

НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

ОБЩИЕ ВОПРОСЫ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

УДК 331.103 (476)

С. В. Шевченко, кандидат экономических наук, доцент, директор
(НИИ труда Минтруда и соцзащиты)

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

В статье представлены результаты исследования по определению системы индикаторов для оценки эффективности использования трудового потенциала работников. Данная система индикаторов включает интегральный показатель оценки эффективности, характеризующий соотношение затрат нанимателей и результата трудовой деятельности работающих, а также частные показатели, отражающие социально-экономические условия, в которых реализуется трудовой потенциал.

The article presents the results of research aimed at determination of the system of indicators which allows for evaluation of the effectiveness of the use of labor potential of employees. The system includes an integral indicator of evaluating the effectiveness of employees' labor potential, characterizing the ratio of labor costs and results of employees' work, as well as some indicators, reflecting the conditions in which the employees' labor potential is realized.

Введение. Сегодня во многих странах большое значение придается эффективности использования трудового потенциала. В Республике Беларусь в связи с модернизацией экономики эффективность реализации трудового потенциала работающих становится также приоритетной задачей. Поскольку огромные инвестиции, вкладываемые в новые технологии и оборудование, в автоматизацию процессов производства и управления, имеют отдачу лишь при условии эффективного использования при этом трудового потенциала работающих. В современном обществе человеческий капитал является источником экономического роста и социального прогресса [1]. Причем интенсивность экономического роста государств непосредственно зависит от уровня развития и использования трудового потенциала.

Подходы к оценке эффективности использования трудового потенциала. Эффективность использования трудового потенциала, прежде всего, следует рассматривать с позиций классического понимания термина «эффективность», трактуя его как характеристику, осно-

ванную на сопоставлении общих результатов деятельности изучаемой системы с затратами на достижение полученного ею результата. В качестве изучаемой системы в данном случае выступают занятые в экономике (работающие), в качестве результата – продукт их физического и (или) интеллектуального труда [2].

Трудовой потенциал обладает рядом уникальных свойств. Во-первых, он носит системный характер. Это означает, что его нельзя свести просто к сумме знаний, умений и компетенций. Во-вторых, трудовой потенциал непрозрачен по своей природе, то есть для него характерно наличие скрытых свойств, которые нельзя измерить напрямую, а только через определенные условия, в которых они могут проявиться. И, в-третьих, трудовой потенциал характеризуется внешней обусловленностью. Это значит, что для его формирования и реализации определяющее значение имеют «внешние» по отношению к нему условия и факторы [2].

Таким образом, можно выделить две плоскости измерения трудового потенциала работающих:

– первая плоскость предполагает оценку совокупности количественных и качественных характеристик трудоактивного населения;

– вторая плоскость предполагает оценку совокупности характеристик социально-экономических условий, в которых осуществляется трудовая деятельность.

При оценке эффективности использования трудового потенциала необходимо учитывать обе плоскости его измерения. Это связано с тем, что причины эффективного или неэффективного использования трудового потенциала могут быть сосредоточены как в одной, так и в другой плоскостях.

Основным индикатором, определяющим уровень развития и возможности использования трудового потенциала работающих (первая плоскость его измерения), является квалификация, которая представляет собой совокупность накопленных знаний, навыков и компетенций. Уровень квалификации работников является одним из основных факторов, оказывающих влияние на их способность аккумулировать знания, навыки и компетенции, а соответствие между уровнем квалификации и выполняемыми работниками трудовыми функциями в немалой степени обуславливает отношение работников к труду, их желание или, напротив, нежелание эффективно трудиться.

Следует отметить, что, являясь качественной характеристикой, квалификация трудно поддается измерению. В нашей стране она оценивается на основании имеющегося у работника документа об образовании и стажа практической деятельности. Однако в Республике Беларусь сложилась ситуация, когда документы об образовании (дипломы, сертификаты и др.), к сожалению, уже не являются гарантией качества профессиональной подготовки, переподготовки или повышения квалификации кадров, также как и продолжительность работы не всегда коррелирует с профессиональным ростом, повышением квалификации работников. Возможность измерения квалификации работников сегодня значительно ограничена из-за того, что в Республике Беларусь отсутствует официальная классификация уровней квалификации, не определены дескрипторы, описывающие требования к ним, нет государственной системы сертификации достигнутого работником уровня квалификации.

Из сказанного выше следует, что сегодня при оценке эффективности использования трудового потенциала работающих основной акцент приходится делать не на первой, а на второй плоскости измерения трудового потенциала, то есть на анализе социально-экономических условий, в которых он реализуется и от которых зависит

результативность труда работающих.

Эти социально-экономические условия, прежде всего, складываются в рамках субъектов хозяйствования. При этом наибольшее влияние на эффективность использования трудового потенциала работающих оказывает уровень организации труда, который характеризуется следующими факторами: состояние нормирования труда и организация производства; используемые механизмы мотивации и стимулирования; фондовооруженность труда.

