
ОЦЕНКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА И ВОЗМОЖНОСТИ ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ

Федюшина Елена Александровна¹, канд. экон. наук, доц.
Шишкина Наталья Викторовна², д-р экон. наук, проф.

¹ Воронежский государственный университет, Университетская пл., 1, Воронеж, Россия, 394018; e-mail: deanery@econ.vsu.ru

² Воронежский государственный аграрный университет имени императора Петра I, ул. Мичурина, 1, Воронеж, Россия, 394087; e-mail: natalia.schischkina@yandex.ru

Цель: выявление и систематизация как факторов, определяющих параметры трудового потенциала, так и факторов, способствующих его эффективной реализации. *Обсуждение:* актуальность темы исследования вызвана все возрастающим значением трудового потенциала для развития любых экономических систем. Авторы исследуют методические подходы к количественной оценке трудового потенциала с учетом его качественной составляющей. Также они уделяют существенное внимание тем условиям, которые делают возможной и желательной реализацию этого потенциала в рамках экономической системы. *Результаты:* предлагается проводить оценку трудового потенциала по четырем направлениям: доступный объем труда, интегральная оценка качественных составляющих трудового потенциала, экономические и инфраструктурные возможности для его реализации, стимулы к такой реализации. Учет факторов этих четырех групп представляется наиболее приближенным к объективной и комплексной оценке не только размера и качества имеющегося трудового потенциала, но и его возможного влияния на состояние экономической системы в целом.

Ключевые слова: трудовой потенциал, человеческий капитал, реализация, эффективность, трудовые ресурсы.

DOI:

Введение

Современная экономика труда определяет трудовой потенциал как совокупность демографических, социальных и духовных качеств и способностей активной части общества, задействованных в настоящее время в трудовой или общественной деятельности, либо могут быть задействованными для такой деятельности в кратчайший период времени. Иными словами, трудовой потенциал (страны, региона или предприятия) есть количественно-качественное описание возможностей,

которые могут быть вовлечены в процесс труда в настоящее время.

Большинство современных исследователей [6, 10, 13] признает, что величина трудового потенциала определяется как количественными параметрами трудовых ресурсов, так и их качественными характеристиками, а также находится под влиянием условий, позволяющих людям эффективно реализовывать свой потенциал и стимулирующих их к этому стремиться. Следовательно, и оценку трудового потенциала необходимо проводить по указанным четырем направлениям (рис. 1):



Рис. 1. Составляющие оценки трудового потенциала

1. Оценка доступного объема труда, прежде всего, по показателю совокупного доступного фонда рабочего времени.

2. Интегральная оценка качественных составляющих трудового потенциала, хотя бы по показателям, используемым для расчета индекса развития трудового потенциала территории.

3. Состояние экономики в целом и рынка труда в частности, того, насколько полно и эффективно оно позволяет трудовому потенциалу реализовать себя.

4. Оценка стимулов для индивидов к реализации своего потенциала через трудовую деятельность.

Обсуждение результатов

В большинстве случаев исследователи пытаются объединить оценки первой и второй групп в единую формулу для оценки трудового потенциала страны или региона. Так, З.С. Пашаева [8], ссылаясь на работу А.С. Панкратова [7], соглашается с возможностью применения для оценки трудового потенциала формулы (1):

$$W = N * T * K_q \quad (1)$$

где W – величина для измерения совокупного трудового потенциала территории; N – численность трудовых ресурсов; T – потенциальный фонд рабочего времени в плановом периоде на одного работника; K_q – показатель совокупного качества трудового потенциала.

На наш взгляд, это не совсем корректный подход, так как трудно подобрать такой коэффициент для характеристики качественной составляющей трудового потенциала, который можно было бы включить в данную формулу простым действием умножения. Однако если оценивать объем доступного труда с чисто количественной точки зрения, данный подход представляется вполне логичным. Способ оценки трудового потенциала региона на основе метода абсолютных величин предложен В.В. Адамчуком, О.В. Ромашовым и М.Е. Сорокиной [3] (2):

$$Q = N * T, \quad (2)$$

где Q – объем совокупного доступного труда; N – численность населения, способного участвовать в общественном производстве; T – законодательно установленная величина времени работы на одного работника.

