



DOI: 10.19181/population.2023.26.4.10  
EDN: EBUTVX

## ПОКАЗАТЕЛИ КАЧЕСТВА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НАСЕЛЕНИЯ РЕГИОНОВ РОССИИ

Токсанбаева М. С. \*, Попова Р. И.

*Институт социально-экономических проблем народонаселения  
имени Н. М. Римашевской ФНИСЦ РАН  
(117218, Россия, Москва, Нахимовский проспект, 32)*

*\*E-mail: matoksan@mail.ru*

### Для цитирования:

Токсанбаева М. С., Попова Р. И. Показатели качества трудового потенциала населения регионов России // Народонаселение. – 2023. – Т. 26. – № 4. – С. 110-122. DOI: 10.19181/population.2023.26.4.10; EDN: EBUTVX

**Аннотация.** Изучение показателей качества трудового потенциала населения субъектов РФ является частью более крупного межрегионального исследования качества человеческого потенциала. Поскольку трудовой потенциал — только одна из составляющих человеческого потенциала, поставлена цель определить наиболее представительные качественные характеристики трудового потенциала и соответствующие им показатели. Среди компонент трудового потенциала как одна из самых представительных отобрана интеллектуальная составляющая или интеллектуальный потенциал. Характеристикам и показателям этого потенциала дано теоретическое и методическое обоснование. Аргументировано, что основной характеристикой интеллектуальной компоненты трудового потенциала является квалификация работников, отражающая сложность выполняемого ими труда, а дополняющей характеристикой — уровень профессионального образования, который координируется с квалификацией. Ввиду неоднородности квалификационной структуры занятых предложены три ранжированные категории — квалифицированные, высококвалифицированные и сверхквалифицированные работники. Базовая информация по ним взята из источников Росстата. На основе названных категорий выполнен расчёт показателей, в которых численность этих категорий работников соотнесена с количеством рабочей силы и занятого населения. Выполнен предварительный межрегиональный анализ этих показателей, для которого отобраны по пять регионов с самыми высокими и самыми низкими значениями. Корректность показателей по квалифицированным и высококвалифицированным работникам проверялась с помощью индикаторов занятости в неформальном секторе и безработицы. Показатель по сверхквалифицированным работникам из-за недостаточной информации из проверки исключён. Проведённый анализ позволил уточнить конструкцию показателя по категории квалифицированных работников и наметить подходы к дальнейшему факторному исследованию интеллектуального потенциала населения.

**Ключевые слова:** трудовой потенциал, интеллектуальный потенциал, квалификация, профессиональное образование, регион, рабочая сила, занятость.

© Токсанбаева М. С., Попова Р. И., 2023.

## Введение

Одной из задач межрегионального анализа качества трудового потенциала населения является выявление субъектов РФ, потенциалы которых создают лучшие предпосылки для модернизационных процессов, что позволяет определять, какие его характеристики способствуют, а какие препятствуют этим процессам [1]. В настоящее время трудовой потенциал стали изучать в более широком контексте, а именно с точки зрения развития человека, многообразные свойства которого образуют понятие человеческого потенциала населения. Одно из этих свойств относится к экономическому самообеспечению человека, реализуемому за счёт трудового потенциала. Межрегиональный анализ обоих потенциалов раскрывает возможности выяснять причины их пространственной дифференциации и искать пути её снижения при приоритетном условии развития человеческого потенциала.

Каждая из составляющих человеческого потенциала обладает своим набором характеристик (свойств), что относится и к трудовому потенциалу населения. Одной из них является количественная характеристика, базирующаяся на представлении о трудовом потенциале, как обеспечивающего экономическое воспроизводство населения за счёт способности к труду в общественном хозяйстве. Соответственно обладатели данного свойства относятся к трудоспособному населению, а именно к трудовым ресурсам, численность которых определена как обобщённый количественный показатель трудового потенциала [2].

Если трудовые ресурсы — это количественная характеристика трудового потенциала населения, то к качественным характеристикам в соответствии с его воспроизводственной структурой относят психофизическую, профессионально-квалификационную и социально-личностную составляющие. Профессионально-квалификационную компоненту, которая отражает способность к труду определённого содержания и сложности (квалификации), называют

также интеллектуальной компонентой, или интеллектуальным потенциалом [3; 4] (его нередко отождествляют с человеческим капиталом, что, на наш взгляд, некорректно, так как понятия потенциала и капитала не совпадают).

В научных публикациях приводятся несколько трактовок интеллектуального потенциала, и в последние годы все чаще упор стал делаться на творческих, креативных способностях занятого населения [5–7]. Однако теми или иными интеллектуальными способностями обладает почти каждый представитель рабочей силы, т.к. при её реализации он должен выполнять труд определённого содержания и сложности. Даже для наиболее простого труда, а в современной экономике его следует именовать простым только в сравнительном контексте, необходимы соответствующие знания и умения. Если же ограничить интеллектуальный потенциал креативными способностями, то из поля исследовательский выпадут носители трудовых качеств, которые такими способностями не обладают, или они не востребованы. Таких работников не мало — даже в экономически развитых странах доля тех, у кого креативность является основным содержанием труда, до недавнего времени составляла не более 30% [8]. Поэтому с интеллектуальным потенциалом правильнее ассоциировать любые профессиональные компетенции, которые дают возможность трудиться.

