

УДК 331.522

**М. А. Волчецкая, аспирант (БГТУ)****НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ОЦЕНКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА**

В условиях рыночной экономики первоочередными задачами для любого промышленного предприятия являются повышение конкурентоспособности его продукции на внутреннем и мировом рынках, снижение затрат на производство и реализацию продукции, обеспечение повышения прибыли предприятия. В решении этих задач главную роль играет трудовой потенциал, так как только живой труд является производительным, именно от него зависит степень эффективности использования всех других ресурсов: средств и предметов труда. С этой точки зрения для любого предприятия актуальной задачей является оценка трудового потенциала для выявления резервов повышения производительности труда. Именно поэтому основной акцент в данной статье делается на рассмотрение непосредственно понятия «трудовой потенциал» и некоторых аспектов его оценки.

In the conditions of market economy priorities for any industrial enterprise are increase of competitiveness of its production in the internal and world markets, decrease in expenses for manufacture and production realization, maintenance of increase of profit of the enterprise. In the decision of these problems the leading role is played by labor potential as only live work is productive, degree of efficiency of use of all other resources depends on it: means and objects of the labor. From this point of view for any enterprise an actual problem is the mark of labor potential for revealing of reserves of increase of labor productivity. For this reason the basic accent in given article becomes on consideration of directly concept «labor potential» and some aspects of its mark.

**Введение.** Человеческий фактор определяет конкурентоспособность любого предприятия, эффективность его деятельности, так как трудовой потенциал, профессионально-квалификационный уровень которого отвечает современным требованиям, – необходимое условие выпуска конкурентоспособной продукции и предоставления качественных услуг. Именно поэтому на Западе в 60-х гг. XX столетия в деловом мире утвердилась новая философия, центральным звеном которой является тезис о решающей роли человека в жизнедеятельности предприятия. Более того, вложение инвестиций в развитие «человеческого фактора» считается самым эффективным. Вложение в человеческий фактор – это средство повышения не только эффективности производства, увеличения выпуска продукции, но и качества жизни, удовлетворения человеческих потребностей. Именно человек с его способностями и устремлениями – главная движущая сила развития предприятия. Поэтому оценка состояния трудовых ресурсов, для определения направлений повышения эффективности использования трудового потенциала, является важной задачей для любого предприятия.

**Основная часть.** Обобщающим показателем процесса становления и развития человека в трудовой деятельности является трудовой потенциал общества. Словом «потенциал» обычно обозначают средства, запасы, источники, которые могут быть использованы, а также возможности отдельного лица, группы лиц, общества в конкретной обстановке.

Расширенная трактовка термина «потенциал» подразумевает наличие у кого-либо (отдельно взятого человека, первичного трудового коллектива, общества в целом) скрытых, еще не проявивших себя возможностей или способностей в соответствующих сферах их жизнедеятельности. Определяя данную экономическую категорию, следует иметь в виду, что потенциал (экономический, производственный, трудовой) представляет собой обобщенную, собирающую характеристику ресурсов, привязанную к месту и времени [1].

Понятие «трудовой потенциал» появилось в социально-экономической литературе в 90-х гг. XX столетия. До этого большое распространение имел термин «трудовые ресурсы». В рыночной экономике очень широко используются понятия «рабочая сила», «человеческий капитал» [2].

Под рабочей силой принято понимать способность человека к труду, то есть совокупность его физических и интеллектуальных данных, которые могут быть применены в производстве. Практически рабочая сила характеризуется, как правило, показателями здоровья, образования и профессионализма.

Человеческий капитал рассматривается как совокупность качеств, которые определяют производительность и могут стать источниками дохода для человека, семьи, предприятия и общества. Такими качествами обычно считают здоровье, природные способности, образование, профессионализм, мобильность.

Набор характеристик, которые используются в литературе для определения возможностей эффективного труда, не в полной мере соответствует

реалиям современной экономики. Этот набор целесообразно расширить на основе понятия трудового потенциала [3].

Трудовой потенциал – это интегральная социально-экономическая категория. Она является более сложной категорией, чем категории «рабочая сила» и «трудовые ресурсы», так как включает совокупность качеств, определяющих трудоспособность людей, в том числе их физический, психологический и нравственный потенциал, объем общих и специальных знаний и навыков. Применение данного понятия связано с переходом от количественных факторов роста к качественным, существенным повышением образовательного уровня работников [2].

