

КЛАССИФИКАЦИЯ ФАКТОРОВ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИХ УРОВЕНЬ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

В последние годы в экономической литературе заметно возрос интерес к проблеме эффективного использования трудовых ресурсов как основного резервообразующего источника производственных результатов в народном хозяйстве. Как правило, их уровень измеряется численностью трудоспособного населения [1] или совокупным фондом рабочего времени [2]. Но бюджет времени трудоспособного населения следует признать экстенсивной величиной труда, которая сама по себе не может обеспечить достижение высокого экономического результата. Поэтому не случайно с развитием в Украине рыночных методов хозяйствования стали использовать более емкий критерий оценки резервов труда, учитывающий также интенсивные его факторы— трудовой потенциал. Последний является важной составной частью производственного потенциала, который, кроме трудовых факторов, основывается также на факторах материализации производства.

Для разработки схемы классификации факторов трудового потенциала существенным является понимание его экономической сущности, выбор показателей и методов оценки уровня и эффективности использования.

Попытку более четкого определения сущности трудового потенциала дал профессор М.Н. Ким в монографии по этой проблеме [3].

Трудовой потенциал в его понимании представляет максимально возможную потенциальную способность к труду индивида, предприятия, региона или страны. Она включает количественные и качественные параметры, определяющие уровень этих способностей. Количественно трудовой

потенциал равен произведению численности трудоспособного населения на продолжительность труда. Однако следует учитывать, что этот параметр выражает экстенсивную величину труда. По М.Н. Киму, качественная характеристика трудового потенциала выражается в таких его чертах, как физическое здоровье; социально-демографический состав населения; интеллектуально-культурный уровень; знания; умения; мотивации. Все же спорным при этом является утверждение автора, что: «категория трудовых ресурсов и трудового потенциала характеризуют один и тот же объект – потенциальные возможности и ресурсы живого труда. Различия между ними, по мнению М.Н. Кима, в оттенках, и его не следует абсолютизировать [3, 20].

С таким подходом трудно согласиться, так как трудовые ресурсы представляют по отношению к трудовому потенциалу лишь экстенсивную величину труда.

На количественную и качественную характеристику в оценке уровня трудового потенциала указывает также А.В. Калина [4]. Количественная характеристика определяется численностью работников и средней продолжительностью рабочего времени (ресурс труда). Качественная характеристика трудового потенциала, по ее мнению, может быть выражена степенью профессиональной и квалификационной пригодности людей к выполнению работ. Это дополнение к характеристикам М.Н. Кима уже существенно. Это подтверждает и А. Панкратов, который сущность трудового потенциала рассматривает как производную от:

численности населения в

трудоспособном возрасте;
количества регламентированного
времени;
общественно необходимой
напряженности труда [5].

И.К. Бондарь в состав трудового потенциала вводит, кроме того, потенциальные запасы живого труда [6].

Н.И. Есина сущность трудового потенциала раскрывает как совокупные способности к общественно полезной деятельности трудоспособного населения [7].

О том, что этот автор отождествляет понятие трудового потенциала с совокупным фондом рабочего времени ($\Phi_{п.общ.}$) свидетельствует предлагаемый ею метод расчета.

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

где $\sum C_i$ – численность населения по группам, способного участвовать в общественном производстве ($i = 1, 2, \dots, m$);

m – число групп населения;
 T_p – законодательно установленная величина времени работ по группам в течение календарного периода.

В числе факторов трудового потенциала населения Д.П. Богиня и М.В. Семикина выделяют трудовой менталитет, в котором отражаются результаты социально-экономического, культурного и духовного развития населения. Они рассматривают его как социально-экономическую категорию [8], что существенно с точки зрения понимания сущности показателя на уровне общества.

Из этого краткого обзора различных взглядов на сущность и показатели измерения трудового потенциала можно выделить следующие положения:

1. Сущность трудового потенциала определяется показателем и методом оценки его уровня. Многие специалисты этим показателем трудового потенциала измеряют численность трудоспособного

населения и совокупный фонд рабочего времени. По существу, мы видим здесь, что отождествляется трудовой потенциал с рабочим временем.

