

**Учреждение образования «Гомельский государственный
университет имени Франциска Скорины»**

ИЗБРАННЫЕ ЛЕКЦИИ
по дисциплине «Социология труда»
тема «ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ И ЕГО СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ»
для студентов специальности
«Экономика и управление на предприятии»
специализации «Экономика труда»

Автор-составитель:
Предыбайло С.Д.

Гомель 2015

ТЕМА 6. ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ И ЕГО СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ

План

- 1 Человеческий потенциал: социальная сущность и содержание.
- 2 Социологическое содержание и составные элементы трудового потенциала.
- 3 Количественные показатели оценки трудового потенциала.
- 4 Качественные показатели оценки трудового потенциала. Обобщающая оценка трудового потенциала.

1 Человеческий потенциал: социальная сущность и содержание.

Термин "человеческий капитал" впервые был использован Теодором Шульцем в процессе исследования экономик беднейших стран. В своих работах он ввел данное понятие с целью объяснения сложившегося положения, как одного из факторов влияния на развитие экономики. *Шульц* впервые ввел и определение данного понятия: «Все человеческие ресурсы и способности являются или врожденными, или приобретенными. Каждый человек рождается с индивидуальным комплексом генов, определяющим его врожденный человеческий потенциал. Приобретенные человеком ценные качества, которые могут быть усилены соответствующими вложениями, мы называем человеческим *капиталом*».

Добрынин А.И. понимает под *человеческим потенциалом* имеющийся у человека запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые содействуют росту его производительности труда и влияют на рост доходов (зарботков).

Итак, под *человеческим потенциалом (капиталом)* в экономике понимается имеющийся у человека запас знаний, здоровья, навыков, опыта, которые используются индивидом для получения дохода. Нужно отметить, что это не просто совокупность знаний, способностей, которыми обладает человек. Значит, под понятием «человеческий капитал» нужно видеть:

- 1) приобретенный запас знаний, умений, навыков;
- 2) этот запас целесообразно использовать в той или иной сфере общественной деятельности, что способствует росту производительности труда и производства;
- 3) использование данного запаса приводит к росту зарботков (доходов) данного работника в будущем путём отказа от части текущего потребления;
- 4) увеличение доходов способствует заинтересованности работника, что приводит к дальнейшему инвестированию в человеческий капитал;
- 5) человеческие способности, дарования, знания и т.д. являются неотъемлемой частью каждого человека;
- 6) мотивация является необходимым элементом для того, чтобы процесс воспроизводства (формирование, накопление, использование) человеческого капитала носил полностью завершённый характер.

Феноменология человеческого потенциала обладает следующей спецификой:

1. *Системность*: человеческий потенциал обладает системными свойствами, и не может сводиться к простой сумме перечня качеств людей.
2. *Внешняя обусловленность*: для формирования и реализации человеческого потенциала определяющее значение, как правило, имеют «внешние» по отношению к нему условия и факторы, характер среды его существования.
3. *Непрозрачность*: для человеческого потенциала характерно наличие скрытых свойств, которые при изменении определенных условий могут проявиться.
4. *Стратегичность*: свойства человеческого потенциала обуславливают возможности человеческого развития как на ближайшую перспективу, так и в более отдаленном будущем.

Человеческий потенциал нации – это интегральная форма многообразных явных и скрытых свойств населения страны, отражающая уровень и возможности развития ее граждан при определенных природно-экологических и социально-экономических условиях.

Разрабатываемая в докладах международной организации «Программа развития ООН» (ПРООН) «Отчет о развитии человечества» концепция человеческого развития исходит, в первую очередь, из необходимости поиска *баланса между экономической эффективностью и социальной справедливостью*.

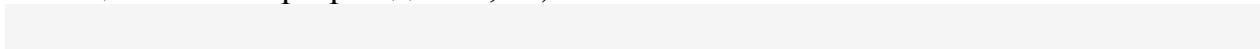
Концептуальная схема человеческого развития, предлагаемая «Программой развития ООН», строится на следующих основных принципах:

- *Производительность труда* (люди должны иметь возможность повышать продуктивность своей деятельности и участвовать в процессе формирования дохода, поэтому экономический рост, динамика занятости и оплаты труда являются составляющими моделей человеческого развития).
- *Равенство возможностей* (ликвидация барьеров, связанных с расой, полом, местом проживания, уровнем благосостояния, которые препятствуют участию в политической, социальной и экономической жизни).
- *Устойчивость развития* (отсутствие финансовых, социальных, демографических, экологических долгов, по которым придется платить будущим поколениям, обеспечение справедливого распределения возможностей развития между поколениями).
- *Расширение возможностей* (содействие самостоятельности, повышение ответственности людей за свою судьбу, активное участие населения в процессах принятия решений и повышение роли гражданского общества).
- *Общественные благополучие* (необходимость в социально ответственных формах развития свободных рыночных отношений, наличие чувства социальной сплоченности).