Различают трудовой потенциал отдельного человека (работника), трудовой потенциал предприятия и трудовой потенциал общества.

Исходной структурообразующей единицей трудового потенциала является трудовой потенциал работника (личности), составляющий основу формирования трудовых потенциалов более высоких структурных уровней.

Кроме того, следует учитывать два важных обстоятельства. Во-первых, до момента занятости человека трудом говорить о его рабочей силе можно лишь условно как о физической и духовной трудоспособности вообще, как о возможном потенциальном трудовом вкладе. Во-вторых, результат использования индивидуальной рабочей силы – это реальный трудовой вклад работника, он выражается в конкретном продукте, а также в определенном уровне эффективности труда, достигнутом работником.

Трудовой потенциал работника не является величиной постоянной, он непрерывно изменяется. Трудоспособность человека и накапливаемые в процессе трудовой деятельности социодатческие способности работника возрастают по мере развития и совершенствования знаний и навыков, улучшения условий труда и жизнедеятельности. Но они могут и снижаться, если, в частности, ухудшается состояние здоровья работника, ужесточается режим труда и тому подобное [4].

Трудовой потенциал работника включает:

– психофизиологический потенциал – способности и склонности человека, состояние его здоровья, работоспособность, выносливость, тип нервной системы и тому подобное;

– квалификационный потенциал – объем, глубину и разносторонность общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обуславливающих способность работника к труду определенного содержания и сложности.

Квалификационная составляющая трудового потенциала может быть классифицирована по следующим признакам, отражающим

индивидуальные особенности каждого работника (структура квалификационной составляющей трудового потенциала работника):

1) уровень подготовки (уровень базового образования; широкий профиль; узкая специализация);

2) стремление к повышению личностного потенциала (знания; навыки; умение; стаж работы (общий и по специальности));

3) трудовая активность;

4) трудовая мобильность (макромобильный; микромобильный);

5) результативность труда (качество труда; количество труда; эффективность труда; рациональное использование рабочего времени);

– личностный потенциал – уровень гражданского сознания и социальной зрелости, степень усвоения работником норм отношения к труду, ценностные ориентации, интересы, потребности в сфере труда.

Структура личностного потенциала включает в себя следующие основные элементы:

– способность к сотрудничеству, коллективной организации и взаимодействию (коммуникативный потенциал);

– творческие способности (творческий потенциал);

– ценностно-мотивационные свойства (идейно-мироздареческий и нравственный потенциал);

– пол, возраст [5].

Трудовой потенциал работника зависит от степени взаимного согласования в развитии психофизиологического, квалификационного и личностного потенциалов.

Применительно к предприятию «трудовой потенциал» представляет собой предельную величину возможного совместного участия работников в производстве с учетом их психофизиологических особенностей, уровня профессиональных знаний, накопленного опыта при наличии необходимых организационно-технических условий.

Трудовой потенциал предприятия (ТПП) как система всегда больше суммы составляющих ее частей – индивидуальных трудовых потенциалов отдельных работников. Уже само объединение работников в единый и планомерно организованный процесс труда порождает эффект коллектического труда, который превосходит сумму сил работников, действующих индивидуально.

Таким образом, если совокупность физических и духовных способностей человека является основой трудового потенциала личности, то производительная сила, возникающая благодаря совместной деятельности различных индивидов, составляет основу трудового потенциала коллектива предприятия.

При этом необходимо учитывать, что трудовые коллективы обладают разными потенциалами

в зависимости от территориального расположения предприятия, отраслевой принадлежности, размеров производства, половозрастной структуры и другого. Кроме того, каждое предприятие имеет свои особенности формирования коллектива, трудовые традиции, взаимоотношения между работниками.

Рассмотрим структуру трудового потенциала предприятия. ТПП представляет собой соотношение различных демографических, социальных, функциональных, профессиональных и других характеристик групп работников и отношений между ними.

В трудовом потенциале предприятия можно выделить следующие компоненты: кадровый, профессиональный, квалификационный и организационный.