## Методические подходы к исследованию

Для построения показателей интеллектуального потенциала чаще всего привлекают данные о формальном профессиональном образовании (полученном в образовательных учреждениях) [9; 10]. В расчётах этого потенциала обычно используют численность носителей либо высшего, либо в совокупности высшего и среднего профессионального образования, которую соотносят с численностью реальной рабочей силы (работники и безработные) и/или ра-

ботающего населения. Чаще используется сопоставление с работниками, но различия названных категорий по доле лиц с профессиональным образованием не является существенным. Так, по данным Росстата за 2021 г., профессиональной подготовкой было охвачено 79% рабочей силы и 80% занятого населения. Значит, такой образовательный уровень стал для нашей страны социально-экономическим стандартом и одной из общих характеристик квалифицированных работников.

В то же время у показателей профессионального образования есть недостаток, выраженный в том, что не все обладатели дипломов трудятся по образовательному ста-

тусу. Часть уже утратила трудовые компетенции, необходимые для работы по данному статусу, то есть их квалификация по диплому в той или иной степени подверглась деградации. О несбалансированности реальной квалификации работников и уровня их образования можно судить по информации об образовательной подготовке профессиональных групп работников, которые ранжируются по уровню квалификации. Для подтверждения квалификационных различий между этими группами выполнено их сопоставление по заработной плате, т.к. её размер в соответствии со стимулирующей функцией зависит от уровня квалификации (рис. 1).



**Рис. 1. Средняя начисленная заработная плата работников разных профессиональных групп к средней по неквалифицированным рабочим в РФ в 2021 г., раз**

Fig. 1. The average accrued wages of employees of different professional groups to the average for unqualified workers, in the Russian Federation in 2021, times

Источник: рассчитано по данным «Сведений о заработной плате работников организаций по категориям персонала и профессиональным группам» (ОЗПП) из обследований Росстата, проводимых раз в два года.

По рис. 1 видно, что размеры заработной платы варьируются по профессиональным группам в соответствии с квалификацией работников, и эта зависимость, по нашим исследованиям за последние 10 лет, остаётся устойчивой. Но выявить, насколько квалификационные различия зарплат эквивалентны сложности труда, по приведённым данным не представляется возможным. Тем не менее, поскольку различия реально существуют, то они должны отражаться и на образовательных характеристиках. Следует рассмотреть профессиональные группы по требуемой по квалификационному статусу формальной профессиональной подготов-

ке. Высшее образование необходимо руководителям и специалистам высокой квалификации, а среднее профессиональное, точнее, не ниже среднего — специалистам средней квалификации и квалифицированным рабочим. Насколько образовательные характеристики этих групп адекватны квалификации входящих в них работников, дают представление данные ОЗПП (табл. 1).

По данным табл. 1, персонал с профессиональным образованием присутствует во всех профессиональных группах. Но высокое соответствие образовательным требованиям выявлено только в первых трех группах — у руководителей и специалистов высшей

Таблица 1

**Уровень образования работников организаций по профессиональным группам в РФ в 2021 г., %**

Table 1  
The level of education of the employed in organizations by professional groups in Russia in 2021, %

Профессиональная группа	Образование		
	Профессиональное		Нет профессионального
	высшее	среднее	
Руководители	84,7	11,8	3,5
Специалисты высшего уровня квалификации	81,9	15,6	2,5
Специалисты среднего уровня квалификации	26,4	63,5	10,1
Служащие	37,4	39,0	23,6
Работники сферы обслуживания	12,1	47,2	40,7
Квалифицированные рабочие	11,1	47,3	41,6
Операторы, сборщики и водители	9,5	42,2	48,3
Неквалифицированные рабочие	7,0	36,2	56,8

Источник: рассчитано по данным Росстата.

и средней квалификации. Квалифицированным рабочим по статусу тоже положено формальное профессиональное образование, но свыше 40% его не имеют, то есть оно для них не типично. Но у них должна быть подготовка по рабочим специальностям, и надо полагать, они её получили на внутрифирменном уровне или в Центрах занятости населения, где в ограниченных масштабах готовят квалифицированных рабочих.

В прочих профессиональных группах обнаружены более заметные несовпадения между квалификационными и образовательными характеристиками. Так, обладателей формального профессионального образования в сравнении с квалифицированными рабочими в группе служащих гораздо больше, а в группе работников сферы обслуживания почти столько же. При этом отличия от квалифицированных рабочих по заработной плате у них весомые, что согласуется с их реальной квалификацией. Даже в составе неквалифицированных рабочих оба вида профессионального обучения прошли свыше 40%, хотя оно им по статусу не требуется. Это говорит о том, что для части работников образование по диплому избыточно и подвергается деградации. По высшему образованию в данный процесс включён примерно каждый четвёртый работник. В этой связи об интеллектуальном потенциале на основе квалифициро-

ванного персонала лучше судить не только по уровню образования, но и по квалификации на текущих рабочих местах.