2. Приоритет отводится потенциальным возможностям трудовых ресурсов.

3. Трудовой потенциал является основным элементом производственного потенциала.

4. Выделяются три уровня оценки трудового потенциала: потенциал человека; предприятия (отрасли); общества (региона), совокупная величина которого выше суммы индивидуальных трудовых потенциалов в результате влияния общественного разделения и кооперации труда.

5. Уровень трудового потенциала определяется следующими факторами: профессиональной подготовкой, физическим здоровьем, социально-демографическим составом населения, его интеллектуально-культурным уровнем; мотивацией труда, общественной напряженностью труда и др. Качественную оценку можно свести к выявлению факторов производительной силы труда (интенсивные факторы).

6. Трудовой потенциал общества рассматривается как социально-экономическая категория (трудовой менталитет).

7. В результате производственного использования потенциальный уровень труда превращается в реальный уровень.

Из сказанного выше становится очевидным, что в специальной литературе сущность трудового потенциала раскрывается в зависимости от влияющих на его уровень факторов, показателей и методов оценки. В связи с этим его сущность может быть раскрыта как *потенциальная и реальная величина ресурса труда, способного обеспечивать необходимый производственный и социальный результат на всех уровнях управления.*

Выбор показателей и методов оценки уровня и степени использования трудового потенциала немислим без выбора правильной схемы классификации факторов, влияющих на

его уровень. Попытку дать более полную схему классификации факторов сделала А.В. Калина в своей монографии [4]. Она выделила две основные их группы: экстенсивную и интенсивную.

К экстенсивным отнесены факторы демографического характера. Их количественная оценка проводится по ресурсам труда и фонду рабочего времени. Они характеризуют трудовую активность населения. Это:

население в трудоспособном возрасте, различаемое по возрастным группам;
по полу;
физическому состоянию трудоспособного населения;
межрегиональной миграции.

Интенсивные факторы А.В. Калина классифицирует по двум подгруппам:

1. Социально-экономические факторы, качественная оценка которых определяется продолжительностью рабочего времени, интенсивностью труда, обогащенными знаниями и имеющего творческое содержание. К ним она относит и трудоспособное население по группам работающих, что выражает структуру экстенсивной части трудового потенциала, трудовых ресурсов и не может квалифицироваться как группа интенсивных факторов (производительной силы труда).

2. Техничко-экономические и организационные факторы, определяющие экономию рабочего времени, повышение производительности труда:

научно-технический прогресс;
структура народного хозяйства;
отраслевая структура материального производства;
производительность труда;
развитие производства без прироста численности персонала;
стимулирование экономики труда.

Техничко-экономические факторы с большим основанием можно было бы отнести к факторам интенсивным, определяющим уровень производительной силы труда (производительности труда, если

говорить о реальном уровне производительной его силы). В то же время более оправданным было бы выделить социально-экономические факторы в отдельную группу. Они определяют трудовой потенциал как экономическую категорию.

В нее можно было бы включить структуру народного хозяйства, систему оплаты и стимулирования труда. Рост производительности труда или производства без сокращения численности работников, уже сами по себе являются показателями измерения уровня трудового потенциала и не могут квалифицироваться как его фактор.

Таким образом, схема классификации факторов по А.В. Калине нуждается в уточнениях с использованием другого классификационного подхода.

По методам оценки классификации интенсивных факторов, определяющих уровень производительной силы труда, также нет единства взглядов. Например, Н.И. Есинова к этой группе относит социальные условия жизни, которые следовало бы классифицировать по признаку социально-экономических условий. При этом она рекомендует дифференцировать эти факторы по подгруппам, положительно и отрицательно влияющим на производительность труда. Однако последнюю группу факторов можно рассматривать лишь в контексте сравнения различных объектов исследования между собой, и то как причину снижения фактического, а не планового уровня производительности труда. Сюда же автор относит и резервы производительности труда, связанные с потерями рабочего и машинного времени.