С другой стороны, для российских условий мы считаем существенным применить формулу (3), введя в нее поправочный коэффициент:

$$Q = N * T * K_c, \quad (3)$$

где Q – объем совокупного доступного труда; N – численность трудовых ресурсов; T – потенциальный фонд рабочего времени в плановом периоде на одного работника; K_c – корректировочный коэффициент.

В данном случае коэффициент позволяет уменьшить полученный результат на величину регулярно наблюдаемого недовыполнения, предусмотренного законом рабочего времени, имеющего место по непреодолимым причинам, например, в силу того, что многодетные матери или лица, ухаживающие за инвалидами, не готовы выйти на полную занятость; предоставления оплачиваемых и неоплачиваемых отпусков по семейным обстоятельствам и т.п. С другой стороны, он же предназначен для увеличения производства на размер «переработки», которая наблюдается на рынке труда за счет сверхурочной занятости, временного и постоянного совмещения должностей, а также теневой занятости, в том числе неполной. Выявить этот коэффициент и оценить его значение возможно статистическими методами, с помощью опросов населения, наблюдений, отслеживания доходов и иными методами. И хотя любое предложенное его значение, очевидно, не может обладать высокой точностью, использование формулы без этого коэффициента сделает оценку еще менее точной.

Что касается квантифицируемой оценки качественной составляющей трудового потенциала, Г.В. Якшибаева и Ф.И. Мирзабалева [15] предлагают включать в нее индексы образования, оплаты труда, фондовооруженности и уровня занятости, причем значения этих индексов находятся по единой формуле (4):

$$I_n = \frac{(x_{\text{факт}} - x_{\text{min}})}{(x_{\text{max}} - x_{\text{min}})} \quad (4)$$

где I_n – индекс n -й составляющей; $x_{\text{факт}}$, x_{min} , x_{max} – фактическое, минимальное и максимальное значения показателя.

Однако О.В. Баканач и Т.В. Русланова [4] предлагают с учетом доступ-

ной официальной статистической информации оставить в формуле индексы занятости и оплаты труда, а вместо индексов образования и фондовооруженности ввести индекс смертности. На наш взгляд, такой подход абсолютно некорректен, так как сводит всю качественную составляющую трудового потенциала к занятости, оплате труда и смерти граждан в трудоспособном возрасте, при этом игнорируя заболеваемость без смертельного исхода, уровень образования. С другой стороны, индекс фондовооруженности, по мнению Т.А. Журкиной [5], имеет важное значение по комплексной оценке производственного потенциала, но для оценки трудового потенциала он выступает не его параметром, а характеристикой среды, в которой он реализуется, что дает нам право перевести его в третью группу показателей, дающих оценку возможности эффективной реализации трудового потенциала.

Таким образом, мы предлагаем оценивать качество трудового потенциала территории с помощью индексов оплаты труда, смертности в трудоспособном возрасте, здоровья и образования, а индекс занятости заменить на индекс добровольной безработицы, позволяющий судить о мотивированности населения к наемному труду. Для преобразования указанных индексов из относительных величин, которые возможно использовать лишь для целей сравнения стран и регионов, мы предлагаем преобразовать их в величины, имеющие самостоятельное значение, которое затем может быть использовано и в интегральной формуле.

Тогда индекс оплаты труда I_w мы вычислим как среднюю оплату труда, выраженную в прожиточных минимумах (причем в единицах, а не процентах), индекс добровольной безработицы I_v – как долю экономически неактивного, но трудоспособного населения в общей численности трудоспособного населения. За индекс здоровья I_h примем долю человеко-часов, за вычетом не отработанных работниками по больничным листам, за исключением больничных по родам. При отсутствии таких данных возможна замена этого показателя на отношение разности между численностью населения и числом обращений за медицинской помощью к численности населения. Следует подчеркнуть, что расчет должен проводиться от всей численности населения, а не только по лицам трудоспособного возраста, так как трудовая активность занятых снижается, например, и при заболевании детей, и престарелых родителей. Так как мы не настаиваем на потребности экономики во всеобщем высшем образовании, но считаем важным, чтобы все работники были профессионально подготовленными, индексом образования I_e будем считать долю трудоспособного населения, имеющего любое профессиональное образование (от начального до ученых степеней).