По принадлежности к профессиональным группам и наличию востребованного профессионального образования к квалифицированным работникам следует отнести руководителей и специалистов, среди которых, по данным ОЗПП, от 80% и выше прошли необходимую формальную подготовку. Квалифицированные рабочие в этот контингент не попадают, поскольку из них формальное профессиональное образование имеют менее 60%. А полученная ими внутрифирменная подготовка уступает формальному образованию из-за перекоса полученных компетенций в сторону специфической составляющей трудового потенциала — жестких профессиональных навыков. Между тем, в современных условиях в противовес жёстким растут запросы к гибким навыкам [11]. Поэтому категорию квалифицированных работников резонно ограничить именно руководителями и специалистами.

При построении показателя интеллектуального потенциала по категории квалифицированных работников в данных ОЗПП следует учитывать особенности этого обследования. Сведения собираются только по крупным и средним предприятиям, тогда как субъекты малого предприниматель-

ства, в том числе без оформления юридического лица (индивидуальное предпринимательство), в обследовании не включены. При этом, по данным Росстата, занятость только на малых предприятиях в 2021 г. составила 28%. Но значение этого недостатка ОЗПП ослаблено тем, что, по нашим исследованиям, совокупная доля руководителей и специалистов в малом бизнесе заметно ниже, чем на крупных и средних предприятиях [12], и информацию по последним можно считать относительно представительной.

В конструкции рассматриваемого показателя предусматривается расчёт процентного соотношения численности квалифицированных работников с обобщённой группой занятых. Если числитель представлен работниками крупных и средних предприятий, то в знаменатель логично включить весь персонал этих предприятий. Однако в межрегиональном анализе такой расчёт чреват искажением данных по субъектам РФ. Так, полученный показатель может необоснованно зависеть интеллектуальный потенциал в части регионов, где соответствующих предприятий сравнительно немного. О региональном разбросе уровня занятости на всех типах предприятий дают косвенное представление доступные данные о работниках неформального сектора (занятые у субъектов без оформления юридического лица), представленных в основном малым предпринимательством. Чем выше доля всех работников в неформальном секторе, тем она обычно меньше не только на малых, но и на крупных и средних предприятиях. О разбросе региональных уровней занятости в неформальном секторе свидетельствует информация Обследования рабочей силы (ОРС) за 2021 год. При среднем показателе по всем работникам в 20,3% в столичных мегаполисах (Москва и Санкт-Петербург) он составлял соответственно 4,9 и 7,6%, в индустриально развитых областях Свердловской и Ярославской — 14,9 и 15,9%, а в депрессивных республиках Кабардино-Балкарской и Чеченской — 48 и 50%. Поэтому показатель интеллектуального потенциала по категории квалифицированных работников следует рас-

считывать даже не по всем занятым, а по реальной рабочей силе. Разумеется, этот показатель следует применять только для сравнительного анализа.

До недавнего времени ОЗПП было единственным официальным источником информации о занятости по профессиональным группам, в том числе в разрезе субъектов РФ. В последние годы Росстат стал публиковать более полные и корректные данные ОРС о высококвалифицированных работниках. Правда, их состав ограничен лицами 15–72 лет, однако за пределами данного возраста находится незначительное количество занятых (на работников от 70 лет и старше в 2021 г. приходилось только 0,4%, в возрасте до 15 лет — менее 0,1%). Поэтому возрастные различия двух категорий квалифицированных работников нельзя отнести к существенным.

Подходы к идентификации высококвалифицированных работников на базе ОРС в принципе идентичны подходам для квалифицированной категории по информации ОЗПП, т.к. они опираются на характеристики квалификации и образования. Выделяются те же профессиональные группы, которым необходима формальная профессиональная подготовка. При этом квалифицированные рабочие из их состава не исключаются, но к ним применяют более строгие индикаторы. Такие индикаторы используются и для прочих групп высококвалифицированной категории, что повышает её квалификационный статус в сравнении с категорией на базе ОЗПП.

Во-первых, в среднем профессиональном образовании учитывается только обучение на специалистов среднего звена. Во-вторых, по всем группам высококвалифицированной категории и уровням профессионального образования выполняется отбор работников, у которых полученная подготовка соответствует квалификации на текущих рабочих местах. Тем самым устраняется недостаток информации ОЗПП, проявляющийся в частичной несбалансированности персонала по образованию и квалификации. Это касается респондентов без профильного образования и с подготовкой

выше или ниже типичной для группы. Например, части специалистов высокой квалификации достаточно обучения на средних специалистов, а части квалифицированных рабочих необходимы вузовские дипломы. Кроме того, данные ОРС освобождены от такого недостатка ОЗПП, как ограничение выборки персоналом крупных и средних предприятий. Это позволяет строить показатель интеллектуального потенциала на основе высококвалифицированной категории по всем типам предприятий и включать в знаменатель все занятое население.