Несколько иной подход используется к классификации факторов в целях нормирования труда [9], который может быть использован при решении проблемы.

Следовательно, при разработке принципиальной схемы классификации должны учитываться следующие признаки:

1. Уровень управления (региональный или народнохозяйственный, предприятий, человека).

2. Категории или группы факторов на уровне народного хозяйства.

2.1. Группа социально-экономических факторов, включает социальную политику государства; использование внерабочего времени.

2.2. Группа количественно измеряемых экстенсивных факторов.

3. Условия производства на уровне предприятий.

3.1. Объективные условия.

3.2. Субъективные условия.

4. Параметры измерения на уровне человека. Сюда могут быть отнесены качественно измеряемые интенсивные факторы, определяющие индивидуальную производительную силу труда.

Используя указанные выше признаки, можно предложить принципиальную схему классификации факторов, представленную на рис. 1.



Рис. 1. Принципиальная схема классификации факторов, определяющих уровень трудового потенциала на различных уровнях управления

Однако данная схема позволяет выделять факторы, влияющие на уровень исследуемой категории в потенциальном состоянии. В то же время в отдельных экономических работах справедливо указывается на фактически достигнутый уровень, результат использования трудового потенциала (реальный потенциал) аналогично тому, как рассматривается производительная сила и производительность труда. С этих позиций важно не только измерить величину фактора, но и оценить его влияние на конечный производственный результат. А последний, как известно,

можно измерить ценовыми критериями валового продукта. Поэтому можно предложить систему показателей измерения уровня и результата, используя амортизационный подход. Для этого желательно трудовой потенциал рассматривать в структуре производственного потенциала, который включает кроме трудовых ресурсов также материализованные ресурсы. Система показателей измерения трудового и производственного потенциалов, основанная на методе калькулирования затрат, может иметь вид, представленный на рис. 2.

