

4. Tatarkin, A. I., Lvov, D. S., Kuklin, A. A., Myzin, A. L. (1999). Simulation of sustainable development as a condition of territorial economic security enhancement. Ekaterinburg: Ural State University Publ. 276 p.

5. Soboleva, I. V. (2009). Paradoxes of human capital measurement. Paper. Moscow: Institute of Economics RAS. 50 p.

6. Chereshev, V. A., Kuklin, A. A., Cherepanova, A. V. (2010). Development of a theoretical and methodological

approach to prediction of socio-demographic development of a region. Economy of Region, 2. pp. 38-46.

UDC (330.14:331.101.2):330.52(1)

keywords: human capital, national wealth, innovation economy, regional analysis, socio-economic development, indicative analysis

ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ¹

О. А. Козлова, А. С. Лаврентьев, Н. С. Лобарева

В статье рассматриваются социально-демографические факторы формирования трудового потенциала муниципального образования с точки зрения воспроизводственного подхода. Дается авторское определение трудового потенциала муниципального образования как открытой системы. Анализируются подходы, в той или иной степени способствующие пониманию процессов, затрагивающих формирование трудового потенциала. А также представлены некоторые результаты исследования социально-демографических условий формирования трудового потенциала муниципального образования.

Формирование трудового потенциала — это сложный и многогранный процесс, который происходит одновременно на самых разных уровнях: личности, организации, города, региона и федерации. Направленность процесса зависит от текущих и перспективных целей, поставленных субъектами экономической деятельности, а также от исходных социально-экономических условий.

Рассматривая проблемы формирования трудового потенциала, многие отечественные исследователи концентрируют свое внимание на таких уровнях, как государственный, региональный, уровень предприятия или отдельного индивидуума. Уровню муниципалитетов уделяется очень мало внимания. Возможно, это связано со следующими причинами:

— невысокий уровень развития муниципальной статистики в РФ;

— доминирование федеральной и региональной компонент социально-экономической политики в РФ;

— большая неоднородность уровня развития территорий, существенно затрудняющая проведение единообразной политики на федеральном уровне.

Но это не отрицает необходимости исследований проблематики города. Именно местные факторы и условия оказывают наибольшее влияние на возможность формирования и проявления индивидуумом своих способностей и склонностей к определенному виду деятельности.

Для любого муниципального образования характерны тенденции развития, имеющиеся на территории государства. Одной из важнейших тенденций последнего времени, напрямую затрагивающей процесс формирования трудового потенциала в его социально-демографическом аспекте, является депопуляция и ухудшение качества населения. При существующих тенденциях через сравнительно небольшой отрезок времени государство и общество столкнется с ситуацией острой нехватки рабочей силы, восполнить которую будет очень тяжело.

Российские исследователи, занимающиеся проблемами трудового потенциала, предлагают различные классификации компонент и условий формирования трудового потенциала различных субъектов экономической деятельности. Элементы во многом пересекаются и дополняют друг друга, что говорит о комплексном характере процесса. Приведем примеры неко-

¹ Публикация выполнена в рамках программы фундаментальных исследований Президиума РАН № 29 «Научно-технологический прогноз развития экономики России» (координатор: акад. РАН А. Д. Некипелов) № 09-П-6-1003.