Как отмечалось, растущее внимание уделяется такому элементу интеллектуального потенциала, как способности выполнять творческий, креативный труд. С ними учёные связывают становление постиндустриального общества и его высокой стадии — общества знаний (при всей их дискуссионности) [13]. Считается, что в данном типе общества у работников на первый план выходят способности к нестандартному мышлению, неординарным решениям, которые в перспективе должны распространиться не менее чем на половину занятого населения [14]. Но пока соответствующие работники не преобладают даже в развитых (на текущий момент) странах, их можно условно отнести к категории сверхквалифицированных.

Вопрос о том, каков процент сверхквалифицированного персонала в нашей стране,

является дискуссионным ввиду спорности методов оценки, не говоря уже о статистике для идентификации данной категории (официальная информация о характеристиках содержания и сложности труда остаётся скудной). Поэтому для построения показателя интеллектуального потенциала на основе сверхквалифицированной категории отобраны работники, которые по определению должны быть заняты творческим и креативным трудом. Таковым считается научный труд, и в состав его исполнителей включены исследователи и техники, причастные к научному труду. Из-за их крайне скромного количества в показателе по данной категории они соотнесены не с численностью работников, а рассчитаны на 10 тыс. человек занятого населения.

### Основные результаты

Поскольку определение показателей интеллектуального потенциала населения (ИП) проведено в целях межрегионального анализа, рассмотрим, как они варьируются по субъектам РФ. В ранжированном ряду регионов выявлены серьёзные различия — между крайними субъектами РФ они достигают трёхкратного разрыва. Для более наглядного сопоставления отобрано по пять регионов с самыми низкими и самым высокими значениями показателей ИП (табл. 2).

Таблица 2

#### ИП по категории квалифицированных работников в 5 субъектах РФ с самым низким и самым высоким показателем в РФ в 2021 г., % к рабочей силе

Table 2

Intellectual potential in the category of skilled workers in 5 regions of the Russian Federation with the lowest and highest value of the indicator in Russia in 2021, % of the workforce

Субъект РФ	ИП	Субъект РФ	ИП
Российская Федерация	11,1	Российская Федерация	11,1
С самыми низкими значениями показателя ИП		С самыми высокими значениями показателя ИП	
Ивановская область	6,8	Республика Саха (Якутия)	16,5
Севастополь	7,1	Республика Тыва	16,6
Кабардино-Балкарская Республика	7,3	Москва	16,9
Алтайский край	7,7	Ямало-Ненецкий АО	20,7
Калининградская область	7,9	Ненецкий АО	20,9

Источник: рассчитано по данным Росстата.

Вероятнее, что в группу с низкими значениями показателя попадут экономически отстающие регионы, а в группу с высокими значениями — продвинутое, в которых доли квалифицированных работников должны различаться. Однако в табл. 2 картина получается не однозначная. Например, среднеразвитую Калининградскую область из первой группы регионов (с низкими значениями показателя) едва ли можно отнести к отстающим, а Республику Тыва из второй группы (с высокими значениями) — к продвинутому. Республика Тыва как индустриально слабо развитый и дотационный регион попала во вторую группу из-за значительной занятости в бюджетной сфере, в которой доля квалифицированных работников высока. Так, численность персонала в образовании и здравоохранении (за-

нятость «бюджетников» выше 90%) в 2021 г. была в Республике Тыва в 2,5 раза больше, чем в среднем по стране.

Следует также остановиться на характеристиках занятости, включённых в показатель по квалифицированным работникам. Это позволяет оценить, насколько корректно он построен. Одной из таких характеристик, отражённых в его числителе, является занятость на крупных и средних предприятиях. Из-за недоступности данных для проверки использован показатель «от противного» — занятость в неформальном секторе. Ещё одна характеристика, отражённая в знаменателе показателя, это безработица, поскольку безработные входят в состав рабочей силы. Информация по названным характеристикам в тех же десяти регионах представлена в табл. 3.

Таблица 3

**Занятые в неформальном секторе (% к занятым) и безработные (% к рабочей силе) в 5 субъектах РФ с самым низким и самым высоким ИП в РФ в 2021 году**

Table 3

The employed in the informal sector (% of the employed) and unemployed (% of the workforce) in 5 regions of the Russian Federation with the lowest and highest intellectual potential in Russia in 2021

Субъект РФ	Занятые в неформальном секторе	Уровень безработицы
Российская Федерация	20,3	5,0
Субъекты РФ с самым низким показателем интеллектуального потенциала		
Ивановская область	24,4	4,6
Город Севастополь	30,7	4,3
Кабардино-Балкарская Республика	48,0	12,9
Алтайский край	25,1	5,5
Калининградская область	21,8	5,1
Субъекты РФ с самым высоким показателем интеллектуального потенциала		
Республика Саха (Якутия)	19,6	7,5
Республика Тыва	25,2	15,9
Город Москва	4,9	2,7
Ямало-Ненецкий автономный округ	8,8	2,2
Ненецкий автономный округ	8,4	6,9

Источник: рассчитано по данным Росстата.