Кадровая составляющая включает: квалификационный потенциал (профессиональные знания, умения и навыки) и образовательный потенциал (познавательные способности).

Профессиональная структура коллектива связана с изменениями в содержании труда под влиянием НТП, который обуславливает появление новых и отмирание старых профессий, усложнение трудовых операций.

Квалификационная структура определяется качественными изменениями в трудовом потенциале (рост умений, знаний, навыков) и отражает, прежде всего, изменения в его личностной составляющей.

Организационная составляющая трудового потенциала предприятия включает высокую организацию и культуру труда, находя свое выражение в четкости, ритмичности, согласованности трудовых усилий и высокой степени удовлетворенности работников своим трудом.

Организационная составляющая трудового потенциала во многом определяет эффективность функционирования трудового коллектива как системы в целом и каждого работника в отдельности и с этих позиций непосредственно связана с эффективным использованием трудового потенциала.

Общественный трудовой потенциал, аккумулирующий и синтезирующий совокупные способности к общественно полезной деятельности трудоспособного населения, представляет собой конкретную форму материализации человеческого фактора, показатель уровня развития и границы созидательной активности трудящихся масс.

Трудовой потенциал общества является производным от уровня развития производительных сил и состояния здоровья населения, от содержания общего и специального образования, профессиональной подготовки, нравственного воспитания, отражающих цели, конечную на-

правленность и социально-экономические условия формирования личности.

В количественном отношении общественный трудовой потенциал характеризует возможности общества по привлечению к общественному труду населения разного пола и возраста (мужчин и женщин рабочего, дорабочего и послерабочего возрастов).

В качественном отношении трудовой потенциал общества – это его реальные возможности по реализации через участие в общественно полезном труде всего многообразия личных способностей и качеств: знаний, умений и навыков, приобретаемых людьми в процессе воспитания, подготовки к труду, непосредственно трудовой деятельности, переобучения и повышения квалификации.

Потенциал общества зависит от качественных характеристик совокупной рабочей силы, определяющих уровень развития способностей к труду (профессионального мастерства, интеллекта, творческой активности, мобильности) и специфику важнейших социально формирующих черт членов общества (ответственности, исполнительности, дисциплинированности, инициативности, организаторских способностей и др.) [6].

Согласно мнению П. Э. Шлендера и Ю. П. Кокина [4], при определении величины потенциала и его использовании важно правильно выбрать показатель измерения. В качестве основного показателя объема применяется численность, а показателя использования – человеко-год. Однако показатель среднесписочной численности работников, являющийся переменной величиной, не может быть эталоном при оценке величины потенциала, поэтому при анализе динамики его можно применять только с поправочными коэффициентами. А поскольку такие коэффициенты разработать очень трудно, необходимо использовать иной объемный показатель.

Исследования, проведенные различными экономистами, показали, что в качестве основного объемного показателя трудового потенциала может выступать только человеко-час. Он обладает стабильностью и допустим к применению во всех экономических расчетах на любом уровне.

Величина совокупного потенциального фонда рабочего времени производственного коллектива представляет собой разность между календарным фондом ( $\Phi_k$ ) и суммарными резервообразующими неявками и перерывами ( $T_{н.п.}$ ), т. е. объемную величину времени выполнения производственного задания данным коллективом работников. К нерезервообразующим относятся регламентированные затраты, которые по своей правовой и экономической

сущности являются необходимыми и не могут служить резервом увеличения времени непосредственной работы (выходные и праздничные дни, основные и дополнительные отпуска и другие законодательно установленные неявки и перерывы). В этом фонде отражается весь объем потенциальных возможностей работающих за любой (плановый, отчетный) период.

Применительно к предприятию величина трудового потенциала коррелируется с совокупным потенциальным фондом рабочего времени предприятия ( $\Phi_{\text{п.}}$ , ч):

$$\Phi_{\text{п.}} = \Phi_{\text{к.}} - T_{\text{н.п.}}, \quad (1)$$

или

$$\Phi_{\text{п.}} = \text{Ч} \cdot \text{Д} \cdot T_{\text{см}} \quad (2)$$

где  $\Phi_{\text{п.}}$  – совокупный потенциальный фонд рабочего времени предприятия, ч; Ч – численность работающих, чел.; Д – количество дней работы в периоде;  $T_{\text{см}}$  – продолжительность рабочего дня, смены, ч.

