

УДК 331

*А.И. Бородин, М.В. Ештокин, А.Н. Сорочайкин**

МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Совершенствование механизма управления трудовыми ресурсами регионов становится одной из важнейших предпосылок интенсификации и эффективности общественного производства, обеспечения дальнейшего экономического роста страны. Качественные результаты в системе управления связаны с преодолением негативных тенденций в воспроизводстве и использовании трудовых ресурсов, повышением занятости населения, достижением и поддержанием сбалансированности ресурсов труда.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, регион, механизм, управление, эффективность.

В информации, которая раскрывает сущность механизма управления трудовыми ресурсами, имеются показатели, рассчитываемые согласно общепринятым методикам. Это, в частности, показатели, которые характеризуют официальный (фиксированный) рынок труда, и те, что оценивают ситуацию на рынке труда в целом.

Кроме специфики в определении статуса, существуют разные методические подходы сбора информации для подсчета численности безработных [3]. Важнейшая характеристика безработицы – это ее уровень, который часто называют «экономическим барометром», а Всемирный Женевский экономический форум относит этот показатель к системе индикаторов для оценки фактора «человеческий капитал» [2].

* © Бородин А.И., Ештокин М.В., Сорочайкин А.Н., 2014

Бородин Александр Иванович (aib-2004@yandex.ru), кафедра теории финансов Финансового университета при Правительстве РФ, 125993, Российская Федерация, г. Москва, ГСП-3, Ленинградский пр-т, 49.

Ештокин Максим Викторович (Maksim-grek2006@yandex.ru), кафедра маркетинга и управления персоналом Курского государственного университета, 305000, Российская Федерация, г. Курск, ул. Радищева, 33.

Сорочайкин Андрей Никонович (san_27@inbox.ru), кафедра экономики города и муниципального управления Самарского государственного университета, 443011, Российская Федерация, г. Самара, ул. Акад. Павлова, 1.

Так, уровень занятости выражается в процентах и вычисляется по формуле:

$$P_z = (Z + Z_n) \cdot 100 / (PC + Z_n), \quad (1)$$

где P_z – уровень занятости; Z – численность занятых трудоспособных мужчин и женщин в трудоспособном возрасте; Z_n – численность занятых пенсионеров и подростков; PC – численность населения трудоспособного возраста (лица трудоспособного возраста без пенсионеров-льготников и инвалидов I и 2-й групп).

Уровень зарегистрированной безработицы выражается в процентах и вычисляется по формуле:

$$P_{\phi} = B \cdot 100 / PC, \quad (2)$$

где P_{ϕ} – уровень зарегистрированной безработицы; B – численность зарегистрированных безработных; PC – численность трудоспособного населения трудоспособного возраста.

Известно, что на сегодняшний день в РФ количество официально зарегистрированных безработных не совпадает с количеством тех, кто ищет место работы. В первую очередь это связано с тем, что жители России и ее регионов не обращаются за помощью в трудоустройстве в центры занятости. Кроме того, согласно принципам Международной организации труда (МОТ), безработный не обязательно должен проходить регистрацию в государственной службе занятости. Это доказывает наличие расхождений количества безработных, фиксируемых согласно методологии МОТ, с количеством официально зарегистрированных безработных. Таким образом, формируется официальный и неофициальный рынок труда. Масштабы неофициальной части движения рабочей силы можно определить с помощью метода экспертных оценок и специальных методик. Следовательно, оперировать уровнями занятости и зарегистрированной безработицы для анализа рынка труда и оценки использования трудового потенциала в России нецелесообразно.

В мировой практике большое распространение получили следующие методологические подходы:

- по количеству безработных за неделю выборочных обследований домашних хозяйств по вопросам экономической активности населения в возрасте 15–70 лет;
- по количеству поданных заявлений на получение помощи.

Первый способ обследования позволяет получить достоверную информацию о состоянии занятости, тем не менее в некоторых странах его считают весьма дорогим и сложным.