По данным табл. 3, занятость в неформальном секторе в двух группах регионов серьёзно различается, подтверждая зависимость рассматриваемого показателя от

квалификации работников. В первой группе эта занятость выше среднего по стране уровня, а во второй — в основном ниже. Исключение во второй группе составили дота-

ционные республики Саха (Якутия) и Тыва, в которых сравнительно высокой занятости в неформальном секторе противостоит значительная занятость в бюджетной сфере. Что касается безработицы, то и в первой, и во второй группе в большей части регионов она выше средней. Поэтому необходимость включения этой характеристики в показатель интеллектуального потенциала является спорной.

По данному алгоритму рассмотрено распределение субъектов РФ на основе показателя по высококвалифицированным работникам (табл. 4). Распределение двух «полярных» групп субъектов РФ более согласуется с понятиями отстающих и продвинутых регионов, хотя и в этом распределении наблюдаются отклонения. Так, Республику Удмуртия и Новгородскую область с довольно развитой обрабатывающей индустрией труд-

Таблица 4  
**ИП по категории высококвалифицированных работников в 5 субъектах РФ с самым низким и самым высоким показателем в РФ в 2021 г., % к занятым**

Table 4  
Intellectual potential in the category of highly skilled workers in 5 regions of the Russian Federation with the lowest and highest value of the indicator in Russia in 2021, % of the employed

Субъект РФ	ИП	Субъект РФ	ИП
Российская Федерация	29,9	Российская Федерация	29,9
С самыми низкими значениями показателя ИП		С самыми высокими значениями показателя ИП	
Забайкальский край	20,5	Ямало-Ненецкий АО	35,6
Республика Алтай	20,6	Магаданская область	36,6
Республика Хакассия	20,7	Московская область	38,5
Удмуртская республика	21,3	Город Санкт-Петербург	41,1
Новгородская область	24,4	Город Москва	48,5

Источник: рассчитано по данным Росстата.

но назвать отстающими, а Магаданскую область — продвинутой. Но большая часть регионов в обеих группах отвечает указанным понятиям.

Это может быть подтверждено информацией о занятых в неформальном секторе и об уровне безработицы (табл. 5). В первой группе (кроме двух отклоняющихся регионов) для большей части субъектов РФ характерна занятость в неформальном секторе выше среднего уровня, а во второй группе, исключая также отклоняющуюся Магаданскую область, заметно ниже этого уровня. Те же особенности (без отклоняющихся регионов) выявлены по уровню безработицы, который превышает средний по РФ показатель в первой группе и значительно уступает ему во второй группе.

Таким образом, судя по данным о занятости в неформальном секторе, показатель интеллектуального потенциала населения по категориям и квалифицированных, и высококвалифицированных работников приемлемо отражает уровень их квалификации. А, исходя из уровня безработицы, можно сказать, что соотношение количества работников разной квалификации с занятыми и с рабочей силой даёт более адекватные результаты в случае, если в знаменатель входят только занятые. И, конечно, категория высококвалифицированных работников рассчитывается методически более корректно, чем квалифицированных кадров.

В категорию сверхквалифицированных работников включены научные кадры, ко-



Таблица 5

**Занятые в неформальном секторе (% к занятым) и безработные (% к рабочей силе) в 5 субъектах РФ с самым низким и самым высоким ИП по высококвалифицированным работникам в РФ в 2021 году**

Table 5

The employed in the informal sector (% of employed) and unemployed (% of the workforce) in 5 regions of the Russian Federation with the lowest and highest intellectual potential of the population by highly skilled workers in Russia in 2021

Субъект РФ	Занятые в неформальном секторе	Уровень безработицы
Российская Федерация	20,3	5,0
Субъекты РФ с самым низким показателем интеллектуального потенциала		
Забайкальский край	22,0	9,1
Республика Алтай	37,9	12,4
Республика Хакассия	28,8	6,6
Удмуртская Республика	18,8	4,3
Новгородская область	20,6	4,1
Субъекты РФ с самым высоким показателем интеллектуального потенциала		
Ямало-Ненецкий АО	8,8	2,2
Магаданская область	21,9	5,1
Московская область	13,1	3,6
Город Санкт-Петербург	7,6	2,2
Город Москва	4,9	2,7

Источник: рассчитано по данным Росстата.

Таблица 6

**ИП по категории сверхквалифицированных работников в 5 субъектах РФ с самым низким и самым высоким показателем в РФ в 2021 г., на 10000 занятых**

Table 6

Intellectual potential in the category of highly skilled workers in 5 regions of the Russian Federation with the lowest and highest value of the indicator in Russia in 2021, per 10,000 employed

Субъект РФ	ИП	Субъект РФ	ИП
Российская Федерация	56,6	Российская Федерация	56,6
Субъекты РФ с самыми низкими значениями показателя ИП		Субъекты РФ с самыми высокими значениями показателя ИП	
Еврейская АО	0,0	Новосибирская область	91,7
Чукотский АО	0,0	Томская область	110,3
Костромская область	1,3	Санкт-Петербург	125,6
Ямало-Ненецкий АО	2,2	Нижегородская область	127,0
Республика Хакассия	3,5	Город Москва	154,6

Источник: рассчитано по данным Росстата.

