ – средняя продолжительность жизни фактическая; $С_{п.ж.п}$ – пороговое значение средней продолжительности жизни	70 лет
Доля рабочей силы с высшим образованием, занятой в экономике	$Ч_{в.о} / Ч_{общ} \cdot 100\%$, где $Ч_{в.о}$ – численность занятых, имеющих высшее образование; $Ч_{общ}$ – общая численность населения	Не менее 15%
Уровень занятости экономически активного населения	$Ч_3 / Ч_{э.а.н} \cdot 100\%$, где $Ч_3$ – численность населения, занятого в экономике; $Ч_{э.а.н}$ – численность экономически активного населения	Не менее 85%
Уровень напряженности рынка труда (соотношение незанятого населения и числа вакансий)	$Ч_{н.з} / Ч_в \cdot 100\%$, где $Ч_{н.з}$ – численность населения, не занятого в экономике; $Ч_в$ – общая численность заявленных работодателями вакансий	Не более 1
Доля самозанятого населения	$Ч_{и.п} / Ч_{общ} \cdot 100\%$, где $Ч_{и.п}$ – численность индивидуальных предпринимателей; $Ч_{общ}$ – общая численность населения	Не менее 20%
Рост производительности труда	$П_{тр2} / П_{тр1} \cdot 100\%$, где $П_{тр2}$ – производительность труда за период; $П_{тр1}$ – производительность труда за предыдущий период	Не менее 5%
Степень износа основных производственных фондов	$A / C \cdot 100\%$, где A – амортизация; C – первоначальная стоимость производственных фондов	Не более 60%
Доля занятых в НИОКР в численности занятых	$Ч_{ниокр} / Ч_3 \cdot 100\%$, где $Ч_{ниокр}$ – численность занятых в НИОКР; $Ч_3$ – численность населения, занятого в экономике	Не менее 5%
Доля расходов на НИОКР в ВРП	$P_{ниокр} / ВРП \cdot 100\%$, где $P_{ниокр}$ – затраты на НИОКР; $ВРП$ – объем внутреннего регионального продукта	Не менее 16%
Доля инновационных товаров, работ, услуг от общего объема	$T_{и} / T \cdot 100\%$, где $T_{и}$ – произведенные инновационные товары, работы, услуги; T – произведенные товары, работы, услуги	Не менее 15%

Источник: авторская разработка

Source: Authoring

Таблица 2**Рекомендуемый алгоритм оценки трудовых ресурсов в производственном потенциале экономической системы****Table 2****Recommended algorithm for labor resources evaluation in the production potential of the economic system**

Показатель	Критерии оценки показателя (в баллах по пятибалльной системе)	Весовой показатель (доля влияния на итоговый показатель), %
Количество		
Прирост численности трудовых ресурсов	До 5% – 1. 5–15% – 3. Более 15% – 5	25
Уровень занятости экономически активного населения	До 50% – 1. 50–70% – 3. Более 70% – 5	
Дефицит трудовых ресурсов (открытые вакансии) – отношение числа вакансий к численности экономически активного населения	Более 5% – 1. 1–5% – 3. До 1% – 5	
Уровень напряженности рынка труда (соотношение незанятого населения и числа вакансий)	Менее 1 – 1. Более 1 – 3. 1 – 5	
Качество		
Доля рабочей силы с высшим образованием, занятой в экономике	Менее 20% – 1. 20–40% – 3. Более 40% – 5	35
Доля рабочей силы, занятой в экономике, с ученой степенью	Менее 1% – 1. 1–10% – 3. Более 10% – 5	
Доля работников в возрасте 20–45 лет в структуре трудовых ресурсов экономической системы	Менее 50% – 1. 50–70% – 3. Более 70% – 5	
Доля работников, имеющих профильное образование по занимаемой должности	До 30% – 1. 30–50% – 3. Более 50% – 5	
Доля работников, имеющих опыт работы более трех лет по профессии	До 30% – 1. 30–50% – 3. Более 50% – 5	
Эффективность использования		
Доля самозанятого населения	До 1% – 1. 1–5% – 3. Более 5% – 5	40
Доля занятых в НИОКР в численности занятых	Менее 3% – 1. 3–15% – 3. Более 15% – 5	
Рост производительности труда	До 5% – 1. 5–10% – 3. Более 10% – 5	
Доля инновационных товаров, работ, услуг от общего объема	До 5% – 1. 5–10% – 3. Более 10% – 5	
Прирост фондовооруженности трудовых ресурсов	До 5% – 1. 5–10% – 3. Более 10% – 5	

Источник: авторская разработка*Source:* Authoring

Таблица 3

Расчет интегрированного показателя оценки трудовых ресурсов в производственном потенциале Нижегородской области за 2021 г.