Наиболее распространенным методом расчета уровня экономической активности и уровня безработицы по методологии МОТ является расчет показателей, которые вычисляются по нижеследующим формулам.

Уровень экономической активности населения определенного региона вычисляется по формуле:

$$P_a = (Z + Z_n + B) \cdot 100 / K_{\phi}, \quad (3)$$

где P_a – уровень экономической активности всего населения региона по данным официальной статистики; K_{ϕ} – численность населения региона.

Объяснение других обозначений см. формулы (1), (2).

Для анализа рынка труда целесообразно использовать показатель, который вычисляется по формуле:

$$P_{\phi\phi} = B \cdot 100 / (Z + Z_n + B), \quad (4)$$

где $P_{об}$ – уровень зарегистрированной безработицы экономически активного населения фиксированного рынка труда.

По формулам (1)–(4) можно вычислять среднегодовые показатели или на определенную дату для всего населения, или соответствующей возрастной группы, а также по полу и географическими признаками.

Уровень занятости и экономической активности население региона в возрасте 15–70 лет в соответствии с методологией МОТ определяют как отношения (в процентах) количества соответственно занятых экономической деятельностью и экономически активного населения в определенный период к общему количеству населения этого возраста:

$$P_{зм} = Z_m \cdot 100 / (Z_m + B_m + H_a), \quad (5)$$

$$P_{ам} = (Z_m + B_m) \cdot 100 / (Z_m + B_m + H_a), \quad (6)$$

где $P_{зм}$ – уровень занятости население региона в возрасте 15–70 лет согласно методологии МОТ; $P_{ам}$ – уровень экономической активности населения региона в возрасте 15–70 лет, согласно методологии МОТ; Z_m – численность занятых экономической деятельностью в возрасте 15–70 лет в определенный период согласно методологии МОТ; B_m – численность безработных в возрасте 15–70 лет в определенный период согласно методологии МОТ; H_a – численность экономически неактивного населения.

В соответствии с методологией МОТ уровень безработицы вычисляется как отношение (в процентах) количества безработных в определенный период к количеству экономически активного населения, выявленных в процессе выборочных обследований рабочей силы (ВОРС):

$$P_{бм} = B_m \cdot 100 / (Z_m + B_m), \quad (7)$$

где $P_{бм}$ – уровень безработицы согласно методологии МОТ. Уровни занятости, безработицы и экономической активности населения региона в возрасте 15–70 лет можно вычислять для ответственной возрастной группы, по полу, а также географическим признакам.

В частности, С.А. Карташов и Ю.Г. Одегов считают, что уровень полной безработицы можно вычислить по нижеследующей формуле [4, с. 145]:

$$P_{нб} = \frac{\Phi_{рч}^n - B_ч}{\Phi_{рч}^1 \cdot (3 + 3_n + B)} \cdot 100, \quad (8)$$

где $P_{нб}$ – уровень полной безработицы; $\Phi_{рч}^n$ – полный фонд рабочего времени региона за период; $\Phi_{рч}^1$ – полный фонд рабочего времени одного работника за период; $B_ч$ – фактически отработанное время.

Уровень безработицы согласно его методике рассчитывается по следующей формуле:

$$P_{бс} = \frac{B_{но} + 0,5 \cdot B_{не} + 0,5 \cdot 3_{не}}{3_{но} + 3_{не} + 3_{но} + B_{но} + 0,5 \cdot B_{не}} \cdot 100, \quad (9)$$

где $P_{бс}$ – уровень безработицы по Стедингу; $B_{но}, B_{не}$ – численность безработных, которые ищут работу соответственно на полное и неполное рабочее время; $3_{не}, 3_{но}$ – численность, соответственно, вынужденных и добровольно занятых неполное рабочее время; $3_{но}$ – численность занятых полное рабочее время.