Подходы к определению компонент и условий формирования трудового потенциала

Уровень исследования	Авторы	Структурные элементы подхода
Личность	Б. М. Генкин [2]	Компоненты трудового потенциала личности: здоровье, нравственность и умение работать в коллективе, творческий потенциал, активность, организованность, образование, профессионализм, ресурсы рабочего времени.
	В. Н. Белкин [1]	Трудовой потенциал рассматривается как часть личностного потенциала, которая может быть использована в труде. Трудовой потенциал становится капиталом лишь тогда, когда его стоимость начинает приносить новую стоимость. Характеристики трудового потенциала: здоровье, нравственность и умение работать в коллективе, творческий потенциал, активность, организованность, образование, профессионализм. Этапы развития трудового потенциала человека: дотрудовой, трудовой и послетрудовой. Жизненный цикл трудового потенциала – это процесс трансформации трудового потенциала человека в течение его жизни, состоящий из трех периодов: дотрудового, трудового и послетрудового. Резервный трудовой потенциал — это неиспользуемая в труде в трудовой период жизненного цикла человека часть трудового потенциала, которая может быть вовлечена в трудовой процесс при определенных условиях.
	Н. И. Шаталова [10]	Функциональный подход В структуре трудового потенциала выделяются психофизиологические, нормативно-ролевые, статусные, ценностно-ориентационные и адаптационные компоненты. Логическим основанием для их выделения является функциональная система трудового потенциала, уровни личности, которые представляет каждый компонент, и функции, которые он выполняет относительно работника: природной подструктуры (обеспечивает существование работника как биопсихосоциального типа), подструктуры социализации и обретения социального статуса (обеспечивает целедостижение личности), ценностно-ориентационный, на основе которого человек выбирает тактику и стратегию поведения (обеспечивает воспроизводство образцов поведения), адаптационно-активный (обеспечивает гармонизацию работника и среды) и нормативно-ролевой (функция интеграции работника в среде).
Предприятие	Е. В. Маслов [6]	Параметры трудового потенциала предприятия: физический и психологический потенциал работников предприятия (способность и склонность работника к труду — состояние здоровья, физического развития, выносливости и т. п.); объем общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обуславливающих способность к труду определенного качества (образовательный и квалификационный уровни, фундаментальность подготовки и т. п.); качество членов коллектива как субъектов хозяйственной деятельности (ответственность, сознательная зрелость, интерес, сопричастность к экономической деятельности предприятия и т. п.).
Регион	О. А. Козлова [4]	Воспроизводственный подход (на основе политика занятости) Условия расширенного воспроизводства трудового потенциала и возможности развития занятости населения: состояние социальной сферы и потребительского рынка, перспективы рынка труда и занятости населения в целом, воспроизводства трудового потенциала, демографическая ситуация, политика доходов, перспективы развития отраслей экономики. Объект политики занятости — трудовой потенциал населения региона. При этом с воспроизводственной точки зрения важно как регулирование процесса формирования будущих работников в начальной, средней и высшей школах, так и эффективное использование квалифицированных кадров, в том числе уже вышедших за рамки трудоспособного возраста. Также условиями сохранения и развития трудового потенциала являются: социальное партнерство, развитие интеллектуальной составляющей трудового потенциала, миграция, изменение стереотипов поведения экономических субъектов.

Окончание табл. 1

Уровень исследования	Авторы	Структурные элементы подхода
	Н. В. Прохорова [8]	Условия формирования трудового потенциала региона: эколого-географические (природно-климатические условия, степень загрязненности окружающей среды, выгодность географического положения региона и природно-ресурсный потенциал); социально-демографические условия (прирост, убыль населения, показатели воспроизводства, половозрастная структура, формы организации здравоохранения и обеспечение населения медицинской помощью); социально-экономические условия (развитость отраслевой структуры экономики региона, структура рынка труда, распределение занятых по отраслям экономики, социально-производственные условия, дифференциация населения по уровню жизни, структура потребления).

торых подходов, отражающих различные точки зрения (табл. 1).

Подход, предложенный Б. М. Генкиным, по утверждению автора, может быть применим как к отдельному человеку, так и к различным коллективам, в том числе персоналу предприятия и населению страны в целом. Но при этом недостаточно характеризуется среда, в которой формируется трудовой потенциал, а также нечетко выражается степень востребованности навыков и способностей индивидуума в пределах конкретной территории.

В подходе В. Н. Белкина также рассматриваются составные части трудового потенциала, применимые к различным уровням. Важным элементом является разделение трудового потенциала и капитала, отражающее возможность, но не обязательность использования имеющихся возможностей в процессе производства. Этапы развития трудового потенциала особенно актуальны в условиях современной России, когда существует необходимость использования труда людей более старших возрастов в связи с депопуляцией. Все рассмотренные элементы могут быть использованы при проведении политики по формированию трудового потенциала муниципального образования, учитывая особенности демографического развития конкретной территории.

Функциональный подход раскрывает роль каждой компоненты, определяет ее место в процессе формирования трудового потенциала личности, задает вектор развития индивидуума как самоорганизующейся системы, способы интеграции работника в трудовую среду. Но и в данном случае очень мало говорится о качестве среды. То есть личностные подходы позволяют проследить процесс индивидуального становления человека как участника процесса производства товаров и услуг. Социальная среда вы-

ступает как данность, а из демографической составляющей представлено лишь здоровье [10].

Имеются работы, в которых качества и свойства работников рассматриваются применительно к процессу трудовой деятельности. Уделяется внимание таким параметрам, как здоровье и образование, которые в реальности часто являются для предприятия положительными внешними экстерналиями, порождаемыми обществом. А уровень рождаемости и миграция должны «автоматически» обеспечить предприятие необходимым количеством работников [6].