торые, скорее всего, представляют небольшую часть занятых творческим, креативным трудом. Поэтому расчёт интеллектуального потенциала населения по этой категории носит в основном иллюстративный характер (табл. 6). Прослеживается зависимость интеллектуального потенциала населения по категории сверхквалифицированных работников от наличия в регионе организаций и их подразделений, относящихся к академической и прикладной науке, к учреждениям высшего профессионального образования, в которых концентрируется персонал, участвующий в научных исследованиях. Поэтому высокие показатели ИП, как и следовало ожидать, выявлены в субъектах РФ, которые являются крупными научно-образовательными центрами.

### Заключение

Обосновано, что о качестве трудового потенциала населения можно судить на основе его интеллектуальной компоненты и ее основного признака — квалификации работников. Так как по этому признаку занятое население неоднородно, предложено использовать показатели интеллектуального потенциала, определенные по нескольким ранжированным квалификационным категориям — по квалифицированным, высококвалифицированным и сверхквалифицированным работникам. Для их построения по этой методике использовались разные информационные источники — ОЗПП для квалифицированной и ОРС для высококвалифицированной категории.

Использование публикуемых данных ОРС о квалифицированных работниках

признано не удачным, т.к. показатель интеллектуального потенциала по этим работникам в среднем достигает более 90% (в 2021 г.). Это означает, что общая занятость почти совпадает с занятостью квалифицированных работников, что ограничивает возможности сопоставительного межрегионального анализа. Поэтому предпочтение отдано показателю по данным ОЗПП. В нем на долю соответствующего персонала, сопоставленного с включенной в выборку этого обследования численностью работников крупных и средних предприятий, в 2021 г. пришлось около 70%. С субъектами малого предпринимательства этот показатель был бы ещё меньше.

По показателям на основе ОЗПП и ОРС выполнен межрегиональный анализ на примере пяти регионов с самыми высокими и пяти регионов с самыми низкими показателями. По показателям на основе категорий квалифицированных и высококвалифицированных работников и их вариации в региональном разрезе проведена проверка на корректность построения этих показателей (показатель по категории сверхквалифицированных кадров из проверки исключён). Выявлено, что при несовершенстве предложенной методики их определения признак квалификации отражён в них приемлемо. Но численность квалифицированных работников следует соотносить не с рабочей силой, а с занятым населением, поэтому показатель на основе ОЗПП нужно скорректировать. Кроме того, даже ограниченный по числу регионов межрегиональный анализ обнаруживает, что действие факторов, влияющих на интеллектуальный потенциал населения, неоднозначно.

**Литература и Интернет-источники**

1. Вызовы и политика пространственного развития России в XXI веке // ред. В.М. Котляков, А.А. Швецов, О.Б. Глезер.—Москва : Товарищество научных изданий КМК, 2020.— 365 с. EDN: OXAOXI
2. **Токсанбаева, М.С.** Трудовые ресурсы как характеристика трудового потенциала и их структура / М.С. Токсанбаева, Р.И. Попова // Народонаселение.— 2022.— Т. 25.— № 4.— С. 151–162. DOI: 10.19181/population.2022.25.4.13; EDN: UAPDEV
3. **Горбунова, О.Н.** Особенности формирования трудового и интеллектуального потенциала человека / О.Н. Горбунова, И.С. Кондрашова // Социально-экономические явления и процессы.— 2012.— № 10 (44).— С. 59–63. EDN: PZRQXD
4. **Джегутханов, В.В.** Интеллектуальная составляющая трудового потенциала и её оценка / В.В. Джегутханов // Terra Economicus.— 2008.— Т. 6.— № 2–3.— С. 246–249. EDN: PQLGUV
5. **Пушкарев, Ю.В.** Концепция развития интеллектуального потенциала: измерения и основания в контексте проблем непрерывного образования (обзор) / Ю.В. Пушкарев, Е.А. Пушкарева // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета.— 2017.— Т. 7.— № 3.— С. 140–151. DOI: 10.15293/2226–3365.1703.09; EDN: ZFROFN
6. **Леонидова, Г.В.** Интеллектуальный потенциал населения: теоретико-методологические основы исследования / Г.В. Леонидова // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз.— 2014.— № 1(31).— С. 52–71. DOI: 10.15838/esc/2014.1.31.6; EDN: RWZIZR
7. **Кулакова, А.Б.** Интеллектуальный потенциал региона: теоретико-методологический подход / А.Б. Кулакова // Вопросы территориального развития.— 2017.— № 2(37).— С. 1–7. EDN: YLEFMD
8. **Джабборов, Д.Б.** Прогресс человеческих качеств: рыночные и пострыночные механизмы стимулирования социально-экономического развития / Д.Б. Джабборов // Экономическое возрождение России.— 2016.— № 4.— С. 68–73. EDN: YGXSSF
9. **Фурсов, В.** Региональные аспекты оценки трудового потенциала в современной России / В. Фурсов, Е. Кривокура, В. Стриелковски // Terra Economicus.— 2018.— Т. 16.— № 4.— С. 95–115. DOI: 23683/2073–6606–2018–16–4–95–115; EDN: VPKIZE
10. **Мигранова, Л.А.** Качество трудового потенциала российских регионов / Л.А. Мигранова, М.С. Токсанбаева // Народонаселение.— 2014.— № 2.— С. 102–120. EDN: SJFYSZ
11. **Платонова, Р.И.** Актуальность soft skills в профессиональном плане будущих специалистов / Р.И. Платонова, Г.Б. Михина // Азимут научных исследований: педагогика и психология.— 2018.— Т. 7.— № 4(25).— С. 177–181. EDN: YTHGOL
12. **Toksanbaeva, M.S.** Advantages and disadvantages of employment in Russian small business / M.S. Toksanbaeva // Proceeding of the international conference «Scientific research of the SCO countries: synergy and integration» (January 27, 2021).— Beijing : Scientific publishing house infinity, 2021.— P. 11–17. DOI: 10.34660/INF.2021.32.23.001; EDN: UESWCK
13. **Патырбаева, К.В.** Современный социум, труд и человек в концепциях постиндустриального общества / К.В. Патырбаева // Вестник Пермского университета. Философия, Психология. Социология.— 2012.— Вып. 2(10).— С. 53–68. EDN: OZGRFC
14. Социум XXI века: рынок, фирма, человек в информационном обществе / ред. А.И. Колганов.— Москва : ТЕИС, 1998.— 279 с.

