

Тема 5. Трудовой потенциал, его элементы и показатели оценки

План

1. Человеческий потенциал: социальная сущность и содержание.
2. Социологическое содержание и составные элементы трудового потенциала.
3. Качественные и количественные показатели оценки трудового потенциала.

1. Человеческий потенциал: социальная сущность и содержание.

Человеческий потенциал – это имеющийся у человека запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые содействуют росту его производительности труда и влияют на величину доходов.

Свойства человеческого потенциала:

- *системность* (человеческий потенциал обладает системными свойствами и не сводится к простой сумме перечня качеств людей);
- *внешняя обусловленность* (для формирования и реализации человеческого потенциала важное значение имеют внешние по отношению к нему условия и факторы, характер среды его существования);
- *непрозрачность* (для человеческого потенциала характерно наличие скрытых свойств, которые при изменении определенных условий могут проявиться);
- *стратегичность* (свойства человеческого потенциала обуславливают возможности человеческого развития как на ближайшую перспективу, так и в более отдаленном будущем).

Принципы концептуальной схемы человеческого развития, предлагаемые «Программой развития ООН»:

- *производительность труда* (люди должны иметь возможность повышать продуктивность своей деятельности, 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);
- *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);

– *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**, который рассчитывается, исходя из экономических (ВВП на душу населения по паритетной покупательской способности), социальных (уровень грамотности взрослого населения страны и совокупная доля учащихся) и демографических показателей (средняя продолжительность предстоящей жизни при рождении).

2. Социологическое содержание и составные элементы трудового потенциала.

Исходной структурной единицей трудового потенциала является трудовой потенциал работника (личности).

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 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 в сфере труда.

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

Трудовой потенциал организации – возможное количество и качество труда, которым располагает трудовой коллектив организации.

Трудовой потенциал страны – это совокупность располагаемых в настоящее время и предвидимых в будущем трудовых возможностей, которые характеризуются количеством трудоспособного населения, его

профессионально-квалификационным составом, иными качественными и количественными признаками.

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.

3. Количественные и качественные показатели оценки трудового потенциала.

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).

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.).

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

Таблица 1 – Показатели оценки трудоспособного потенциала

Компоненты трудового	Объекты анализа и соответствующие им показатели		
	Человек	Предприятие	Общество

потенциала			
Здоровье	Трудоспособность. Время отсутствия на работе из-за болезней	Явочная численность персонала. Потери рабочего времени из-за болезней. Затраты на обеспечение здоровья персонала	Средняя продолжительность жизни. Затраты на здравоохранение. Уровень смертности по возрастам
Нравственность	Отношение к окружающим	Взаимоотношения между сотрудниками. Моральный климат в коллективе. Потери от конфликтов	Отношение к инвалидам, детям, престарелым. Уровень преступности, социальной напряженности
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 научно-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	Численность трудоспособного населения. Количество занятых. Уровень безработицы. Количество часов занятости за год