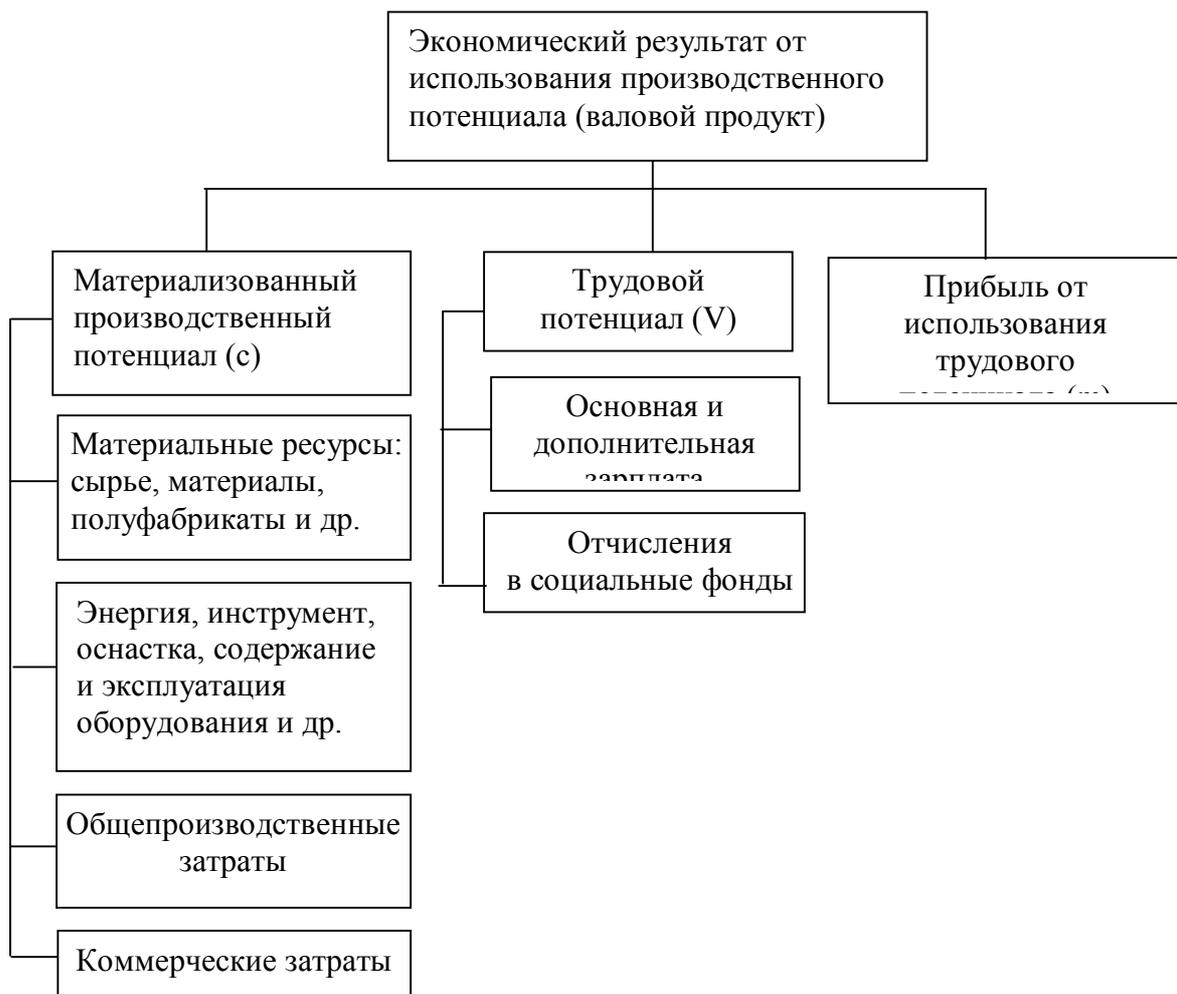


Рис. 2. Система показателей измерения производственного и трудового потенциала, основанных на амортизационном подходе

Отсюда и величина трудового потенциала, и его реальная величина могут быть оценены как часть общественного валового продукта (f) по формуле

$$f = V \cdot 100 / c + V + m.$$

Такой методический подход позволит измерять уровень трудового и производственного потенциала как на плановом, так и на фактическом уровне, а также обоснованно подойти к выработке методов оценки эффективности использования анализируемых показателей.

Литература

1. Економіка підприємства: Підручник/ За заг. ред. С.Ф. Покропивного.— Вид. 2-ге, перероб. та доп.— К.: КНЕУ, 2001. — 528 с.
2. Экономика труда: Учебник/ Под ред. проф. П.Э. Шлендера и проф. Ю.П. Кокина.— М.: Юрист, 2002.— 592 с.
3. Ким М.Н. Трудовой потенциал: формирование, использование, управление: Учеб. пособие.— Харьков: ХНУ имени В.Н. Каразина, 2003.— 250 с.
4. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности): Учеб. пособие.— 3-е изд., перераб. и доп.— К.: МАУП, 2001.— 312 с.
5. Панкратов А.С. Проблемы эффективного использования трудовых ресурсов в условиях реформирования экономики // Вопр. экономики. — 1994. — №6.
6. Бондарь И.К., Краснов Ю.И., Сватко Ю.Г. Система балансов в народнохозяйственном планировании. — К.: Наук. думка, 1984. — 284 с.
7. Есинова Н.И. Экономика труда и социально-трудовые отношения: Учеб. пособие. — К.: Кондор, 2003. — 384 с.
8. Богиня Д.П., Семикина. Трудовой менталітет у системі мотивації праці: Монографія. — Кіровоград: Поліграфія — Терція, 2002. — 226 с.
9. Ковалев В.Н., Кочубеева М.Т. Нормирование и эффективность труда в отраслях пищевой промышленности. — М.: Пищевая промышленность, 1979. — 246 с.