Table 3

Calculation of integrated indicator of labor resources assessment in the production potential of the Nizhny Novgorod Oblast for 2021

Показатель	Значение показателя	Оценка, баллы	Средний показатель, баллы
Количество			
Прирост численности трудовых ресурсов	0,05	1	$(1 + 3 + 3 + 1) / 4 = 2$
Уровень занятости экономически активного населения	66,3	3	
Дефицит трудовых ресурсов (открытые вакансии) – отношение числа вакансий к численности экономически активного населения	3,1	3	
Уровень напряженности рынка труда (соотношение незанятого населения и числа вакансий)	0,14	1	
Качество			
Доля рабочей силы с высшим образованием, занятой в экономике	29	3	$(3 + 3 + 3 + 3 + 5) / 5 = 3,4$
Доля рабочей силы с ученой степенью, занятой в экономике	1,1	3	
Доля работников в возрасте 20–45 лет в структуре трудовых ресурсов экономической системы	66,1	3	
Доля работников, имеющих профильное образование по занимаемой должности	44	3	
Доля работников, имеющих опыт работы более трех лет по профессии	52	5	
Эффективность использования			
Доля самозанятого населения	1,8	3	$(3 + 3 + 3 + 3 + 3) / 5 = 3$
Доля занятых в НИОКР в численности занятых	7	3	
Рост производительности труда	5	3	
Доля инновационных товаров, работ, услуг от общего объема	7	3	
Прирост фондовооруженности трудовых ресурсов	6	3	
Расчет интегрированного показателя	$(2 \cdot 25\% + 3,4 \cdot 35\% + 3 \cdot 40\%) / 100\% = 2,9$		

Источник: авторская разработка по данным Росстата

Source: Authoring, based on the Rosstat data

Рисунок 1

Этапы развития методик оценки трудовых ресурсов (ТР)

Figure 1

Stages of development of methodology for labor resources assessment



Источник: авторская разработка

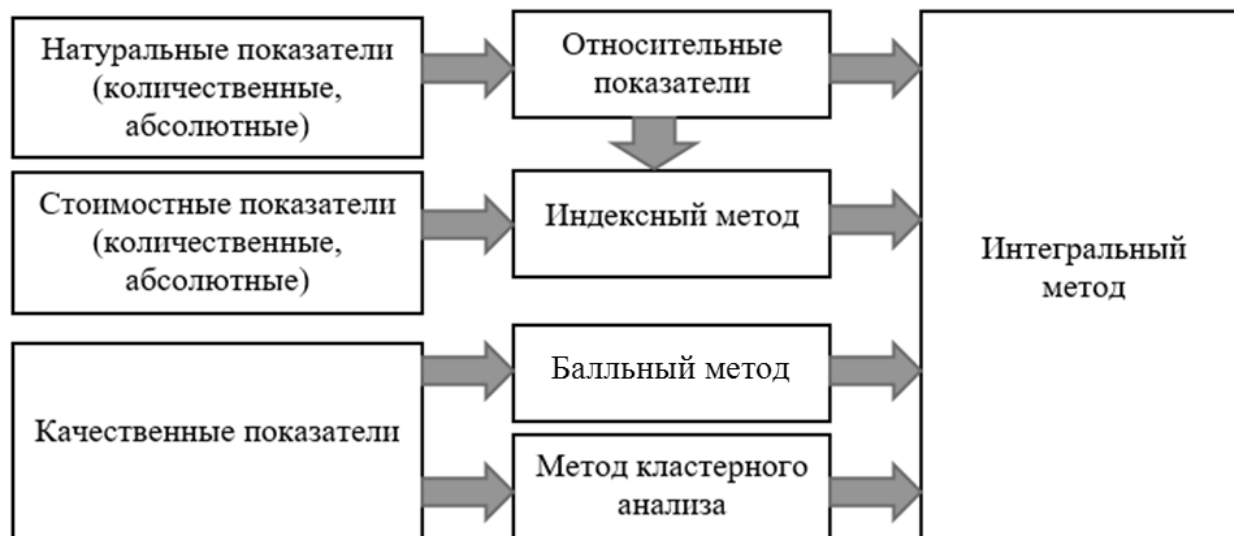
Source: Authoring

Рисунок 2

Методы обработки информации о количестве и качестве трудовых ресурсов территории

Figure 2

Methods for processing information on quantity and quality of labor resources of the territory