Так как все перечисленные индексы выражаются как доля единиц, они могут путем простого умножения либо деления участвовать в интегральной формуле для оценки трудового потенциала, без каких-либо дополнительных преобразований и ввода весовых коэффициентов. Следует указать, что интегральная оценка трудового потенциала будет прямой функцией от ин-

дексов оплаты труда, здоровья и образования, но обратной – от индекса добровольной безработицы. Тогда корректирующий индекс качества трудового потенциала можно представить в виде формулы (5):

$$I_{corr} = \frac{I_w * I_h * I_e}{I_v} \quad (5)$$

где I_{corr} – корректирующий индекс качества трудового потенциала; I_w – индекс оплаты труда; I_v – индекс добровольной безработицы; I_h – индекс здоровья; I_e – индекс образования.

Таким образом, мы отчасти соглашаемся с мнением, высказанным в уже упомянутой работе З.С. Пашаевой, что методы оценки величины трудового потенциала региона на основе расчета абсолютных величин несколько надуманны. Однако хотя мы предлагаем коэффициенты, являющиеся показателями относительными, все же они могут применяться как для сравнения стран и регионов, так и самостоятельно.

Состояние экономики, рынка труда и его инфраструктуры и его влияние на возможности реализации трудового потенциала требует учета огромного количества факторов, а потому едва ли может быть сведено к небольшой группе исчисляемых коэффициентов, которые затем можно было бы включить в общую формулу [9, 12]. Поэтому мы не ставим целью вписать оценку данной составляющей в интегральную формулу для оценки трудового потенциала. Предлагается анализировать действующие факторы этой группы по отдельности, уделяя внимание максимально доступному числу из них. Представляется логичным классифицировать эти факторы следующим образом (рис. 2):

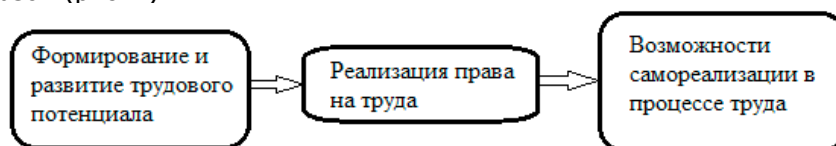


Рис. 2. Факторы, определяющие возможности реализации трудового потенциала

1. Факторы, определяющие возможности формирования и развития трудового потенциала: доступность образования, в том числе профессионального, профориентации, медицинской помощи, реабилитации лиц с ограниченными возможностями и т.п.

2. Факторы, определяющие доступность самореализации человека через труд: уровень безработицы и ее продолжительность; доля работающих по полученной профессии от числа занятых; доступность переподготовки для безработных; наличие и эффективность информационной подсистемы рынка труда, в том числе службы занятости, рекрутинговых агентств и т.д.; возможности частичной, мобильной и удаленной занятости.

3. Факторы, определяющие возможности эффективной реализации потенциала в процессе труда: фондовооруженность и энерговооруженность

труда; информационное обеспечение; механизация, автоматизация и компьютеризация рабочих мест; приток инвестиций; показатели инновационного развития. В эту же группу следует отнести и результирующие показатели, демонстрирующие уже достигнутый уровень эффективности реализации потенциала: производительность труда либо ВВП (ВРП) на одного занятого; число полученных патентов на одного занятого в научной и инновационной сфере и т.п.

Среди косвенных показателей этой группы отметим индексы, характеризующие социальную и экологическую среду.

Наконец, в четвертую группу мы выделили факторы, представляющие собой стимулы для индивидов реализовывать свой личностный потенциал через трудовую деятельность [1, 11, 14]. Здесь также оказывается множество факторов и параметров, каждый из которых может дать лишь косвенные данные для оценки мотивации работников к труду вообще и к реализации своего потенциала в частности. Однако в этом множестве можно выделить, во-первых, стимулы к трудовой деятельности в противоположность иным видам деятельности, позволяющим реализовать способности человека, а во-вторых, стимулы к наилучшему исполнению своих трудовых обязанностей, а, следовательно, к максимальной реализации потенциала. Также не стоит забывать, что стимулы подразделяются на положительные, т.е. поощрение в любых формах, и отрицательные, представляющие собой разные виды наказания [2]. Примеры всех указанных групп приведены в таблице.