Информация о количестве безработных, которые ищут работу на полное рабочее время, и количестве тех, которые ищут место работы на неполное рабочее время, в РФ, к сожалению, нет. Поэтому вычислять уровень безработицы по такой формуле на основании имеющихся статистических данных невозможно: нужна дополнительная информация.

Так, например, уровень зарегистрированной безработицы трудоспособного населения трудоспособного возраста в регионе за определенный период ($P_{\text{бн}}$) с учетом вынужденной неполной занятости вычисляют по формуле:

$$P_{\text{бн}} = (B + Ч_{\text{шт}} - Ч_{\text{нз}}) \cdot 100 / PC. \quad (10)$$

Уровень зарегистрированной безработицы экономически активного населения фиксированного рынка труда в регионе за определенный период ($P_{\text{бнс}}$) с учетом вынужденной неполной занятости вычисляют по скорректированной формуле:

$$P_{\text{бнс}} = (B + Ч_{\text{шт}} - Ч_{\text{нз}}) \cdot 100 / (З + З_{\text{н}} + B), \quad (11)$$

где $Ч_{\text{шт}}$ – средняя учетная численность штатных работников региона, занятых в сферах экономики; $Ч_{\text{нз}}$ – средняя учетная численность штатных работников региона, занятых в сферах экономики в эквиваленте полной занятости.

Объяснение других обозначений см. формулы (1), (2).

В. Лобанов [5] предлагает вычислять уровни (в процентах) зарегистрированной $P_{\text{бн}}$, частичной и незарегистрированной безработицы экономически активного населения трудоспособного возраста соответственно методологии МОТ по формулам:

$$P_{\text{бн}} = \frac{B}{З_{\text{мп}} + B_{\text{мп}}} \cdot 100, \quad (12)$$

$$P_{\text{бчп}} = \frac{Ч_{\text{шт}} - Ч_{\text{нз}}}{З_{\text{мп}} + B_{\text{мп}}} \cdot 100, \quad (13)$$

$$P_{\text{бнч}} = \frac{B_{\text{мп}} - B}{З_{\text{мп}} + B_{\text{мп}}} \cdot 100, \quad (14)$$

где $З_{\text{мп}}$ – численность лиц трудоспособного возраста, занятых экономической деятельностью в определенный период, рассчитанная согласно ВОРС; $B_{\text{мп}}$ – численность безработных трудоспособного возраста согласно методологии МОТ.

Таким образом, необходимая информация о сути региональных процессов и региональных последствиях проводимых реформ не может быть получена только из массива официальной государственной статистики: региональные ситуации специфичны, а в ряде случаев уникальны. В условиях гибких рынков труда, скрытой безработицы, наличия огромного числа бедных и трудностей получения достоверных данных надежность показателей безработицы уменьшилась. Новые подходы к анализу ситуации в регионе требуют пересмотра существующей традиционной базы данных, иной систематизации и классификации статистической информации.

Представляется целесообразным в анализ содержания и механизма функционирования рынка труда впервые включить коэффициент общей трудовой эмиграции населения в регионе, который следует определять как сумму удельного веса населения, выбывшего из конкретного региона в другой регион, и удельного веса населения, выбывшего из конкретного региона за границу:

$$M_{mp} = M_p + M_c, \quad (15)$$

где M_{mp} – общая трудовая эмиграция населения, тыс. чел.; M_p – численность выбывших из региона в другой регион, тыс. чел.; M_c – численность выбывших из региона за границу РФ, тыс. чел.

Оценка полученных результатов расчета предложенного показателя свидетельствует о существенных различиях регионов РФ по активности трудовой эмиграции населения.

Трудовая миграция рабочей силы в РФ, с одной стороны, является значительным фактором экономического развития. Результатом миграции являются перераспределение трудовых ресурсов в соответствии с потребностями более динамично развивающихся регионов и концентрация экономически активного населения в главных экономических центрах страны, тем самым обеспечивается дальнейшее развитие экономики, повышение благосостояния, карьерный рост многих профессиональных работников. Важная роль межрегиональной миграции свойственна и для демографического развития региона-реципиента.

