

УДК 331.003.13

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ОЦЕНКЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА*Шамилева Э.Э., Танцюра М.Ю.*

Рассмотрены вопросы оценочного определения трудового потенциала. Разработаны показатели интегральной количественной оценки трудового потенциала. Предлагается авторский подход к систематизации частных показателей оценки трудового потенциала.

Ключевые слова: *подход, оценка, трудовой потенциал, производительность труда.*

Актуальность оценки трудового потенциала обусловлена целым рядом причин. Во-первых, отсутствие в экономической литературе однозначного толкования понятия «трудовой потенциал» препятствует объективной его оценке, так как, не зная, что такое трудовой потенциал, трудно сказать, как его оценивать. Во-вторых, постоянно изменяющийся под воздействием научно-технического прогресса характер труда заставляет переосмысливать концептуальные подходы к рассмотрению и оценке трудового потенциала. В-третьих, наблюдаемые в настоящее время социально-политические тенденции свидетельствуют о необходимости дальнейшего развития научной базы государственной политики в области управления трудовым потенциалом, концепция которой заложена в Указе Президента Украины «Об основных направлениях развития трудового потенциала Украины на период до 2010 года».

Цель статьи – уточнение экономического подхода к оценке трудового потенциала на основе обобщения мнений по данному вопросу, нашедших отражение в экономической литературе. При этом авторы ставили перед собой следующие задачи: проанализировать различные подходы к определению трудового потенциала, разработать интегральные показатели и направления его оценки.

Существует несколько определений категории «трудовой потенциал», которые отражают соответствующие понятийные концепции. Так, Шаульская И. рассматривает трудовой потенциал в единстве четырех групп количественно-качественных характеристик: демографических, психофизиологических, интеллектуальных и социальных [1, с.58]. В «Экономической энциклопедии» под редакцией Г. Гаврилишина отмечено, что количественно трудовой потенциал определяется численностью работоспособного населения, законодательно установленной длительностью рабочего времени при общественно нормальной интенсивности труда и совпадает с величиной трудовых ресурсов; схожие идеи встречаются и в других источниках [2, с.65; 3, с.201]. Г. В. Осовская и О. В. Крушельницкая определяют трудовой потенциал как совокупность работоспособного населения с учетом интеллектуального развития, знаний, умений, опыта, духовных ценностей, обычаев, традиций, убеждений и патриотизма. Они считают, что понятие «трудовой потенциал» является более широким, чем понятие «трудовые ресурсы», которое до недавнего времени широко применялось в экономической литературе, потому что, считают эти ученые, оно характеризует не только общую численность индивидов, но и включает совокупность разных качеств людей, которые определяют работоспособность [4, с.42]. Пирожков С. И. делает акцент на демографических аспектах трудового потенциала, т.е. рассматривает количественные параметры его динамики [5, с.10-35]. О. С. Федонин, И. М. Репина, А. И. Олексюк считают, что оценивание трудового потенциала должно строиться на основе экономических оценок способности работников создавать определенный доход и что, чем выше индивидуальная производительность работы работника и больше период его деятельности, тем больший доход он приносит [6, с.197-221].

Таким образом, трудовой потенциал (ТП) включает в себя два основных аспекта:

1) *количественный аспект*, подразумевающий демографические параметры трудового потенциала (естественное и механическое движение населения);

2) *качественный аспект*, подразумевающий совокупность личных и деловых качеств работника и рассматривающийся, как правило, по двум основным направлениям, исходя из марксистской концепции абстрактного и конкретного труда:

а) психофизиологический потенциал – степень психологической и физиологической пригодности человека к труду;

б) интеллектуальный потенциал – уровень развития мыслительных способностей, наличие необхо-

димых профессиональных знаний, умений и навыков.

Психофизиологический (интеллектуальный) потенциал работника – П – можно выразить в долях единицы путем обобщения балльных экспертных оценок:

$$П = \sum_{a=1}^b E_a \div E_{a_{\max}} \cdot \beta_a, \quad (1)$$

Где b – количество индикаторов психофизиологического (интеллектуального) потенциала, оцениваемых экспертами, шт.; E_a – усредненная экспертная оценка a -го индикатора, баллов; $E_{a_{\max}}$ – максимально возможное количество баллов по a -му индикатору, баллов; β_a – весовой коэффициент a -го индикатора, доли ед.

Для повышения объективности экспертной оценки её целесообразно проводить по следующим направлениям:

1) внутренняя экспертная оценка потенциала работника – осуществляется работниками предприятия, на котором занят оцениваемый: самим оцениваемым (самооценка), коллегами, непосредственными подчиненными и начальством;

2) внешняя экспертная оценка потенциала работника – осуществляется лицами, не являющимися сотрудниками предприятия, на котором занят оцениваемый, но имеющие с ним деловые контакты: клиенты, контрагенты, представители местных органов власти, контролирурующих органов и др.

Обобщая вышесказанное можно сделать вывод, что трудовой потенциал можно выразить через три основные факторы:

$$ТП = f(КН, ПП, ИП), \quad (2)$$

где $f(x)$ – форма зависимости между переменными. В качестве переменных используются: КН – количество населения, чел.; ПП – психофизиологический потенциал, доли ед.; ИП – интеллектуальный потенциал, доли ед.