Для сопоставления уровня развития разных стран «Программой развития ООН» используется *индекс развития человеческого потенциала* (ИРЧП), который рассчитывается, исходя из

- экономических (ВВП на душу населения по паритетной покупательской способности),
- социальных (уровень грамотности взрослого населения страны и совокупная доля учащихся, О (образование));

- демографических показателей (средняя продолжительность предстоящей жизни при рождении, Ж):



РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМЕНИ Ф. СКОРИНЫ

Трудовой потенциал организации – возможное количество и качество труда, которым располагает трудовой коллектив организации. Трудовой потенциал организации, являясь конкретно формой материализации человеческой деятельности, выступает как персонифицированная рабочая сила, взятая в совокупности своих качественных и количественных характеристик – как кадровый потенциал организации.

Трудовой потенциал работника – это совокупность характеристик сотрудника организации, определяющих возможности и границы его участия в трудовой деятельности, используемых реально в перспективе в рамках существующей организационной среды. Трудовой потенциал работника не является величиной постоянной. Для него характерен непрерывный процесс изменения, при котором проявляются скрытые ранее возможности или способности. Накапливаемые в процессе трудовой деятельности способности повышаются по мере усвоения новых знаний, навыков, укрепления здоровья, улучшения условий труда. Они также могут снижаться при ухудшении здоровья, условий труда и т.д.

Трудовой потенциал работника *включает:*

- *психофизиологический потенциал* – способности и склонности человека, состояние его здоровья, работоспособность, выносливость, тип нервной системы и т.п.;
- *квалификационный потенциал* – объем, глубину и разносторонность общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обуславливающих способность работника к труду определенного содержания и сложности;
- *личностный потенциал* – уровень гражданского сознания и социальной зрелости, степень усвоения работником норм отношения к труду, ценностные ориентации, интересы, потребности в сфере труда.

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 участия работников в производстве с учетом их психофизиологических особенностей, уровня профессиональных знаний, накопленного опыта при наличии необходимых организационно - технических условий.

Из выше изложенного можно говорить о том, что все компоненты трудового потенциала влияют на трудовую деятельность работника. Насколько хороши здоровье, нравственность, умение работать в коллективе, заинтересованность в труде, профессионализм персонала, настолько хороша будет их работа в организации. А от этого, несомненно, зависит и эффективность производственного процесса.

Трудовой потенциал предприятия, региона, общества 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 коллективного 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 страны, составляет основу *трудового потенциала общества*.

Изучение трудового потенциала является весьма актуальным по ряду причин. Во-первых, устойчивость социально-экономического развития страны во многом зависит от состояния ее трудового потенциала. Во-вторых, на уровень конкурентоспособности республики влияют количество и качество используемых трудовых ресурсов. Наконец, разница в уровнях доходов населения, низкая мотивация работников к производительному труду, диспропорции в спросе и предложении рабочей силы по территориям, профессиям и квалификации, снижение численности трудоспособного населения являются внутренними источниками угроз национальной безопасности Беларуси. Поэтому изучение составляющих трудового потенциала населения и его динамики просто необходимо.

3 Количественные показатели оценки трудового потенциала.

При определении величины потенциала и его использования, важным является правильный выбор показателя измерения. В качестве *главного показателя объема* принималась и принимается до сих пор *численность*, а *показателя использования* – *человеко-час*.

Величина совокупного потенциального *фонда рабочего времени* производственного коллектива представляет собой разность между величиной календарного фонда (Φ_K) и суммарной величиной нерезервообразующих неявок и перерывов, т.е. объемная величина времени работы для выполнения производственного задания данным коллективом работников. К нерезервообразующим ($T_{НП}$) 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 обусловленные неявки и перерывы). В этом фонде, как в зеркале, находит отражение весь объем потенциальных возможностей работающих за любой (плановый, отчетный) период времени.

Поскольку базовой расчетной величиной может выступать фонд рабочего времени, то и показателем, характеризующим его возможности, должна выступать одноименная единица измерения, имеющая не качественное, а только количественное отличие. Правильный выбор единого измерителя имеет не только теоретическое, но и практическое значение, так как создает научно обоснованную базу приведения разновеликих величин к единому показателю.

Размеры величины *трудового потенциала предприятия* определяются по формуле:

$$\Phi_{П} = \Phi_K - T_{НП} \quad \text{или} \quad \Phi_{П} = Ч \times Д \times T_{СМ}$$

где $\Phi_{П}$ — совокупный потенциальный фонд рабочего времени предприятия, ч.;

Φ_K — величина календарного фонда времени, ч.;

$T_{НП}$ — нерезервообразующие неявки и перерывы, ч.;

Ч — численность работающих, чел.;
Д — количество дней работы в периоде, дн.;
Т_{см} — продолжительность рабочего дня, ч.

Следовательно, потенциальная величина производственного коллектива в часах — это произведение численности работающих (Ч) на законодательно установленную продолжительность рабочего дня в часах (Т_{см}) с учетом количества дней (Д) работы в периоде. Отсюда представляется возможным в общем виде выразить и величину *трудового потенциала общества* (региона):

$$\Phi_{п.общ} = \sum_{i=1}^m Ч \times T_p,$$

где $\Phi_{п.общ}$ — потенциальный фонд времени общества, ч.;

$\sum_{i=1}^m Ч$ — численность населения, способного участвовать в общественном производстве по группам;

Т_р - законодательно установленная величина времени работы по группам работников в течение календарного периода (год, квартал, месяц). Она представляет собой произведение количества рабочих дней в периоде на установленную продолжительность рабочего дня в часах.