С другой стороны, данная тенденция ведет к чрезмерной нагрузке на фонд рабочих мест, фонд обеспечения жильем, на экологическую обстановку, на инфраструктуру регионов-реципиентов, а также к демографическому старению и стабилизации негативных тенденций – для регионов-доноров. При этом, если учитывать влияние международной миграции, то для нашего государства экспорт трудовых ресурсов из РФ в демографическом аспекте и аспекте развития трудового потенциала благоприятного влияния не оказывает.

Таким образом, трудовая эмиграция – сложное социально-экономическое явление, которое, безусловно, влияет на качество и структуру трудовых ресурсов как территории-донора, так и принимающей стороны, создает иную ситуацию на рынке труда. Для России международная трудовая эмиграция, несомненно, содействует решению проблем безработицы, но в то же время, оборачивается потерей качественной рабочей силы (страна-экспортер рабочей силы понижает свой интеллектуальный потенциал). При условии экстраполяции этого феномена на региональную трудовую эмиграцию можно предположить, что в данном случае социально напряженные регионы утрачивают последние шансы подъема, полагаясь только на свой «потенциал», так как из него чаще всего выбывает наиболее конкурентоспособная молодая рабочая сила.

Следующим этапом методики является перерасчет уровней интенсивности занятости и безработицы с учетом коэффициента общей трудовой эмиграции населения.

Уровень интенсивности занятости населения в регионе следует рассчитывать по следующей формуле:

$$V_z = \frac{З}{ЭАН + И} \cdot 100 = \frac{З}{ЭАН'} \cdot 100, \quad (16)$$

где V_z – уровень интенсивности занятости населения в возрасте 15–70 лет, %; $З$ – численность занятого населения в возрасте 15–70 лет, тыс. чел.; $И$ – численность прибывших из межгосударственной миграции, тыс. чел.; $ЭАН'$ – обновленная численность экономически активного населения с учетом прибывших из межгосударственной миграции, тыс. чел.

Расчет уровня интенсивности безработицы населения в регионе предлагается рассчитывать следующим образом:

$$V_6 = \frac{Б + M_{mp}}{ЭАН + И} \cdot 100 = \frac{Б + M_{mp}}{ЭАН'} \cdot 100, \quad (17)$$

где Y_{δ} – уровень интенсивности безработицы населения в возрасте 15–70 лет с учетом общей трудовой эмиграции населения, %; B – численность безработного населения в возрасте 15–70 лет, тыс. чел.

Следовательно, коэффициент эффективности занятости населения регионе следует рассчитывать по следующей формуле:

$$K_{\text{Эз}} = \frac{Y_3 - Y_{\delta}}{Y_3 + Y_{\delta}}, \quad (18)$$

где $K_{\text{Эз}}$ – коэффициент эффективности занятости населения с учетом общей трудовой эмиграции населения.

Интервал эффективности занятости населения колеблется от 0,70 до 0,87 единиц, а согласно расчетам, проведенным на основании рекомендаций МОТ для расчета исследуемых показателей, интервал эффективности занятости населения колеблется в пределах от 0,73 до 0,9. Полученные результаты доказывают необходимость совершенствования существующего организационно-экономического механизма управления трудовыми ресурсами в регионах России и пополнения законодательной базы регулирования миграции рабочей силы в целях контроля эффективного распределения и использования трудового потенциала, а также социальной защиты трудовых мигрантов.

Результаты расчетов позволяют сделать вывод, что современные трансформационные процессы в национальной экономике сопровождаются 10–15 % уровнем безработицы, что даже превышает показатели МОТ.

