

УДК 331.522:005.331

Снитко Л.Т., д-р экон. наук, профессор, зав. кафедрой экономики Белгородского университета кооперации, экономики и права

Труфанова К.В., аспирант Белгородского университета кооперации, экономики и права

ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ ПРЕДПРИЯТИЯ И ЕГО ОЦЕНКА

В статье раскрыта сущность трудового потенциала, определена его взаимосвязь с трудовыми ресурсами и человеческим капиталом; приведены компоненты оценки трудового потенциала; охарактеризовано изменение трудового потенциала в жизненном цикле человека; определены подходы к оценке трудового потенциала и предложена система показателей по объектам его оценки.

Ключевые слова: трудовой потенциал, человеческий капитал, трудовые ресурсы, рабочая сила, потенциал человека.

Совершенствование управления трудовым потенциалом в отечественной экономике предполагает непрерывное развитие и накопление человеческого капитала, полное и эффективное использование рабочей силы на всех уровнях хозяйствования. Человеческий фактор производства, трудовой потенциал имеют в современных условиях развития рыночных отношений ключевое значение для функционирования всех предприятий и регионов, для подъема российской экономики и ее вхождения в мировое хозяйство.

За годы рыночных реформ в отечественной экономике накоплен определенный опыт рационального использования трудового потенциала на различных уровнях управления: федеральном, региональном и внутрифирменном.

Проблема управления трудовым потенциалом тесно связана с развитием человеческого капитала, эффективным использованием рабочей силы и другими направлениями совершенствования социально-экономических отношений в сфере управления персоналом на уровне предприятия и региона.

Трудовой потенциал человека, предприятия, страны и ее регионов – это соответствующие трудовые ресурсы, рассматривае-

мые в аспекте единства их количественной и качественной характеристик. С количественной стороны трудовой потенциал определяется численностью населения в трудоспособном возрасте, с качественной – характеризуется половозрастной структурой, уровнем образования, профессиональными умениями, мобильностью.

«Трудовой потенциал» является более широкой экономической категорией, чем «трудовые ресурсы». Трудовой потенциал определяется совокупными возможностями работников к эффективной экономической деятельности.

Человеческий капитал, по определению Г. Беккера, представляет собой совокупность врожденных способностей и приобретенных знаний, навыков и мотиваций, целесообразное использование которых обеспечивает возможность увеличения дохода как отдельного индивида, так и целого предприятия или всего общества. Человеческий капитал – это имеющийся у каждого работника запас знаний, навыков и мотивов, необходимых для плодотворной его деятельности.

Для человеческого капитала не существует явных рынков, на него не устанавливается явная денежная цена. В рыночной экономике функционирует лишь рынок

арендных сделок с человеческим капиталом, на котором осуществляется его наем на тот или иной ограниченный период времени. Соответствующая заработная плата работников выступает как арендная плата за пользование чужим капиталом.

Рассмотренные категории, характеризующие величину трудового потенциала и человеческого капитала, могут относиться как к отдельному человеку, так и к различным группам работников, в том

числе и к персоналу предприятия, населению региона и всей страны.

Модель развития трудового потенциала на региональном уровне можно представить как механизм влияния природных способностей, жизненного опыта, процесса обучения и воспитания человека на развитие всех его качественных характеристик на протяжении всей жизни, включая прежде всего трудовую деятельность (рис. 1).