Таблица 1

Примеры стимулов к реализации личностного потенциала через трудовую деятельность, распределенные по группам

Примеры	Труд vs другой деятельности	Наиболее эффективный труд
Положительные стимулы	Уровень оплаты труда Социальные гарантии занятым	Справедливое распределение оплаты труда, премий и бонусов Доступность дополнительного трудового дохода
Отрицательные стимулы	Наказание за преступную деятельность	Наказание за ненадлежащее исполнение обязанностей

Как можно заметить, количественно оценить факторы, приведенные в качестве примеров, на уровне региона или страны, невозможно. Поэтому косвенными показателями этой группы могут стать:

1. Параметры распределения доходов в обществе: коэффициент фондов, коэффициент Джини, соотношение средних доходов по профессиональных группам и отраслям экономики.

2. Размеры и пропорции выплат, которые различаются для работающих/работавших и незанятых граждан: например, пособия по безработице, трудовые/социальные пенсии, пособия на ребенка до 1,5 лет и т.п.

3. Показатели, характеризующие уровень преступности, а также масштабы теневой экономики, и в том числе занятости.

Всю совокупность факторов, отнесенных нами к третьей и четвертой группам, не следует включать в формулу для оценки трудового потенциала, так как они характеризуют не его размер или качество, а лишь возможность его фактической реализации.

Заключение

Качественный метод оценки трудового потенциала региона предполагает изучение параметров и динамики определенной совокупности отобранных качественных составляющих последнего, причем предложенные нами показатели не только применимы для сравнений трудового потенциала территорий, групп населения и иных общностей, но и имеют самостоятельную ценность, могут рассматриваться вне каких-либо сравнений. Хотя оценка трудового потенциала с учетом его качественных характеристик не может считаться совершенной из-за выбора лишь ограниченного перечня качественных параметров, мы считаем важным дополнением к оценке учет факторов, определяющих возможности эффективной реализации имеющегося потенциала. Также немаловажно, что в данном случае не используется оценка на основе учета воспроизводственных затрат, вложений в человеческий капитал, так как эти затраты в существенной степени зависят от социальных, культурно-исторических и институциональных аспектов, а потому сопоставлять их для разных территорий и общностей проблематично, оценки получаются искаженными. По нашему мнению, подобный способ оценки трудового потенциала региона является спорным еще и потому, что достаточно сложно рассчитать амортизацию компонентов трудового потенциала.

Таким образом, учет факторов четырех выявленных нами групп представляется наиболее приближенным к объективной и комплексной оценке не только размера и качества имеющегося трудового потенциала, но и возможностей его эффективной практической реализации.

Список источников

1. Fu K., Larsson A.-S., Wennberg K. Habitual entrepreneurs in the making: how labour market rigidity and employment affects entrepreneurial re-entry // *Small Business Economy*, 2018, Vol. 51, pp. 465-482.
2. Zhurkina T.A., Shevaldova T.V. Problems of analysis and use of organization's staff motivation // *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 2016, no. 12 (60), с. 192-198.
3. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. *Экономика и социология труда*. Москва, ЮНИТИ, 2000.
4. Баканач О.В., Русланова Т.В. К вопросу об интегральной оценке трудового потенциала АПК: региональный аспект // *Наука XXI века: актуальные направления развития*, 2016, no. 1-2, с. 188-192.
5. Журкина Т.А. Основные элементы управления производственным потенциалом сельхозпредприятий // *Материалы II-й международной научно-практической конференции, посвященной 105-летию Воронежского ГАУ «Политэкономические проблемы развития современных агроэкономических систем»*, Воронеж, 2017, с. 109-111.
6. Журкина Т.А. Эффективность использования производственного потенциала в сельхозпредприятиях // *Материалы Всероссийской научно-практической конференции молодых ученых и специалистов, посвященные 100-летию Воронежского государственного аграрного университета имени императора Петра I*

«Инновационные технологии и технические средства для АПК», Воронеж, 2011, с. 214-217.