Поскольку трудовой потенциал включает всех граждан, способных участвовать в процессе общественного производства, с учетом их физических возможностей, имеющихся знаний и профессионально-квалификационных навыков при нормальном уровне интенсификации труда, то и в расчет должны быть включены все группы работников с учетом характерных для них особенностей. Так как структура этих групп неоднородна по возможностям участия в общественном производстве, то для правильного определения величины трудового потенциала общества необходимо каждую отдельную группу лиц привести к базовой величине. Такой величиной является *полногодовой работник*. *Трудовой потенциал общества*, исчисленный в таких *работниках*, можно определить по формуле:

$$П_{общ} = \Phi_{п.общ} : t_p,$$

где $П_{общ}$ — трудовой потенциал общества *полногодových работников*;
 t_p — расчетное время работы одного трудящегося в течение года, ч.

Следовательно, необходимо правильно определить группу лиц с различным уровнем потенциальных возможностей, участвующую в общественном производстве. Причем продолжительность календарного периода такого участия отдельных работников не всегда является однозначным критерием величины потенциала. Например, мужчины и женщины в силу физиологических особенностей организма при прочих равных условиях в одну и ту же единицу рабочего времени производят различное количество потребитель-

ских стоимостей (выполняют неодинаковый объем работ). Эти и другие особенности обязательно должны быть учтены при группировке трудящихся по основному признаку, каким являются в данном случае способность и возможность участия в общественно полезном труде.

Таким образом, для характеристики трудового потенциала с количественной стороны используются такие показатели, как:

- численность промышленно-производственного персонала и персонала непромышленных подразделений;
- количество рабочего времени, возможного к отработке при нормальном уровне интенсивности труда (границы возможного участия работника в труде).

4 Качественные показатели оценки трудового потенциала. Обобщающая оценка трудового потенциала.

Качественная характеристика трудового потенциала направлена на оценку:

- физического и психологического потенциала работников предприятия (способность и склонность работника к труду - состояние здоровья, физического развития, выносливости и т.п.);
- объема 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.).

Характеристика качественной стороны трудового потенциала также может быть произведена с использованием количественных показателей. Например, для оценки состояния здоровья применяются показатели частоты и тяжести заболеваний в расчете на 100 работников (т.е. состояние здоровья оценивается косвенно через уровень заболеваемости), для оценки уровня квалификации - средний разряд рабочих, уровня образования - среднее количество классов общеобразовательной школы, для оценки профессиональной подготовки - доля лиц, окончивших ПТУ, количество месяцев профессиональной подготовки и т.д. Следует отметить, что сбор такого рода информации, особенно в части получения качественных характеристик, затруднен и требует специальных исследований. Поэтому используется упрощенный подход, когда качественная характеристика трудового потенциала ограничивается данными, отражающими образовательный и квалификационный уровень, наличие специальной профессиональной подготовки и ее продолжительность, половозрастной состав.

Основные показатели оценки трудоспособного потенциала по объектам анализа представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Показатели оценки трудоспособного потенциала

| Компоненты трудового потенциала | Объекты анализа и соответствующие им показатели | | |
|---------------------------------|--|---|--|
| | Человек | Предприятие | Общество |
| Здоровье | Трудоспособность. Время отсутствия на работе из-за болезней | Потери рабочего времени из-за болезней и травм. Затраты на обеспечения здоровья персонала | Средняя продолжительность жизни. Затраты на здравоохранение. Смертность по возрастам |
| Нравственность | Отношение к окружающим | Взаимоотношение между сотрудниками. Потери от конфликтов | Отношения к инвалидам, детям, престарелым. Преступность, социальная напряженность |
| Творческий потенциал | Творческие способности | Количество изобретений, патентов, рационализаторских предложений, новых изделий на одного работающего, предприимчивость | Доходы от авторских прав. Количество патентов и международных премий на одного жителя страны. Темпы технического прогресса |
| Активность | Стремление к реализации способностей. Предприимчивость | | |
| Организованность | Аккуратность, рациональность, дисциплинированность, бережливость, обязательность, порядочность | Потери от нарушений дисциплины. Чистота. Исполнительность | Качество законодательства. Качество дорог и транспорта. Соблюдение договоров и законов |
| Образование | Знания. Количество лет в школе и вузе | Доля специалистов с высшим и средним образованием в общей численности работающих. Затраты на повышение квалификации персонала | Среднее количество лет обучения в школе и вузе. Доля затрат на образование в госбюджете |
| Профессионализм | Умения. Уровень квалификации | Качество продукции. Потери от брака | Доходы от экспорта. Потери от аварий |
| Ресурсы рабочего времени | Время занятости в течение года | Количество сотрудников. Количество часов работы за год одного сотрудника | Трудоспособное население. Количество занятых. Уровень безработицы. Количество часов занятости за год |