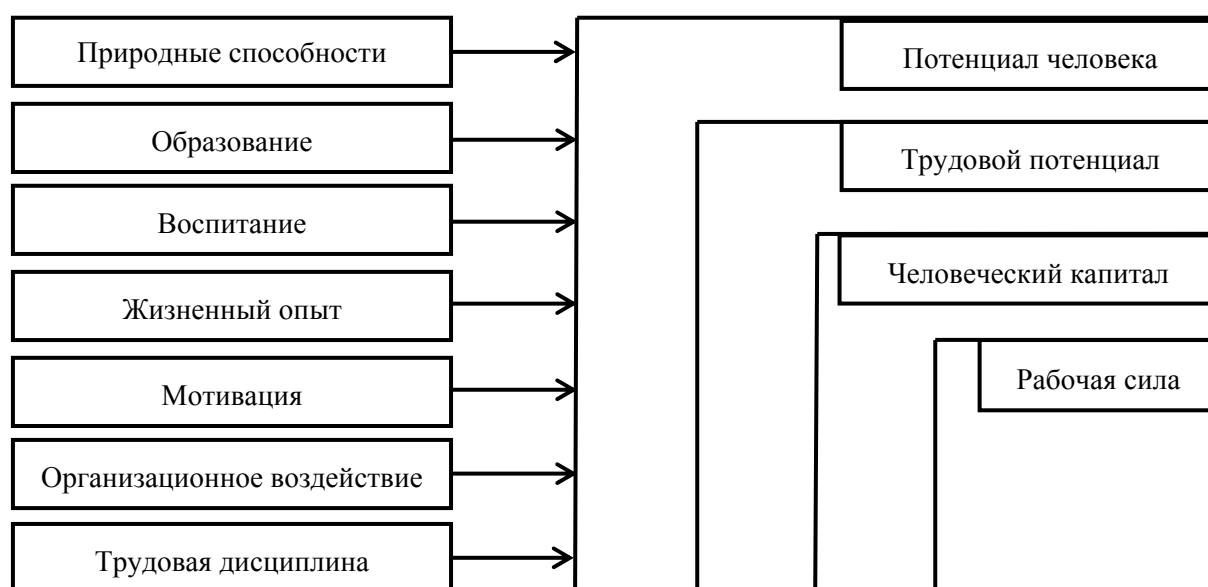


Рис. 1. Модель развития трудового потенциала и человеческого капитала населения региона

В настоящее время в отечественной экономической науке большее значение приобретает анализ использования капитала в качестве всеобщей категории для исследования процесса, в ходе которого каждый из двух главных факторов производства – труд и капитал – способствуют не только созданию национального дохода, но и выяснению того, как этот доход должен распределяться между трудом и капиталом, между работодателями и персоналом.

С научных позиций взаимоотношения между этими факторами в каждом конкретном случае на разных уровнях управления могут быть описаны производственной функцией. В общем виде зависимость между трудом и капиталом можно представить как

функцию взаимодействия труда и капитала на предприятиях:

$$TK = f(T, K) \rightarrow \max, \quad (1)$$

где TK – трудовой капитал, используемый на уровне предприятия;

f – производственная функция зависимости используемых ресурсов;

T – величина ресурсов труда, применяемых на этом уровне;

K – объем используемого на данном уровне капитала.

Всякий потенциал тесно связан с имеющимися настоящими и будущими возможностями, например, что человек умеет делать. Человеческий капитал определяет те материальные блага или достижения, которыми человек обладает, что он уже имеет. Другими словами, че-

ловеческий капитал – это реализованный человеческий потенциал.

Из этого вытекает, что *человеческий капитал* – это совокупность личного богатства, материального имущества, индивидуальных способностей, профессиональных знаний, производственного опыта и внутренних мотивов, которые служат для человека основным источником извлечения дохода и получения материальных и духовных благ.

С человеческим капиталом весьма тесно связан *человеческий потенциал*, характеризующий его максимальные возможности в достижении различных материальных и духовных ценностей. Человеческий потенциал, как правило, всегда превышает человеческий капитал, поскольку он учитывает не только уже полученные доходы, но и еще неиспользованные резервы. В общем виде человеческий потенциал и человеческий капитал на всех уровнях управления связаны следующей зависимостью:

$$ЧП = ЧК + ЧР, \quad (2)$$

где *ЧП* – человеческий потенциал;
ЧК – человеческий капитал;
ЧР – человеческие резервы.

Трудовой потенциал – это часть человеческого потенциала, характеризующего в общем случае возможности участия человека, персонала предприятия, населения региона или страны в производстве и обмене материальных благ.

Между трудовым и человеческим потенциалом существует сложная зависимость. С одной стороны, человеческий потенциал характеризует возможности человека не только в трудовой деятельности, но и его личные достижения в различных сферах человеческой жизни, то есть все человеческие способности в широком их теоретическом понимании и практическом использовании. Но, с другой стороны, трудовой потенциал, применяемый в процессе труда в совокупности с различными видами совершенной техники и иных средств производства, позволяет значительно расширить человеческий по-

тенциал, получить больше материальных благ и обеспечить рост человеческого капитала.