7. Панкратов А.С. *Управление воспроизводством трудового потенциала*. Москва, Изд-во Моск. ун-та, 1988.

8. Пашаева З.С. Основные подходы к оценке трудового потенциала региона // *Стратегические направления современных социально-экономических преобразований: теория и практика*, Владикавказ, 2015, с. 69-80.

9. Сабетова Т.В. Роль государства и бизнеса в развитии трудового потенциала // *Финансовая экономика*, 2018, no. 3, с. 70-74.

10. Сабетова Т.В. Совершенствование анализа человеческого потенциала территории // *Материалы Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 50-летию со дня образования кафедры экономического анализа, статистики и прикладной математики «Актуальные вопросы устойчивого развития АПК и сельских территорий»*, Воронеж, 2018, с. 292-298.

11. Сабетова Т.В. Формирование и сти-

мулирование использования трудовых компетенций индивидов // *Институциональные преобразования национальных экономических систем*, 2016, с. 177-181.

12. Сабетова Т.В., Шевцова Н.М. *Взаимодействие уровня развития человеческого капитала и социально-экономического развития региона*. Воронеж, Кварта, 2018.

13. Федченко А.А. Профессиональное развитие человеческого потенциала // *Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление*, 2016, м 1, с. 111-115.

14. Федченко А.А., Будникова О.Н. Взаимосвязь концепции достойного труда и стратегии социально-экономического развития // *Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление*, 2017, no. 1, с. 80-84.

15. Якшибаева Г.В., Мирзабалаева Ф.И. Комплексная оценка трудового потенциала сельского населения российских регионов // *Экономика и предпринимательство*, 2017, no. 2-1 (79), с. 925-932.

ASSESSMENT OF THE LABOUR POTENTIAL AND ITS IMPLEMENTATION

Fediushina Elena Aleksandrovna¹, Cand. Sc. (Econ.), Assoc. Prof.
Shishkina Natalia Viktorovna², Dr. Sc. (Econ.), Full Prof.

¹ Voronezh State University, University sq., 1, Voronezh, Russia, 394018; e-mail: deanery@econ.vsu.ru

² Voronezh State Agrarian University, Michurina st., 1, Voronezh, Russia, 394087; e-mail: natalia.schischkina@yandex.ru

Purpose: the article deals with the identification and systematization of both the factors, which estimate the criterion of the labour potential, and the factors, which promote the effective implementation. *Discussion:* the increasing importance of labor potential for the development of any economic systems causes the relevance of the research. The authors explore methodological approaches to the quantitative assessment of the labour potential with regard to its qualitative component. They also pay significant attention to the conditions that make it possible and desirable to realize this potential within the economic system. *Results:* the authors propose to assess the labour potential in four components: the available amount of labour, the integrated assessment of the labour potential qualitative components, economic and infrastructural possibilities for its implementation, incentives for such implementation. Taking into account the factors of these four groups turns to be the closest to an objective and comprehensive assessment not only of the size and quality of the available labour potential, but also of its possible impact on the economic system as a whole.

Keywords: labour potential, human capital, implementation, efficiency, labour resources.

References

1. Fu K., Larsson A.-S., Wennberg K. Habitual entrepreneurs in the making: how labour market rigidity and employment affects entrepreneurial re-entry. *Small Business Economy*, 2018, Vol. 51, pp. 465-482.
2. Zhurkina T.A., Shevaldova T.V. Problems of analysis and use of organization's staff motivation. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 2016, no. 12 (60), pp. 192-198.
3. Adamchuk V.V., Romashov O.V., Sorokina M.E. *Ekonomika i sotsiologiya truda* [Economy and sociology of labour]. Moscow, UNITI, 2000. (In Russ.)
4. Bakanach O.V., Ruslanova T.V. K voprosu ob integralnoy otsenke trudovogo potentsiala APK: regionalny aspekt [Concerning the integral assessment of labour potential of agro-industrial complex]. *Nauka XXI veka: aktualnye napravleniya razvitiya*, 2016, no. 1-2, pp. 188-192. (In Russ.)
5. Zhurkina T.A. [The key directions of production potential management in agricultural companies]. *Materialy 2-y mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoi konferentsii, posvashchennoy 105-letiyu Voronezhskogo GAU «Politekonomicheskie*