**Сведения об авторах:**

*Токсанбаева Майраш Сейткадыевна*, д.э.н., зав. лабораторией, Институт социально-экономических проблем народонаселения имени Н.М. Римашевской ФНИСЦ РАН, Москва, Россия.

*Контактная информация:* e-mail: matoksan@mail.ru; ORCID: 0000–0002–3570–592X; РИНЦ AuthorID: 110972.

*Попова Раиса Ивановна*, старший научный сотрудник, Институт социально-экономических проблем народонаселения имени Н.М. Римашевской ФНИСЦ РАН, Москва, Россия.

*Контактная информация:* e-mail: raisa\_popova@mail.ru; ORCID: 0000–0002–8548–6294; РИНЦ AuthorID: 110970.

DOI: 10.19181/population.2023.26.4.10

## INDICATORS OF THE LABOR POTENTIAL QUALITY OF THE RUSSIAN REGIONS POPULATION

Mairash S. Toksanbaeva\*, Raisa I. Popova

*Institute of Socio-Economic Studies of Population of the FCTAS RAS  
(32 Nakhimovsky prospect, Moscow, Russia, 117218)*

\*E-mail: matoksan@mail.ru

### For citation:

Toksanbaeva M.S., Popova R. I. Indicators of the labor potential quality of the Russian regions population. *Narodonaselenie [Population]*. 2023. Vol. 26. No. 4. P. 110-122. DOI: 10.19181/population.2023.26.4.10 (in Russ.)

**Abstract.** *The study of indicators of the labor potential quality of the population in Russian regions is part of a larger interregional research on the human potential quality. Labor potential is only one of the components of human potential, therefore, the purpose is to identify the most representative qualitative characteristics of labor potential. On this basis, the problems of constructing appropriate indicators can be solved. The intellectual component or intellectual potential is selected among the components of labor potential as the most representative. The characteristics and indicators of this potential are given a theoretical and methodological substantiation. The article argues that the main characteristic of the intellectual component of labor potential is qualification of employees reflecting complexity of their work, and the complementary characteristic is the level of professional education coordinated with qualification. Since the qualification structure of the employed population is heterogeneous, three ranked categories are proposed: skilled, highly skilled and superskilled workers. The basic information is taken from a number of information sources published by Rosstat. When calculating the indicators, the number of these categories of employees was correlated with the number of either the labor force or the employed population. For preliminary interregional analysis, five regions with the highest and lowest values of indicators were selected. Correctness of the indicators for skilled and highly skilled workers was checked using indicators of employment in the informal sector and unemployment. The indicator for superskilled workers was excluded from the verification due to insufficient information. Despite all limitations, the analysis made it possible to clarify the construction of indicator for the category of skilled workers and outline some approaches to further factorial research on the intellectual potential of the population.*

**Keywords:** *labor potential, intellectual potential, qualification, professional education, region, labor force, employment.*

### References and Internet courses

1. Vyzovy i politika prostranstvennogo razvitiya Rossii v 21 veke [Challenges and Policy of Russia Spatial Development in the 21st Century]. Eds. V.M. Kotlyakov, A. N Shvetsov, O.B. Glezer. Moscow. Tovarishestvo nauchnykh izdaniy KMK [KMK Scientific press Ltd]. 2020. 365 p. (in Russ.)
2. Toksanbaeva M. S., Popova R. I. Trudovye resursy kak kharakteristika trudovogo potentsiala i ikh struktura [Labor resources as a characteristic of labor potential and their structure]. *Narodonaselenie [Population]*. 2022. Vol. 25. No. 4. P. 151–162. DOI: 10.19181/population.2022.25.4.13 (in Russ.)
3. Gorbunova O. N., Kondrasheva I. S. Osobennosti formirovaniya trudovogo i intellektual'nogo potentsiala cheloveka [Features of formation of labor and intellectual potential of the person]. *Sotsialno-ekonomicheskiye yavleniya i processy [Social Economic Phenomena and Processes]*. 2012. No. 10 (44). P. 59–63. (in Russ.)