Отсюда можно сделать общий весьма важный вывод о возрастании роли и значения трудового потенциала, высокий уровень развития и полная степень использования которого служат одним из главных факторов повышения эффективности производства и качества жизни работников.

Трудоспособность человека и аккумулируемые в процессе созидательной трудовой деятельности творческие способности повышаются по мере развития и совершенствования знаний и навыков, укрепления здоровья, улучшения условий труда, роста оплаты труда и повышения уровня жизни. Вместе с тем потенциал человека может и снижаться, в частности, если ухудшается состояние его здоровья, повышаются тяжесть и интенсивность труда, увеличивается возраст работника и т.п.

Все эти изменения компонентов должны быть учтены в системе управления персоналом на предприятии. Кроме того, необходимо также учитывать, что потенциал отдельного человека характеризуется не только степенью его подготовленности к трудовой деятельности в настоящий период, но и возможностями работника развивать свои умственные и физические способности в течение всего рабочего периода в зависимости от возраста, уровня образования, практического опыта, деловых качеств, наличия мотивации, получаемой зарплаты и многих других факторов.

Изменение трудового потенциала отдельного работника можно представить графически известной классической кривой жизненного цикла производственных ресурсов, который состоит из четырех основных этапов движения товара: освоение, рост, зрелость и спад (рис. 2). На первом этапе происходит обучение человека, на втором – продолжается в процессе работы рост квалификации, на третьем – осуществляется стабильная и высокопродуктивная работа, на четвертом – снижается работоспособность человека.

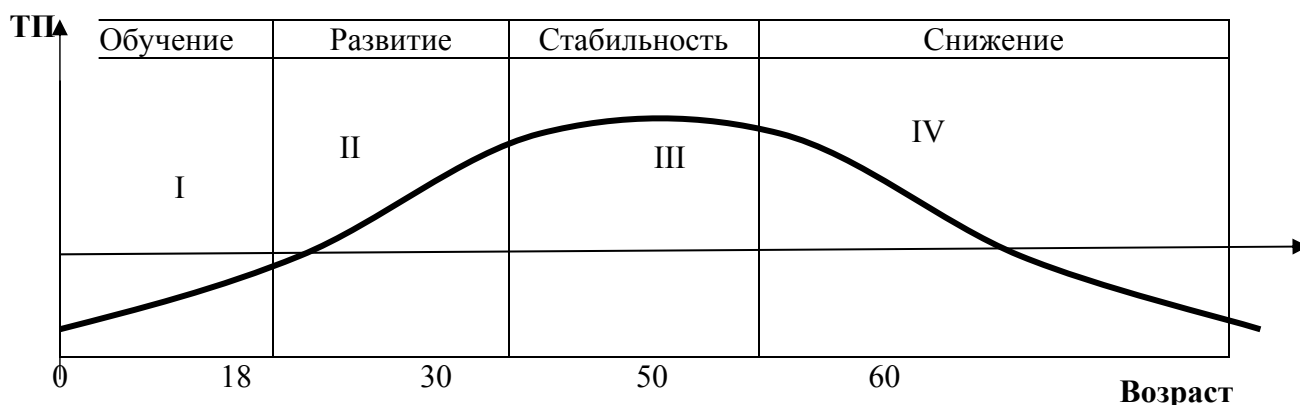


Рис. 2. Изменение трудового потенциала в жизненном цикле человека

Трудовой потенциал предприятия или региона в отличие от потенциала человека не ограничен в своем поступательном развитии и постоянном росте. Его общая величина, состоящая из индивидуальных потенциалов работников, которые имеют свои ограничения по различным признакам, непрерывно возрастает на сумму повышения потенциальных способностей каждого отдельного работника или совокупности всех рабочих групп.

Величину прироста потенциала можно определить как разность между максимальными значениями трудового потенциала двух работников или их поколений по следующей формуле:

$$\Delta TПР = TПР_2 - TПР_1, \quad (3)$$

где $\Delta TПР$ – величина прироста трудового потенциала работников;

$TПР_1$ – трудовой потенциал первого работника;

$TПР_2$ – трудовой потенциал второго работника.