Очевидно, не следует его скрывать – при условии повышения эффективности производства и программ социальной защиты безработных. С экономической точки зрения недопустимо использование в официальной статистике заниженных или искаженных данных относительно уровня занятости и безработицы из-за применения методик расчета, которые приводят к такой недостоверности. В противном случае в макроэкономической динамике непременно проявляются неадекватности в денежно-кредитной и социальной политике государства. Таким образом, возникает необходимость в совершенствовании официальной методики определения уровня безработицы в РФ. Представленная в исследовании методика в определенной степени позволила бы решить поставленную задачу.

Применительно к сегодняшним условиям политика государства на рынке труда должна ориентироваться на поиск оптимальной глубины вмешательства в трудовые отношения. Регулирующее влияние государства не должно препятствовать реализации требований экономической эффективности, которые предполагают мобильность рабочей силы и высвобождение лишних работников. Достаточно высокая степень занятости населения должна обеспечиваться не сохранением излишней численности работников, а созданием новых рабочих мест, снижением потребности населения в рабочих местах и т. п.

В сложившихся условиях концептуальные основы управления трудовыми ресурсами в России должны обеспечивать органическое сочетание механизма саморегулирования рынка труда и механизма государственного регулирования, обеспечивающего условия для развития трудовых ресурсов и повышения экономической активности.

Для решения этой проблемы предлагается применить метод ранжирования регионов РФ для принятия эффективных адресных управленческих решений по оптимизации занятости и безработицы в конкретных группах регионов, минимизации негативных тенденций в экономике регионов и стабилизации успешных достижений в развитии. Очевидно, что сохранение, дальнейшее развитие, эффектив-

ное использование трудовых ресурсов, как и развитие экономики в целом, могут быть достигнуты только при соблюдении принципов, определяющих эволюцию современной рыночной цивилизации. Сущность их состоит в том, что высокий профессиональный, научный и творческий потенциал работника, здоровье человека, его нравственная и общая культура являются комплексным фактором научно-технического и социально-экономического развития, основой стабильности государства и роста благосостояния общества.

Необходимость регионального исследования трудовых ресурсов обусловлена тем, что отдельные регионы в настоящее время значительно отличаются в уровне экономического роста, демографической ситуации, степени использования их трудовых ресурсов, следовательно, управление экономикой регионов должно осуществляться с учетом специфики их потенциала, с тем, чтобы на основе рационального использования трудовых ресурсов обеспечить повышение эффективности производства.

Предлагается научно обоснованное ранжирование регионов РФ по коэффициенту эффективности использования трудовых ресурсов в регионе. С этой целью на первом этапе решения поставленной задачи ранжирования необходимо проанализировать уже существующие подходы к дифференциации регионов.

Одной из важных предпосылок решения проблемы управления трудовыми ресурсами является системный подход, при котором эффективность использования рабочей силы оценивается не только на уровне предприятия, но и в региональном масштабе. В качестве регионов рассматриваются территориально-административные единицы (области) современного политико-административного устройства России.

Одним из применяемых методов исследования явлений и процессов в экономике является сравнительно-описательный метод, который позволяет сопоставлять территориальные единицы (регионы), сходные в каком-либо одном или нескольких отношениях, точнее выявлять роль других условий и причин их политического, социального и экономического развития.

Сравнение представляет собой установление сходства и отличия объектов познания. Однако, сопоставляя их, необходимо придерживаться двух положений. Во-первых, надо сравнивать объекты, между которыми существует какая-либо общность. Во-вторых, сравнение должно производиться по наиболее важным особенностям изучаемых объектов. Сравнительно-описательный метод позволяет осуществить ранжирование и классификацию изучаемых объектов и явлений.

Традиционной классификацией регионов по структуре экономики является их деление на индустриальные и аграрные в зависимости от преобладания той или иной отрасли в общей структуре регионального производства [1]. Каждая из этих групп, исходя из функционирования хозяйственных систем, может быть подразделена на средне-, мало- и высокопродуктивные.