4. Dzhegutkhanov V. V. Intellektual'naya sostavlyayushchaya trudovogo potentsiala i yeyo otsenka [The intellectual component of the labor potential and its assessment]. *Terra Economicus*. 2008. Vol. 6. No. 2–3. P. 246–249. (in Russ.)
5. Pushkarev Yu. V., Pushkareva E. A. Kontseptsiya razvitiya intellektual'nogo potentsiala: izmereniya i osnovaniya v kontekste problem nepreryvnogo obrazovaniya (obzor) [The Concept of intellectual potential development: the main dimensions and bases within the context of lifelong education (review)]. *Vestnik Novosibirskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta [Novosibirsk State Pedagogical University Bulletin]*. 2017. Vol. 7. No 3. P. 140–151. DOI: 10.15293/2226–3365.1703.09 (in Russ.)
6. Leonidova G. V. Intellektual'nyj potentsial naseleniya: teoretiko-metodologicheskije osnovy issledovaniya [Intellectual potential of population: theoretical and methodological framework for research]. *Ekonomicheskie i social'nyje peremeny: fakty, tendentsii, prognoz [Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast]*. 2014. No. 1(31). P. 52–71. DOI: 10.15838/esc/2014.1.31.6 (in Russ.)
7. Kulakova A. B. Intellektual'nyj potentsial regiona: teoretiko-metodologicheskij podkhod [Intellectual potential of a region: theoretical and methodological approach]. *Voprosy territorial'nogo razvitiya [Territorial Development Issues]*. 2017. No. 2(17). P. 1–7. (in Russ.)
8. Dzhaborov D. B. Progress chelovecheskikh kachestv: rynochnyje i postrynochnyje mekhanizmy stimulirovaniya social'no-ekonomicheskogo razvitiya [Progress of human qualities: market and post-market mechanisms to stimulate social and economic development]. *Ekonomicheskije vozrozhdenije Rossii [Economic Revival of Russia]*. 2016. No. 4. P. 68–73. (in Russ.)
9. Fursov V., Krivokora E., Strielkowski W. Regional'nyje aspekty otsenki trudovogo potentsiala v sovremennoj Rossii [Regional aspects of labor potential assessment in modern Russia]. [*Terra Economicus*]. 2018. Vol. 16. No. 4. P. 95–115. DOI: 23683/2073–6606–2018–16–4–95–115 (in Russ.)
10. Migranova L. A., Toksanbaeva M. S. Kachestvo trudovogo potentsiala rossijskikh regionov [Quality of labor potential of Russian regions]. *Narodonaselenie [Population]*. 2014. No. 2. P. 102–120. (in Russ.)
11. Platonova R. I., Mikhina G. B. Aktual'nost' soft skills v professional'nom plane budushchikh specialistov [Soft skills actuality in the professional plan of future specialists]. *Azimut nauchnykh issledovanij: pedagogika i psikhologiya [Azimuth of Scientific Research: Pedagogy and Psychology]*. 2018. Vol. 7. No. 4(25). P. 177–181. (in Russ.)
12. Toksanbaeva M. S. Advantages and disadvantages of employment in Russian small business. *Proceeding of the international conference Scientific Research of the SCO Countries: Synergy and Integration (27 January 2021)*. Beijing. PRC. Scientific publishing house Infinity. 2021. P. 11–17. DOI: 10.34660/INF.2021.32.23.001
13. Patyrbaeva K. B. Sovremennyyj sotsium, trud i chelovek v konceptsiyakh postindustrial'nogo obshhestva [Society, labor and subject of labor in concepts of postindustrial society]. *Vestnik Permskogo universiteta: Filosofiya. Psikhologiya. Sotsiologiya [Perm University Herald: Philosophy. Psychology. Sociology]*. No. 2(10). P. 53–68. (in Russ.)
14. Sotsium 21 veka: rynek, firma, chelovek v informatsionnom obshhestve. Pod red. Kolganova A. I. [*Society of the 21st Century: Market, Company, Person in the Information Society*]. Ed. A. I. Kolganov. Moscow. TEIS. 1998. 279 p. (in Russ.)

**Information about Authors:**

*Toksanbaeva Mairash Seitkazyevna*, Doctor of Economics, Head of laboratory, Institute of Socio-Economic Studies of Population of the FCTAS RAS, Moscow, Russia.

Contact information: e-mail: matoksan@mail.ru; ORCID: 0000–0002–3570–592X; Elibrary AuthorID: 110972.

*Popova Raisa Ivanovna*, Senior Researcher, Institute of Socio-Economic Studies of Population of the FCTAS RAS, Moscow, Russia.

Contact information: e-mail: raisa\_popova@mail.ru; ORCID: 0000–0002–8548–6294; Elibrary AuthorID: 110970.

Статья поступила в редакцию 22.08.2023, утверждена 03.11.2023, опубликована 29.12.2023.