Источник: авторская разработка

Source: Authoring

Рисунок 3

Существующие группы методик оценки трудовых ресурсов

Figure 3

Existing groups of methods for labor resources assessment



Источник: авторская разработка

Source: Authoring

Список литературы

1. Чейметова В.А. Теоретико-методические аспекты сценарного прогнозирования трудовых ресурсов региона // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2013. № 1. С. 90–93.
URL: <https://applied-research.ru/ru/article/view?id=3244&ysclid=lb98ano86b998871800>

2. Сахаровский С.Н. Институциональные факторы формирования человеческого потенциала // Журнал институциональных исследований. 2012. Т. 4. № 2. С. 83–92. URL: <https://www.hjournal.ru/journals/journal-of-institutional-studies/2012-god/33-nomer-2/785-institutsionalnye-factory-formirovaniya-chelovecheskogo-potentsiala.html?ysclid=lb99im3dv1781840559>
3. Кузнецов Ю.А. Человеческий капитал, производительность труда и экономический рост // Экономический анализ: теория и практика. 2012. № 43–44. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/chelovecheskiy-kapital-proizvoditelnost-truda-i-ekonomicheskiy-rost-okonchanie-sleduet/viewer>
4. Амирасланова Д.А.Г. Возможности эффективного использования рабочей силы // Общество, экономика, управление. 2019. № 1. С. 52–58. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vozmozhnosti-effektivnogo-ispolzovaniya-rabochey-sily?ysclid=lb94nhpsiu209644342>
5. Крышталева Т.Ю. Методика оценки состояния трудового потенциала регионов РФ // Мир экономики и управления. 2017. № 3. С. 35–46. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metodika-otsenki-sostoyaniya-trudovogo-potentsiala-regionov-rf?ysclid=lb9fe0lgau213052841>
6. Богомолова Ю.И. Трудовой потенциал как ключевая категория экономики труда: содержание, факторы, функции // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2018. № 12. С. 219–224. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/trudovoy-potentsial-kak-klyuchevaya-kategoriya-ekonomiki-truda-soderzhanie-factory-funksii?ysclid=lb94u02luf981807230>
7. Хадасевич Н.Р., Сметанина Г.А. «Бережливое производство»: возможности его применения в органах государственной и муниципальной власти // Вестник Академии права и управления. 2022. № 1. С. 145–150. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/berezhlivoe-proizvodstvo-vozmozhnosti-ego-primeneniya-v-organah-gosudarstvennoy-i-munitsipalnoy-vlasti?ysclid=lb9fxjz4ei625596574>

Информация о конфликте интересов

Я, автор данной статьи, со всей ответственностью заявляю о частичном и полном отсутствии фактического или потенциального конфликта интересов с какой бы то ни было третьей стороной, который может возникнуть вследствие публикации данной статьи. Настоящее заявление относится к проведению научной работы, сбору и обработке данных, написанию и подготовке статьи, принятию решения о публикации рукописи.

RETROSPECTIVE AND MODERN BASES OF LABOR RESOURCES ASSESSMENT IN THE PRODUCTION POTENTIAL OF THE ECONOMIC SYSTEM

Abdulla A. YANDIEV

Financial University under Government of Russian Federation,
Moscow, Russian Federation
abdulla_yandiev@mail.ru
<https://orcid.org/00000-0002-6879-5466>

Article history:

Article No. 464/2022
Received 3 October 2022
Received in revised form
31 October 2022
Accepted 24 Nov 2022
Available online
30 January 2023

JEL classification: J2

Keywords: human resources, index method, cluster analysis method, integral method, demography

Abstract

Subject. The article is devoted to building a system of qualitative and effective assessment of labor resources to support the economic system of the State or region.

Objectives. The purpose is to assess labor resources in the production potential of the economic system.