Общепризнанной является классификация регионов на те, которые базируются на старых и новых отраслях промышленности. Старые, базовые отрасли промышленности, как правило, характеризуются низкой нормой прибыли и частичным упадком. К ним относятся отрасли топливно-энергетического комплекса, металлургия, химия, текстильная промышленность. В новых отраслях промышленности занят высококвалифицированный персонал, отрасли имеют инновационное содержание и включают приборостроение, электротехническую отрасль, аэрокосмическую отрасль, химическую промышленность, производство биотехнологий.

Достаточно актуальной в сегодняшних условиях является классификация регионов России по критерию реального производства, осуществляемого в регионе.

Существующие методические предпосылки типологии регионов формируются на основании структуры экономики РФ и уровня экономического развития. Такой

тенденции свойственно абстрагирование от человеческого фактора и социальных аспектов, необходимых для его устойчивого развития. Необходимо учитывать, что многие экономические показатели, в том числе индекс продукции промышленности, индекс продукции сельского хозяйства, индекс высокотехнологической продукции, являются результативными от показателя «численность занятых» и, несомненно, зависят от их квалификации и навыков реализации своих трудовых функций.

Учитывая вышесказанное, в рамках эффективного управления трудовыми ресурсами необходимо разрабатывать свойственную данной политике «социальную линию» типологии регионов, которая будет отражать уровень устойчивости и развития социальной сферы, эффективность управления трудовым потенциалом, защиту малообеспеченных слоев населения, уровень жизни населения. Безусловно, с целью реализации социальной политики отечественные ученые предложили ряд факторов, на основании которых должна разрабатываться типология регионов. Для оценки региональных различий используется так называемый индекс развития человеческого потенциала.

Представляется целесообразным сделать вывод, что в рамках современной отечественной экономической теории необходимо отойти от остаточного принципа разработки целей развития человеческого фактора и исследования факторов воспроизводства и использования трудовых ресурсов.

Все это обусловило необходимость применить в исследовании ранжирование регионов РФ по коэффициенту эффективности использования трудовых ресурсов, а именно с учетом коэффициентов занятости и безработицы, рассчитанных с учетом общей трудовой эмиграции. В результате, все регионы были объединены в соответствующие группы, каждой из которых соответствуют различные значения признака.

Расчеты региональных коэффициентов эффективности использования трудовых ресурсов ($K_{\text{э}}$) осуществлялись как отношение коэффициентов эффективности занятости населения в регионе ($K_{\text{э}_3}$) к аналогичному среднему показателю в РФ ($\bar{K}_{\text{э}_3}$):

$$K_{\text{э}} = \frac{K_{\text{э}_3}}{\bar{K}_{\text{э}_3}}, \quad (19)$$

где $K_{\text{э}}$ – коэффициент эффективности использования трудовых ресурсов в регионе; $K_{\text{э}_3}$ – коэффициент эффективности занятости населения в регионе; $\bar{K}_{\text{э}_3}$ – средний коэффициент эффективности занятости населения в России.

Первая группа – лидирующие регионы, в которых уровень эффективности использования трудовых ресурсов превышает 1,1. Вторая группа – регионы, где уровень эффективности использования трудовых ресурсов соответствует интервалу от 1 до 1,1. Третья группа – проблемные регионы, в которых уровень эффективности использования трудовых ресурсов меньше среднего значения в России и, соответственно, коэффициент $K_{\text{э}}$ меньше 1.

Результаты ранжирования позволяют сделать вывод, что Москва занимает лидирующую позицию по эффективности использования трудовых ресурсов в сфере услуг, ЦФО лидирует по использованию трудовых ресурсов в сельском хозяйстве. В целом доля областей, в которых уровень эффективности использования трудовых ресурсов ниже среднего уровня по РФ, составляет 46 %.

Результаты исследования позволяют сделать вывод, что большинство регионов России характеризуются наличием трудоспособного резерва, достаточного для разработки и внедрения новых технологий и ориентации на прирост интеллекта в стране.