Воспроизводственный подход дает возможность системную взаимосвязь социально-демографических элементов процесса воспроизводства трудового потенциала на региональном уровне. Важным элементом является регулирование процесса формирования как будущих, так и нынешних работников, в котором должны принимать участие все заинтересованные стороны. На уровне муниципалитета это даст ощутимую выгоду, так как субъекты точно известны, а также известны их возможности [4].

В региональном подходе отражаются как микро-, так и мезоэкономические условия формирования трудового потенциала. Уровни региона и города пересекаются по многим параметрам. Представленные в данном подходе условия можно использовать для обобщенной оценки положения в каком-либо территориальном образовании. Но для более детального рассмотрения ситуации с трудовыми ресурсами и их возможного использования в конкретном городе необходимо ко всему вышперечисленному добавить условия муниципальной социальной среды, оказывающие непосредственное воздействие на субъекты экономической деятельности. В числе упомянутых можно выделить такие условия, как состояние и перспективы развития коммунальной и культурно-досуговой

сфер, муниципальное образование и здравоохранение, сферы специализации конкретного муниципального образования [8].

Переходя к рассмотрению категории трудового потенциала стоит заметить, что это категория долгосрочного характера, устремленная в будущее. Для ее анализа необходимо исследовать как имеющиеся условия, так и движущие силы процесса, которые определяются понятием «факторы». Данное понятие за время своего существования претерпело множество смысловых изменений. Сам термин появился в русском языке в XVIII в. под влиянием польского и немецкого языков, еще раньше усвоивших это латинское слово и обозначал мелкого посредника, комиссионера, исполнителя частных поручений. В начале XIX в. он стало активно применяться в математическом языке как «множитель». Опуская некоторые детали, не совсем уместные в рамках данной статьи, отметим, что из языка математики термин «фактор» в отвлеченном значении переходит в язык публицистики. Этот переход осуществляется в 60-е годы XIX в. В общелитературном книжном языке «фактор» получает расширенное значение — «движущая сила, причина какого-нибудь процесса, обуславливающая его или определяющая его характер». [2]

Современные трактовки понятия не претерпели существенного изменения и отражают в той или иной степени силы, воздействующие на систему:

а) движущую силу экономических, производственных процессов, оказывающая влияние на результат производственной, экономической деятельности [11];

б) источник воздействия на систему, отражающегося на значении переменных модели этой системы [5].

В результате воздействия факторов на систему происходят некоторые изменения элементов на количественном и качественном уровне. В данном случае под системой понимается муниципальное образование как открытая система, испытывающая влияние как внутренних, так и внешних условий и адекватно реагирующая на вызовы.

Основная цель изменений — формирование и эффективное использование трудового потенциала на базе имеющихся и привлеченных трудовых ресурсов данного муниципального образования.

В качестве субъектов процесса можно выделить:

- администрацию муниципального образования;
- предприятия (организации);
- некоммерческие организации;
- граждан.

Основными движущими силами могут выступать:

1) противоречия между целями, выдвигаемыми субъектами экономической деятельности, и количественными и качественными характеристиками трудовых ресурсов;

2) конкурентные отношения как между субъектами экономической деятельности внутри конкретного муниципального образования, так и конкурентные отношения между муниципальными образованиями по поводу привлечения и использования трудовых ресурсов.

Объектом нашего исследования выступает как коренное население Миасского городского округа, так и население, привлеченное из других территорий как носитель трудового потенциала и социально-демографические факторы, влияющие на его развитие.

Каждое территориальное образование имеет план своего развития, в котором обозначены основные цели и приоритеты на средне или долгосрочную перспективу. В качестве такого документа в нашем случае выступает «Стратегия социально-экономического развития Миасского городского округа до 2020 года» [9]. Во введении отмечено, что развитие по всем направлениям зависит в первую очередь от качества человеческого потенциала. Главная цель деятельности округа — рост благосостояния и качества жизни населения за счет устойчивого и динамичного развития и повышения конкурентоспособности экономики. Общая цель трансформируется в более конкретные, стратегические направления, в числе которых:

— экономическая сфера: переход к постиндустриальной экономике, основанной на высоких технологиях;

— социальная сфера: сохранение и развитие человеческого потенциала, формирование среднего класса;

— политическая сфера: развитие гражданского общества и местного самоуправления;

— экологическая сфера: сильная нагрузка на природный комплекс, обеспечивающая его самовосстановление.