Нормирование труда и организация производства играют особую роль в формировании и оценке условий труда, поскольку их первичная функция состоит в обеспечении возможности учета трудовых затрат на достижение результата труда работника, позволяет нанимателю обоснованно определять необходимую численность работников и оптимизировать использование рабочего времени; устанавливать правильное соотношение между мерой труда и мерой его оплаты.

Механизмы мотивации и стимулирования являются неотъемлемой составляющей организации оплаты труда. Применение эффективных механизмов мотивации и стимулирования работников способствует повышению заинтересованности работников в максимальной реализации имеющихся знаний, умений и компетенций, в профессиональном развитии и карьерном росте. Все это напрямую приводит к повышению результативности, производительности труда работников.

Фондовооруженность труда – еще один важный фактор, определяющий условия, необходимые для реализации трудового потенциала работающих. Повышение фондовооруженности труда непосредственно создает базу для роста производительности труда работников.

Система индикаторов, предлагаемых для оценки эффективности использования трудового потенциала. Полагаем, что при построении системы индикаторов, позволяющих производить оценку эффективности использования трудового потенциала работающих, акцент должен быть сделан на тех показателях, которые могут быть измерены количественно и по которым данные формируются в рамках национальной системы статистического учета.

При этом в систему показателей для оценки эффективности использования трудового потенциала работающих предлагается включить два вида показателей:

– *интегральный* показатель оценки, который напрямую характеризует результативность труда работников;

– *частный* показатель оценки, характеризующий как раз социально-экономические

условия, в которых формируется и реализуется трудовой потенциал работающих.

Совокупность таких показателей позволит оценивать комплексно, в системе эффективности реализации трудового потенциала работающих на любом уровне иерархии: микро- или макроуровне.

В качестве интегрального показателя эффективности использования трудового потенциала работающих автором предлагается коэффициент эффективности трудового потенциала. Этот показатель отражает величину результата, приходящегося на 1 руб. инвестиций в трудовой потенциал, где результат – это валовая добавленная стоимость (ВДС), созданная трудом работников, а инвестиции в трудовой потенциал – средства, выделяемые нанимателем на формирование, поддержание и развитие рабочей силы (расходы на оплату труда работников, включаемые в фонд заработной платы, и прочие выплаты и расходы нанимателей на рабочую силу, например, на профессиональное обучение работников, предоставление им социальных льгот и выплат и т. п.).

Таким образом, коэффициент эффективности рассчитывается как отношение валовой добавленной стоимости к величине затрат нанимателей на рабочую силу. При этом при расчете данного коэффициента на уровне субъектов хозяйствования необходимо принимать во внимание возможность наличия на складах сверхнормативных запасов готовой продукции, которые свидетельствуют о том, что работники трудились не только на рынок, но и на склад. Создание «излишков» продукции, которую субъект хозяйствования не может реализовать, ведет к неэффективному использованию трудового потенциала работников, и это обязательно следует учитывать.

Корректировку валовой добавленной стоимости с учетом сверхнормативных запасов готовой продукции можно производить путем умножения ее на *коэффициент реализации продукции*, рассчитываемый как отношение величины выручки от реализации к объему производства за вычетом нормативных запасов готовой продукции.

Анализ значений коэффициента эффективности трудового потенциала в Республике Беларусь с 2005 по 2012 г., рассчитанных на основе соответствующих показателей в фактических ценах, составляет в среднем по стране 1,42 и незначительно колеблется по годам в пределах 3–5%. Такая динамика интегрального показателя свидетельствует о том, что эффективность использования трудового потенциала работающих в анализируемом периоде из года в год, по существу, оставалась на одном уровне. Вместе с тем применение соответствующих дефляторов к валовой добавленной стоимости и к затратам нанимателей на рабочую силу показывает, что, начиная с 2010 г., прирост коэффициента эффективности использования трудового потенциала работающих резко снижался (рис. 1).

Прирост эффективности использования трудового потенциала работающих складывается в зависимости от того, в какой мере прирост создаваемой работающими валовой добавленной стоимости компенсирует прирост затрат нанимателей на рабочую силу. Так, в 2006 г. (рис. 2), по сравнению с предшествующим годом, прирост валовой добавленной стоимости, созданной работающими, компенсировал прирост затрат нанимателей на рабочую силу на 132%; в 2007 г. – на 255%; в 2008 г. – на 301%; в 2010 г. по сравнению с 2008 г. – только на 48%; в 2012 г. по сравнению с 2010 г. – на 27%.