В свою очередь, психофизиологический и интеллектуальный потенциал влияют на производительность труда или, как было сказано выше, на объем дохода приносимого каждым работником. Исходя из этого трудовой потенциал в денежном выражении можно рассчитать по следующей формуле:

$$ТП = ФРВ_{\kappa} \left(\sum_{h=1}^g P_h \cdot ПТ_h + P_{\text{н}} \cdot ПТ_{\text{пн}} \right), \quad (3)$$

где $ФРВ_{\kappa}$ – календарный фонд рабочего времени одного работника, час.; g – количество квалификационных групп, шт.; P_h – количество работников квалификации h , чел.; $ПТ_h$ – производительность труда работников квалификации h , грн/час.; $P_{\text{н}}$ – количество неквалифицированных работников, чел.; $ПТ_{\text{пн}}$ – производительность труда неквалифицированных работников, грн/час.

Кроме того, понятие «потенциал» предполагает наличие, наряду с задействованной, использованной частью, скрытых, неиспользованных возможностей, которые в экономике принято называть резервами [7, с.8-26]. Тогда для определения трудового потенциала и коэффициента его использования можно применять следующие формулы:

$$ТП = РТ + P > K_{\text{ин}} = РТ : ПП, \quad (4)$$

где $РТ$ – результаты труда, грн.; $K_{\text{ин}}$ – коэффициент использования трудового потенциала; P – резервы повышения результатов труда, грн.

В качестве результатов труда может рассматриваться объем дохода в расчете на одного работника. В качестве резервов повышения трудового потенциала могут рассматриваться обеспечение занятости безработных трудоспособного возраста, повышение уровня квалификации работников, оздоровление, стимулирование профессиональной мобильности и др.

Приравняв правые части формул (2) и (3) получим уравнение трудового потенциала:

$$ФРВ_{\kappa} \left(\sum_{h=1}^g P_h \cdot ПТ_h + P_{\text{н}} \cdot ПТ_{\text{пн}} \right) = РТ + P, \quad (5)$$

Предложенное уравнение применимо для учета совокупности переменных в зависимости от цели конкретного исследования.

В целом, если предположить, что трудовой потенциал страны (ТПС) отражает совокупность трудовых потенциалов предприятий, то:

$$\text{ТПС} = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m \sum_{k=1}^l \text{ТП}_{ijk} + S, \quad (6)$$

где n – количество видов экономической деятельности (регионов) в стране; m – количество предприятий, занимающихся i -м видом экономической деятельности (количество предприятий в i -м регионе); l – количество сотрудников на j -м предприятии; S – переменная, выражающая совокупный (результатирующий) синергетический эффект.

При взаимодействии двух и более работников в производственном процессе возникает синергетический эффект, который может быть как положительным (повышающим эффективность совместной деятельности), так и отрицательным (снижающим эффективность совместной деятельности). Отрицательный синергетический эффект может возникать в следствии действия закона снижающейся предельной полезности труда как фактора производства при увеличении штата сотрудников. Положительный синергетический эффект может быть обеспечен рационализацией трудовых процессов, создания благоприятного морально-психологического климата в трудовых коллективах, совершенствованием системы мотивации труда и профессионального развития и т.п.

Следует отметить, что предложенные выше формулы оценки трудового потенциала характеризуют его статически, то есть как неизменную величину. Для динамического анализа трудового потенциала его можно рассматривать как функцию от времени – $P(t)$. Тогда прирост трудового потенциала за период T составит:

$$\Delta \text{ТП} = T \times \Delta P / \Delta \delta t = T \times P'(t), \quad (7)$$

откуда:

$$P(t) = \int \frac{\Delta \text{ТП}}{T} dt \quad (8)$$

В то же время рассмотрение лишь одной переменной (времени) в качестве аргумента недостаточно информативно. Динамику трудового потенциала следует рассматривать как суперпозицию функций потенциала и факторных функций потенциала: функций количества населения, психофизиологического потенциала и интеллектуального потенциала по времени.

ВЫВОДЫ

Обобщая, трудовой потенциал можно определить как максимально возможное количество и качество труда при соответствующем уровне развития производительных сил.

Оценка трудового потенциала должна проводиться с точки зрения количественных и качественных параметров, а также статических и динамических аспектов. При этом оценку трудового потенциала можно производить в разрезе отдельных работников, видов экономической деятельности, регионов, страны в целом.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Шаульская И.А. Условия развития трудового потенциала // Экономист. – 2005. - № 7. - С. 58-62.
2. Васильченко А.М., Керб Л.П. Управление трудовым потенциалом: Учеб. пособ. – К.: КНЭУ, 2005. – 403 с.
3. Есинова Н. И. Экономика труда и социально-трудовые отношения. - К.: Кондор, 2003. - 462 с.
4. Осовська Г. В., Крушельницька О. В. Управління трудовими ресурсами. - К.: Кондор, 2003. - 223 с.
5. Пирожков С. И. Трудовой потенциал в демографическом измерении. – М.: Инст.экономики, 1992. – 180 с.
6. Федонін О.С., Репіна І.М., Олексюк О.І. Потенціал підприємства: формування та оцінка. – К.: КНЕУ, 2003. – 324 с.
7. Алексеева М.М. Планирование деятельности фирмы: Учебно-методическое пособие. – М.: Финансы и статистика, 1997. – 248 с.