Ни в целях, ни в направлениях не отражена категория трудового потенциала, что может говорить о том, что данному аспекту не уделяется должного внимания. Трудовой потенциал явля-

ется лишь частью человеческого потенциала, но переход к постиндустриальной экономике, как обозначено в «Стратегии», возможен только на основе качественного совершенствования именно трудовых ресурсов в средне- и долгосрочной перспективе. Следовательно, для того чтобы данное направление получило большее развитие, в целеполагающем документе должны быть обозначены основные направления совершенствования данного аспекта и примерный механизм реализации.

К сферам формирования трудового потенциала на муниципальном уровне относятся:

- 1) демографическая;
- 2) деятельность коммерческих предприятий по извлечению прибыли;
- 3) деятельность муниципалитета по созданию общественных товаров и услуг, а также координация усилий всех субъектов для достижения стратегических целей развития территории.

В каждой сфере имеются внутренние условия для формирования трудового потенциала (табл. 2).

Поступательное развитие муниципального образования возможно за счет снятия противоречий как внутри каждой сферы, так и между сферами. Например, в демографическо-градообслуживающем разрезе очень важным является наличие, состояние и перспективы развития образовательной, медицинской, культурной, коммунальной и транспортной компонент данного муниципального образования.

Общий подход, с позиций которого необходимо, по нашему мнению, рассматривать процесс формирования трудового потенциала — воспроизводственный. На первой стадии (воспроизводственно-демографической) происходит постоянный процесс производства населения в нужном количестве и качестве. На второй (распределительной) — индивидуумы находят рабочие места, устраивающие их по самым разнообразным аспектам. На третьей (фазе обмена) — оценивается степень заполнения рабочих мест в городе. На четвертой (фазе потребления) — конкретные условия трудовой деятель-

ности, способствующие проявлению трудовых качеств и свойств индивида в полном объеме.

В данной системе воспроизводства задействованы все сферы, а роль каждой из них еще предстоит выяснить в процессе дальнейшего исследования.

Среди факторов формирования трудового потенциала муниципального образования следует выделить такие как уровень рождаемости, смертности, уровень образования, уровень безработицы, занятости, уровень производственного травматизма, миграция и т. д.

В соответствии с вышесказанным можно определить трудовой потенциал муниципального образования как открытую систему воспроизводства способностей различных социально-демографических групп населения к созданию экономических благ, сложившуюся на территории муниципального образования и зависящую от внешних и внутренних социально-экономических факторов, определяющих функционирование данного муниципального образования.

В рамках проводимого исследования проведем сравнительную характеристику по ряду параметров Миасского и Златоустовского округов в интересующих нас сферах (Златоустовский округ является прямым конкурентом Миасскому в плане привлечения капитала и рабочей силы. Оба города примерно равны по численности населения, уровню развития, а также находятся на достаточно большом удалении от областного центра, что исключает возможность маятниковой миграции их жителей на работу в Челябинск). Представим имеющиеся данные в таблице 3.

Из представленных данных видно, что в демографической и градообслуживающей сферах города развиты примерно одинаково, но в градообразующей сфере Миасс имеет некоторое преимущество. Предприятия города располагают большими потенциальными возможностями по использованию как собственных, так и привлеченных трудовых ресурсов.

Приведем итоги опроса, проведенного администрацией Миасского городского округа в

Таблица 2

Сферы и условия формирования трудового потенциала

Сфера	Условия, имеющиеся в данной сфере
Демографическая	Количество населения и динамика изменения его численности. Физическое и психологическое состояние населения города. Уровень образования населения.
Градообразующая сфера (коммерческие предприятия)	Рабочие места определенного уровня. Условия трудовой деятельности.
Муниципальная (градообслуживающая)	Наличие инженерной, транспортной и социальной инфраструктуры.