- problemy razvitiya sovremennykh agroekonomicheskikh system»* [Proc. All-Russ. sci.-pract. conf. «Political and economic issues of development of modern agro-economic systems»]. Voronezh, 2017, pp. 109-111. (In Russ.)
6. Zhurkina T.A. [The efficiency of use of the production potential in agricultural companies]. *Materialy Vserossiyskoy nauchno-prakticheskoi konferentsii molodykh uchonykh i spetsialistov, posvashcennye 100-letiyu Voronezhskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta imeni imperatora Petra I «Innovatsionnye tekhnologii i tekhnicheskiye sredstva dlya APK»* [Proc. All-Russ. sci.-pract. conf. «Innovative technologies and technical means of agro-industrial complex»]. Voronezh, 2011, pp. 214-217. (In Russ.)
7. Pankratov A.S. *Upravlenie vosproizdsvom trudovogo potentsiala* [Control of reproduction of the labour potential]. Moscow, Moscow university press, 1988. (In Russ.)
8. Pashaeva Z.S. Osnovnye podkhody k otsenke trudovogo potentsiala regiona [The key approaches to the assessment of the regional labour potential]. *Strategicheskie napravleniya sovremennykh sotsialno-ekonomicheskikh preobrazovaniy: teoriya i praktika*. Vladikavkaz, 2015, pp. 69-80. (In Russ.)
9. Sabetova T.V. Rol gosudarstva i biznesa v razvitii trudovogo potentsiala [The role of the state and business in the development of labour potential]. *Financial economy*, 2018, no. 3, pp. 70-74. (In Russ.)
10. Sabetova T.V. [Improvement of the analysis of territorial human potential]. *Materialy Vserossiyskoy nauchno-prakticheskoi konferentsii, posvashcennoy 50-letiyu so dnya obrazovaniya kafedry ekonomicheskogo analiza, statistiki i prikladnoy matematiki «Aktualnye voprosy ustoychivogo razvitiya APK i selskikh territoriy»* [Proc. All-Russ. sci.-pract. conf. «Urgent matters of sustainable development of agro-industrial complex and rural areas»]. Voronezh, 2018, pp. 292-298. (In Russ.)
11. Sabetova T.V. Formirovanie i stimulirovanie ispolzovaniya trudovykh kompetentsiy individov [Formation and stimulation of use of the individuals' labour competencies]. *Institutsionalnye preobrazovaniya natsionalnykh ekonomicheskikh system*, 2016, pp. 177-181. (In Russ.)
12. Sabetova T.V., Shevtsova N.M. *Vzaimodeystvie urovnya razvitiya chelovecheskogo kapitala i sotsialno-ekonomicheskogo razvitiya regiona* [Interrelation of the human capital level and socio-economic development of a region]. Voronezh, Kvarta, 2018. (In Russ.)
13. Fedchenko A.A. Professionalnoye razvitiye chelovecheskogo potentsiala [Professional development of the human potential]. *Proceedings of Voronezh State University. Series: economics and management*, 2016, no. 1, pp. 111-115. (In Russ.)
14. Fedchenko A.A., Budnikova O.N. *Vzaimosvyaz kontseptsii dostoybnogo truda i strategii sotsialno-ekonomicheskogo razvitiya* [Interrelation between the concept of decent labour and the strategy of socio-economic development]. *Proceedings of Voronezh State University. Series: economics and management*, 2017, no.1, pp. 80-84. (In Russ.)
15. Yakshibaeva G.V., Mirzabalieva F.I. Kompleksnaya otsenka trudovogo potentsiala selskogo naseleniya rossiyskikh regionov [Complex assessment of the labour potential of rural population in Russian regions]. *Journal of Economy and entrepreneurship*, 2017, no. 2-1 (79), pp. 925-932. (In Russ.)