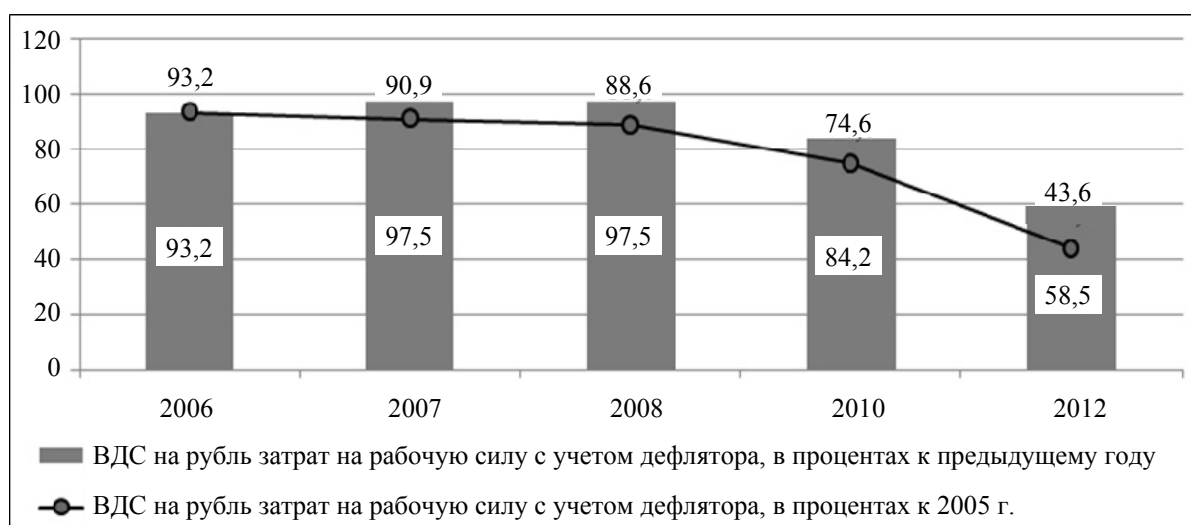


Рис. 1. Динамика индексов изменения коэффициента эффективности



Рис. 2. Долевое участие прироста валовой добавленной стоимости и затрат нанимателей на рабочую силу в приросте абсолютного изменения коэффициента эффективности использования трудового потенциала работающих

Как было сказано выше, частные показатели описывают социально-экономические условия, то есть основные факторы, влияющие на эффективность использования трудового потенциала работников.

При этом состояние и качество нормирования труда предлагается оценивать при помощи следующих показателей:

- удельный вес работников, труд которых нормируется;
- уровень выполнения норм труда;
- актуальность применяемых сборников норм и нормативов по труду.

В составе частных показателей, которые характеризуют уровень организации производства и труда работников, их мотивированность, предлагается использовать коэффициент:

- соотношения темпов роста производительности труда и реальной заработной платы;
- соотношения среднемесячной заработной платы со среднедушевым минимальным потребительским бюджетом;
- текучести кадров.

В качестве частных показателей для оценки фондовооруженности труда предлагаются:

- коэффициент ввода новых основных средств;
- удельный вес полностью амортизированных основных средств.

Анализ значений названных выше частных показателей эффективности использования трудового потенциала работающих позволил увидеть следующее.

На протяжении ряда лет в Республике Беларусь наблюдается позитивная динамика показателей, характеризующих фондовооруженность тру-

да: с 2009 по 2012 г. коэффициент ввода новых основных средств вырос почти в 2 раза, при этом более чем в 2 раза сократилась доля амортизированных основных средств, в 2012 г. она составила всего 6,6% в составе основных средств.

Весьма позитивной является также динамика уровня заработной платы работников и коэффициента соотношения ее с минимальным потребительским бюджетом.

Вместе с тем имеет место нарушение объективного экономического требования опережающего роста производительности труда по сравнению с ростом заработной платы, а нарушение соответствия между сложностью труда и уровнем его оплаты оказывает негативное воздействие на отношение работников к труду, провоцирует высокую текучесть кадров.

Особенно негативной является ситуация в сфере нормирования труда, большинство применяемых межотраслевых, отраслевых и локальных сборников норм и нормативов по труду устарели, труд значительной части работников не нормируется (удельный вес работников, труд которых нормируется, в ряде организаций составляет всего 3–10%), а уровень выполнения норм труда, находясь в диапазоне от 40 до 220%, свидетельствует и о слабой напряженности труда, и о наличии в большом количестве организаций потенциально избыточной численности работников.

Заключение. Проведенный анализ значений интегрального и частных показателей эффективности использования трудового потенциала позволяет сделать следующие выводы.

Те факторы, которые должны закладывать основу для роста производительности труда и

служить стимулом для работников к повышению производительности их труда, не выполняют своих функций. Это обуславливает низкую эффективность использования имеющегося в стране трудового потенциала работающих и требует поиска путей ее повышения, прежде всего, за счет совершенствования организации и нормирования труда, широкого внедрения гибких систем оплаты труда, стимулирующих работников к должному отношению к труду, к повышению своей квалификации и росту производительности труда.

Литература

1. Лутохина Э. А. Креативная трудовология (начала инноватики): монография / Академия

управления при Президенте Респ. Беларусь. Минск, 2008. 253 с.

2. Романова Т. И., Виничук Т. Г. Оценка эффективности использования трудового потенциала и системы управления персоналом предприятия: учеб. пособие. Томск: Изд-во Томского архитектурно-строительного университета, 2008. 185 с.

3. Разработать предложения по повышению эффективности использования трудового потенциала работающих в условиях модернизации экономики Республики Беларусь: отчет о НИР / НИИ труда М-ва труда и соцзащиты; рук. НИР С. В. Шевченко. Минск, 2013. 158 с. № ГР 20130612.

Поступила 31.03.2014