Сравнительная характеристика городов по параметрам развития трудового потенциала

Показатель	Златоуст			Миасс		
	2001	2008	изменение	2001	2008	изменение
Численность населения (тыс. чел.)	199,3	191,2	-4,06%	175,0	166,9	-4,62%
Трудоспособное население (тыс. чел.)	122,1	120,2	-1,55%	103,1	102,3	-0,77%
Моложе трудоспособного (тыс. чел.)	36,8	28,6	-22,2%	34,5	27,1	-21,4%
Миграция (прибыло чел.)	1910	1696		1437	2858	
Миграция (выбыло чел.)	2081	1945		1941	2375	
Труд						
Среднегодовая численность работников организаций (тыс. чел.)	58613	46400	-20,8%	56701	52977	-6,56%
Потребность в работниках, заявленная организациями (тыс. чел.)	783	157		999	149	
Жилищные условия						
Площадь жилых помещений на одного жителя (кв. м)	19,7	21,0	6,59%	19,9	23,3	17,08%
Число семей, получивших жилье и улучшивших жилищные условия (ед.)	235	78	-66,8%	384	74	-80,72%
Образование						
Число дошкольных образовательных учреждений	80	81	1,25%	69	69	-
Численность учащихся в дневных общеобразовательных учреждениях	21755	14457	-33,54%	23456	16047	-31,58%
Выпуск специалистов средними специальными учебными заведениями	1643	1551	-5,59%	1068	917	-14,13%
Здравоохранение						
Число больничных учреждений	11	12	9,09%	7	6	-14,28%
Численность врачей	483	451	-6,62%	557	522	-6,28%
Культура и отдых						
Число общедоступных библиотек	24	22	-8,33%	32	28	-12,5%
Число учреждений культурно-досугового типа	12	10	-16,6%	21	17	-19,04%

2009 г., по поводу качества среды, которая является неотъемлемым условием формирования трудового потенциала. Опрошенные жители отвечали на вопрос «Что изменилось в нашем округе за последний год» (табл. 4):

Таблица 4

Результаты социологического опроса жителей о характере социально-экономических изменений в Миасском городском округе

Сфера городской жизни	стало лучше	ничего не изменилось	стало хуже	не знаю
Условия для досуга, отдыха	21	43	14	18
Условия воспитания, учебы детей	11	43	20	26
Транспортное обслуживание	20	43	33	4
Медицинское обслуживание	9	41	40	10
Коммунальное обслуживание	3	49	41	7
Благоустройство города	13	62	19	6

Согласно имеющимся данным, администрация города не прикладывает достаточных усилий для развития градообслуживающей сферы. Это очень важный социальный аспект, который отражает как качество жизни, так и качество населения.

Далее мы представим некоторые предварительные итоги исследования «Формирование социально-демографических факторов трудового потенциала муниципального образования», проводимого в г. Миассе. Объектом исследования являются учащиеся старших классов муниципальных образовательных учреждений общего среднего образования, принимавшие участие в опросе в 2009 году. В качестве предмета выступают ценностные ориентации школьников относительно условий приложения трудового потенциал на территории Миасского городского округа, представленные в таблице 5.

Подавляющее большинство школьников собирается продолжить свое образование в

Таблица 5
Результаты опроса учащихся средних учебных заведений г. Миасса (всего 111 опрошенных)

Вопрос	Результаты ответов
Всего опрошенных	111 чел.
из них: мужчин	39,6%
женщин	60,4%
2. Собираетесь вы продолжить образование	да — 98%
3. Какое образование вы намерены получать:	
высшее	90%
начальное и среднее профессиональное	4,5%
4. Какие специальности вас привлекают:	
социально-правовые	44,1%
инженерно-технические	19,8%
естественнонаучные	16,9%
5. Собираетесь ли Вы учиться в Миассе	да — 45,9%
6. Намерены ли Вы после получения образования жить и работать в Миассе	да — 18,9% нет — 41,4% затрудняюсь — 36,9%
7. Удовлетворены ли Вы уровнем жилищных условий, имеющихся в Ваших семьях	да — 82,8%
8. Надеетесь ли Вы со временем приобрести или получить жилье в Миассе	да — 20,7% возможно — 15,3%
9. Довольны ли Вы работой муниципального транспорта	да — 5,4%
10. Занимаетесь ли Вы спортом	регулярно — 27,9% иногда — 30,6%
11. Устраивает ли Вас уровень медицинского обслуживания	да — 51,3%
12. Посещаете ли Вы регулярно учреждения культуры и искусства	да — 10,8%
13. Какие учреждения для спорта и отдыха необходимо дополнительно открыть в городе	бассейны — 32 чел. стадионы — 34 чел. кафе — 32 чел. парки развлечений — 75 чел.
14. Считаете ли Вы город комфортным для жизни и работы	да — 50,4% нет — 49,6%

высшей школе и 4,5% — в учреждениях среднего специального образования. Больше всего школьников привлекают специальности социально-правовой направленности, инженерно-технические и естественнонаучные. Из представленных данных видно, что происходит повышение качества демографической компоненты, но существует явный перекоп в сторону

высшего образования. Это негативно отразится на перераспределении трудовых ресурсов между отраслями муниципального производства.