Трудовой потенциал предприятия или целого региона можно представить суммой трудовых потенциалов отдельных работников, составляющих списочный состав всего предприятия или его подразделения в исследуемом рабочем периоде, а региона – совокупным потенциалом экономически активного населения:

$$TПО = \sum_1^n TПР_i, \quad (4)$$

где $TПО$ – трудовой потенциал предприятия (региона);

$TПР_i$ – потенциал отдельного работника;

n – количество работников.

Трудовой потенциал региона определяется составом рабочей силы, численностью и подготовленностью работников к выполнению своих должностных функций, полученным образованием и имеющимся практическим опытом.

Структура основных компонентов трудового потенциала человека может быть дополнена такими оценочными показателями эффективности его использования в процессе труда, как занятость работника, интенсивность труда, напряженность норм труда и уровень заработной платы.

В условиях рынка заработная плата рассматривается как стоимость аренды трудового потенциала работника. Система вознаграждения персонала должна на всех предприятиях региона соответствовать таким экономическим целям, как обеспечение справедливого распределения материальных благ, достижение полной занятости сотрудников, стимулирование производительного поведения работников, рост продуктивности труда, дифференциация оплаты с учетом степени использования трудового потенциала и т.п.

Системный подход к управлению трудовым потенциалом на предприятии служит основой комплексного развития как отдельных работников, так и всего предприятия и его подразделений в целом. Разработка системы управления персоналом, как и всякой социально-экономической системы, тесно связана с качеством профессиональной подготовки всех работников, уровнем развития и использования трудового потенциала каждого человека.

Система управления персоналом на предприятии, все подсистемы которой воздействуют на уровень развития трудового потенциала как отдельного работника, так и всего предприятия, может быть представлена в виде рисунка 3.

Полная и объективная оценка уровня развития трудового потенциала каждого человека при всем разнообразии применяемых показателей предполагает правильный учет таких основных (совокупных) характеристик, как профессиональные знания, умения и навыки; способность к творчеству; общая культура; коммуникабельность; этика поведения, стиль общения, тип характера; способность к оценке и самооценке; организованность и собранность в процессе труда; качество результатов труда; ответственность и исполнительность; стремление к профессиональному росту; интенсивность труда; инициативность и предприимчивость; морально-психологическая устойчивость.