Methods. The study employs general scientific research methods.

Results. For general assessment of labor resources in the production potential of the economic system, indicators reflecting the quantity, quality and efficiency of labor potential are integrated into a single evaluation algorithm based on the use of a point system. The paper presents the calculations of the integrated indicator for the Nizhny Novgorod Oblast.

Conclusions. By applying the point system to evaluate individual indicators characterizing one of the three areas of labor resources assessment, as well as the weighting values of indicators, I developed an algorithm for calculating one indicator. It can be used to determine the potential and efficiency of manpower utilization of the economic system, region, and country as a whole.

© Publishing house FINANCE and CREDIT, 2022

Please cite this article as: Yandiev A.A. Retrospective and Modern Bases of Labor Resources Assessment in the Production Potential of the Economic System. *Economic Analysis: Theory and Practice*, 2023, vol. 22, iss. 1, pp. 124–138.
<https://doi.org/10.24891/ea.22.1.124>

References

1. Cheimetova V.A. [Theoretical and methodical aspects of scenario prognostication of labour resources of the region]. *Mezhdunarodnyi zhurnal prikladnykh i fundamental'nykh issledovaniy = International Journal of Applied and Fundamental Research*, 2013, no. 1, pp. 90–93. URL: <https://applied-research.ru/ru/article/view?id=3244&ysclid=lb98ano86b998871800> (In Russ.)
2. Sakharovskii S.N. [Institutional factors of human potential foundation]. *Zhurnal institutsional'nykh issledovaniy = Journal of Institutional Studies*, 2012, vol. 4, no. 2, pp. 83–92. URL: <https://www.hjournal.ru/journals/journal-of-institutional-studies/>

- 2012-god/33-nomer-2/785-institutsionalnye-factory-formirovaniya-chelovecheskogo-potentsiala.html?ysclid=lb99im3dv1781840559 (In Russ.)
3. Kuznetsov Yu.A. [Human capital, productivity, and economic growth]. *Ekonomicheskii analiz: teoriya i praktika = Economic Analysis: Theory and Practice*, 2012, no. 43–44. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/chelovecheskiy-kapital-proizvoditelnost-truda-i-ekonomicheskii-rost-okonchanie-sleduet/viewer> (In Russ.)
 4. Amiraslanova D.A.G. [Opportunities for efficient use of labor force]. *Obshchestvo, ekonomika, upravlenie = Society, Economy, Management*, 2019, no. 1, pp. 52–58. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vozmozhnosti-effektivnogo-ispolzovaniya-rabochey-sily?ysclid=lb94nhpsiu209644342> (In Russ.)
 5. Kryshtaleva T.Yu. [Assessment method of the state of labour potential in regions of the Russian Federation]. *Mir ekonomiki i upravleniya = World of Economics and Management*, 2017, no. 3, pp. 35–46. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metodika-otsenki-sostoyaniya-trudovogo-potentsiala-regionov-rf?ysclid=lb9fe0lgau213052841> (In Russ.)
 6. Bogomolova Yu.I. [Labor potential as key category of economy of work: Maintenance, factors, functions]. *Gumanitarnye, sotsial'no-ekonomicheskie i obshchestvennye nauki = Humanities, Social-Economic and Social Sciences*, 2018, no. 12, pp. 219–224. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/trudovoy-potentsial-kak-klyuchevaya-kategoriya-ekonomiki-truda-soderzhanie-factory-funktsii?ysclid=lb94u02luf981807230> (In Russ.)
 7. Khadasevich N.R., Smetanina G.A. [“Lean production”: Possibilities of its application in State and municipal authorities]. *Vestnik Akademii prava i upravleniya = Bulletin of the Academy of Law and Management*, 2022, no. 1, pp. 145–150. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/berezhlivoe-proizvodstvo-vozmozhnosti-ego-primeneniya-v-organah-gosudarstvennoy-i-munitsipalnoy-vlasti?ysclid=lb9fxjz4ei625596574> (In Russ.)

Conflict-of-interest notification

I, the author of this article, bindingly and explicitly declare of the partial and total lack of actual or potential conflict of interest with any other third party whatsoever, which may arise as a result of the publication of this article. This statement relates to the study, data collection and interpretation, writing and preparation of the article, and the decision to submit the manuscript for publication.