Основная масса собирается учиться в Миассе, но лишь 18,9% заявили о том, что намерены после окончания учебного заведения остаться в городе. Миграционные настроения школьников отрицательно скажутся на процессе воспроизводства трудового потенциала, тем более что, что приток населения в город является недостаточно большим.

Социальные настроения являются скорее отрицательными:

- молодежь не уверена, что в будущем сможет приобрести жилье в городе;
- работа муниципального транспорта устраивает менее половины опрошенных;
- уровень медицинского обслуживания устраивает половину школьников;
- посещаемость учреждений культуры и искусства невелика;
- невысокая комфортность города (по мнению половины опрошенных).

Формирование трудового потенциала — это направленный процесс, учитывающий возможности и потребности как субъектов спроса, так и субъектов предложения. Демографическая компонента является базовой и определяет предложение. На основании приведенных данных можно сделать вывод, что в Миассе уменьшается количество населения, а так же имеются структурные диспропорции в плане его качества.

Социальная компонента, представленная предприятиями и городской средой, способствует формированию структуры предложения, адекватно реагирующей на внешние и внутренние вызовы. В рамках конкретного муниципального образования важно учитывать сложившуюся структуру производства, а также возможность ее изменения в связи с изменяющимися тенденциями развития. Взаимная подстройка демографической и социальной сфер — это единственная возможность согласования интересов всех заинтересованных сторон на пути поступательного развития муниципального образования, укрепления его конкурентных позиций в регионе.

Список источников

1. Белкин В. Н., Виноградова В. Ю. Человеческий, социальный и интеллектуальный капитал фирм. [Электронный ресурс]. URL: [http://www.izdat.intell-service.ru/netcat_files/File/chelgum%20\(8\).2009.pdf](http://www.izdat.intell-service.ru/netcat_files/File/chelgum%20(8).2009.pdf) (дата обращения: 15.12.2010)/

2. *Виноградов В. В.* История слов. [Электронный ресурс]. URL: <http://wordhist.narod.ru/factor.html> (дата обращения: 06.09.2010).

3. *Генкин Б. М.* Экономика и социология труда: учебник для вузов; 6-е изд., доп. М.: Норма, 2006. 448 с.

4. *Козлова О. А.* Занятость населения индустриального региона: проблемы теории и практики регулирования. Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2008. 224с.

5. *Лопатников Л. И.* Экономико-математический словарь. [Электронный ресурс]. URL: <http://slovari.yandex.ru/~%D0%BA%D0%BD%D0%B8%D0%B3%D0%B8/%D0%9B%D0%BE%D0%BF%D0%B0%D1%82%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%BE%D0%B2/> (дата обращения: 10.09.2010).

6. *Маслов Е. В.* Управление персоналом предприятия. [Электронный ресурс]. URL: http://business.polbu.ru/maslov_management/ch06_iv.html (дата обращения: 10.09.2010).

7. Муниципальные образования Челябинской области. Основные социально-экономические показатели: стат. сб. в 2 ч. Челябинск: Челябинскстат, 2009. 177 с.

8. *Прохорова Н. В.* Совершенствование управления региональными социально-экономическими комплексами

на основе оценки трудового потенциала. На примере Алтайского края // Региональная экономика и управление. 2005. №3. [Электронный ресурс]. URL: http://region.mcnp.ru/modules.php?name=News&file=article&sid=71#_ftnref3 (дата обращения: 18.08.2010)

9. Стратегия социально-экономического развития Миасского городского округа до 2020 года. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.regionz.ru/index.php?ds=130165> (дата обращения: 05.06.2010)

10. *Шаталова Н. И.* Система трудового потенциала работника. [Электронный ресурс]. URL: http://www.ecsocman.edu.ru/images/pubs/2005/09/26/0000220897/007_shatalov.pdf (дата обращения: 06.07.2010).

11. Энциклопедический словарь экономики и права. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.smoney.ru/glossary/фактор> (дата обращения: 11.10.2010)

УДК: 331.101(1)

ключевые слова: формирование трудового потенциала, социальная сфера муниципального образования, эффективность использования трудового потенциала