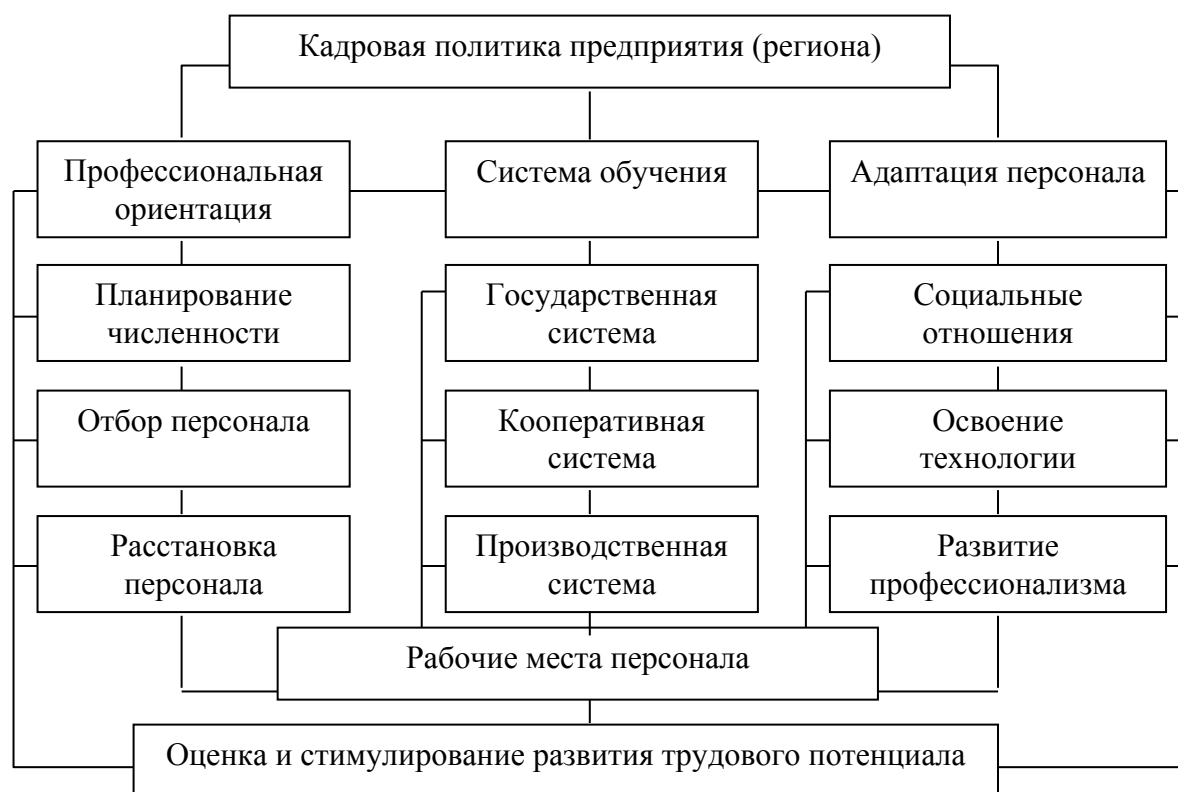


Рис. 3. Система управления трудовым потенциалом на предприятии

Выдвижение в новых рыночных отношениях на первый план человеческого фактора предполагает резкое усиление внимания к ряду теоретических и прикладных аспектов, ранее не исследованных в должной мере: производительность,

интенсивность труда, ресурсы рабочего времени. Поэтому сейчас требуется более глубокое и гибкое рассмотрение как теории соотношения этих категорий, так и реальной практики учета теоретических положений при оценке уровня использо-

вания трудового потенциала и человеческого капитала.

Основными компонентами трудового потенциала человека являются: здоровье, возраст, образование, профессионализм, специализация, выработка, выполнение задания, удовлетворенность ра-

ботой, стабильность, материальное стимулирование, организованность.

В таблице содержатся важнейшие индикаторы, которые могут быть использованы для оценки трудового потенциала по основным объектам его использования: человек, организация, регион.

Таблица

Система показателей трудового потенциала по объектам его оценки

Объекты оценки трудового потенциала		
Человек	Предприятие	Регион
Здоровье	Количество ППП	Численность населения
Нравственность	Процент рабочих	Численность экономически активного населения
Образованность	Объем производства	Количество занятых
Профессионализм	Число рабочих мест	Процент безработных
Организованность	Инвестиции в человеческий капитал	Инвестиции в образование
Активность	Валовая продукция	ВРП на душу населения
Творчество	Производительность труда	ВРП на 1 работника
Мотивация	Прибыль предприятия	ВРП на 1 час работы
Ресурсы рабочего времени	Производственная мощность	Доходы населения
Занятость работника	Фонд рабочего времени	Расходы населения
Интенсивность труда	Рентабельность производства	Индекс цен
Заработная плата	Производственная дисциплина	Индекс развития человеческого потенциала

Стратегия социально-экономического развития России направлена на обеспечение высокого уровня жизни населения и устойчивых темпов экономического роста, на снижение социального неравенства и дальнейшее повышение роли человеческого фактора в экономической и хозяйственной деятельности. Достижение этих целей возможно только при значительном повышении конкурентоспособности персонала на предприятиях, в том числе в сферах развития человеческого капитала и трудового потенциала.

Список литературы

1. Береславская В.А., Гамова Э.М., Жубрин А.А. Эффективность использования трудовых ресурсов и оптимизации оплаты труда // Экономический анализ: теория и практика. – 2008. – № 14.

2. Бухалков М.И., Гаранина М.П., Бабордина О.А. Управление трудовым потенциалом на предприятии: монография. – М.: Экономика и финансы, 2005. – 224 с.

3. Бухалков М.И., Гаранина М.П. Экономическая оценка использования трудового потенциала на предприятиях региона // Вестн. Самар. гос. экон. ун-та. – 2007. – № 3.

4. Кондратова И.Г. Анализ использования трудовых ресурсов как важнейшей части ресурсного потенциала организации // Экономический анализ: теория и практика. – 2010. – № 1.

5. Потуданская В.Ф., Шайкин Д.Н. Качество жизни и качество трудовой жизни как среда формирования трудового потенциала // Экономический анализ: теория и практика. – 2010. – № 25.

✉ econ@buket.ru