Исходя из данной логики исследования, величину трудового потенциала общества (региона) можно выразить формулой

$$\Phi_{\text{п. общ}} = \sum_{i=1}^m \text{Ч}_i T_{\text{п.}}, \quad (3)$$

где  $\Phi_{\text{п. общ}}$  – потенциальный фонд рабочего времени общества, ч; – численность населения по группам, способного участвовать в общественном производстве ( $i = 1, 2, \dots, m$ );  $m$  – число групп населения;  $T_{\text{п.}}$  – законодательно установленная величина времени работы по группам в течение календарного периода (год, квартал, месяц). Исчисляется как произведение количества рабочих дней в периоде на установленную продолжительность рабочего дня в часах.

Так как трудовой потенциал включает всех граждан, способных участвовать в общественном производстве в силу своих физических возможностей, имеющихся знаний и профессионально-квалификационных навыков при нормальном уровне интенсификации труда, в расчет должны быть включены все группы работников с учетом их характерных особенностей. Поскольку структура этих групп неоднородна по возможностям участия в общественном производстве, для правильного определения величины трудового потенциала общества необходимо каждую отдельную группу лиц привести к базовой величине. В этом случае трудовой потенциал общества, рассчитанный по работникам, проработавшим полный календарный год ( $\Pi_{\text{общ}}$ ), можно определить по формуле

$$\Pi_{\text{общ}} = \Phi_{\text{п. общ}} / t_{\text{расч}}, \quad (4)$$

где  $t_{\text{расч}}$  – расчетное время работы одного трудащегося в течение года, ч.

Продолжительность календарного периода участия группы лиц с различным уровнем потенциальных возможностей не всегда является однозначным критерием для определения величины потенциала общества. Поэтому обязательно должны быть учтены все особенности при группировке трудящихся по основному признаку, каким в данном случае является способность и возможность участия в общественном труде [4].

**Заключение.** Следует отметить, что существуют различные подходы к оценке трудового потенциала. Среди авторов, занимающихся данным вопросом, следует выделить Н. И. Шаталову, Ю. Г. Одегова, В. Б. Бычина, К. Л. Андреева, Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосову, Н. А. Волгина, В. Ф. Потуданскую, И. В. Цыганкову, Г. М. Зущину, Л. Л. Костина и др.

Рассмотрев в данной работе понятие трудового потенциала, можно сделать вывод, что это сложное и многоаспектное понятие, включающее трудовой потенциал личности, предприятия и общества. Существует достаточно широкий спектр предлагаемых методик оценки трудового потенциала, однако наибольшую сложность представляет оценка факторов, не измеряемых количественно. Поэтому основной задачей исследования, занимающегося вопросом трудового потенциала, является разработка унифицированной методики для оценки трудового потенциала личности и трудового потенциала предприятия в целом.

## Литература

- Национальная экономика Беларуси: Потенциалы. Хозяйственные комплексы. Направления развития. Механизмы управления: учеб. пособие / В. Н. Шимов; под общ. ред. В. Н. Шимова. – Минск: БГЭУ, 2005. – 431 с.
- Лапин, Е. В. Экономический потенциал предприятия: монография / Е. В. Лапин. – Сумы: ИТД «Университетская книга», 2004. – 360 с.
- Генкин, Б. М. Экономика и социология труда / Б. М. Генкин. – 7-е изд., доп. – М.: Норма, 2007. – 448 с.
- Кокин, Ю. П. Экономика труда: учебник / Ю. П. Кокин, П. Э. Шлендер; под ред. Ю. П. Кокина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Магистр, 2010. – 686 с.
- Стаханова, О. В. О структуре трудового потенциала / О. В. Стаханова // Социологические исследования. – 2001. – № 2. – С. 75–79.
- Одегов, Ю. Г. Трудовой потенциал предприятия: пути эффективного использования / Ю. Г. Одегов, В. Б. Бычин, К. Л. Андреев; под ред. Ю. Г. Одегова. – Саратов: Саратов. ун-т, 2001. – 340 с.

Поступила 06.03.2011