Предложенная методика ранжирования регионов РФ дает возможность научного обоснования принятия управленческих решений по разработке и реализации программ регионального развития, реализации направлений оптимизации занятости и регуляции миграционных процессов, формированию основ организационно-экономического механизма управления трудовыми ресурсами в регионах России.

Выявленные тенденции использования трудовых ресурсов в России позволяют сделать вывод, что масштабы государственного вмешательства следует определять исходя из результатов ранжирования. Так, для первой группы регионов характерна концепция невмешательства государства в экономические процессы. Вторая группа регионов требует методов «ограниченного вмешательства государства в развитие трудового потенциала» (пассивная политика). Для улучшения тенденций использования трудовых ресурсов регионы третьей группы нуждаются в активной роли государства в проведении экономической политики различными средствами, начиная с управления ограниченными производственными ресурсами до проведения структурно-отраслевой и структурно-территориальной политики.

Библиографический список

1. Бородин А.И., Сорочайкин А.Н. Социально-экономическое развитие регионов: концепция, механизм, управление // Труды Карельского научного центра РАН. Серия: Регион: экономика и управление. 2013. № 5. С. 4–11.
2. Бородин А.И., Шаш Н.Н. Основные подходы к оценке эффективности труда персонала // Человек и труд. 2013. № 10. С. 54–57.
3. Бородин А.И., Сорочайкин А.Н., Шаш Н.Н. Человеческий капитал компании: проблемы идентификации // Основы экономики, управления и права. 2013. № 4(10). С. 103–108.
4. Карташов С.А., Одегов Ю.Г. Рынок труда: проблемы формирования и управления (на примере г. Москвы). М.: Финстатинформ, 1998. 696 с.
5. Лобанов В. Управление высшим административным персоналом (опыт Голландии и США) // Проблемы теории и практики управления. 2000. № 2. С. 122.

References

1. Borodin A.I., Sorochaikin A.N. Social and economic development of regions: conception, mechanism, management // Trudy Karel'skogo nauchnogo tsentra RAN. Seriya: Region, ekonomika i upravlenie. 2013. № 5. P. 4–11.
2. Borodin A.I., Shash N.N. Basic approaches to the estimate of effectiveness of labour of staff // Chelovek i trud. 2013. № 10. P. 54–57.
3. Borodin A.I., Sorochaikin A.N., Shash N.N. Human capital of a company: problems of identification // Osnovy ekonomiki, upravleniya i prava. 2013. № 4 (10). P. 103–108.
4. Kartashov S.A., Odegov Yu.G. Labour market: problems of formation and management (on the example of city of Moscow). M.: Finstatinform, 1998. 696 p.
5. Lobanov V. Management by highest administrative staff (experience of Holland and USA) // Problemy teorii i praktiki upravleniya. 2000. № 2. P. 122.

*A.I. Borodin, M.V. Eshtokin, A.N. Sorochaikin**

**METHODOLOGICAL APPROACHES OF IMPROVEMENT
OF ASSESSMENT OF EFFICIENCY OF USE OF MANPOWER**

Improvement of the mechanism of management by manpower of regions becomes one of their major prerequisites of intensification and efficiency of social production, and ensuring further economic growth of the country. Qualitative results in a system of management are connected with overcoming of negative tendencies in reproduction and use of manpower, increase of employment of population, achievement and maintenance of balance of resources of work.

Key words: manpower, region, mechanism, management, efficiency.

* *Borodin Alexander Ivanovich* (aib-2004@yandex.ru), the Dept. of Theory of Finance, Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, 125993, Russian Federation.

Eshtokin Maksim Viktorovich (Maksim-grek2006@yandex.ru), the Dept. of Marketing and Human Resources Management, Kursk State University, Kursk, 305000, Russian Federation.

Sorochaikin Andrei Nikonovich (san_27@inbox.ru), the Dept. of Economics of the City and Municipal Management, Samara State University, Samara, 443011, Russian Federation.