...Экономисты изучают действия инди­видуумов, но изучают их в свете не столько индивидуальной, сколько обще­ственной жизни, а поэтому они лишь в малой степени занимаются такими свой­ствами личности, как темперамент и ха­рактер. Они тщательно изучают пове­дение целого класса людей, иногда це­лой нации, иногда лишь — жителей определенного района, а чаще тех, кто занят в какой-либо конкретной профес­сии в данное время и в данном месте.

*А. Маршалл*

**1 Понятия: рабочая сила, человеческий капитал, трудовой потенциал.**

Для экономической науки традиционной является пробле­ма влияния характеристик (качеств) человека на производи­тельность труда. Так, Маршалл анализировал «условия, от ко­торых зависят здоровье и сила населения — физическая, ум­ственная, нравственная». Он отмечал, что это соответствует «выдвинутой Энгелем великой класси­фикации элементов производительности, в которой выделялись: а) «тело», б) «разум», в) «душа».

Для определения возможностей участия человека в эконо­мических процессах обычно используются понятия «рабочая сила» и «человеческий капитал». Под *рабочей силой* принято понимать способность человека к труду, т. е. совокупность его физических и интеллектуальных данных, которые могут быть применены в производстве. Практически рабочая сила харак­теризуется, как правило, показателями здоровья, образования и профессионализма. *Человеческий капитал* рассматривается как совокупность качеств, которые определяют производитель­ность и могут стать источниками дохода для человека, семьи, предприятия и общества. Такими качествами обычно считают здоровье, природные способности, образование, профессиона­лизм, мобильность.

Набор характеристик, которые используются в литерату­ре для определения возможностей эффективного труда, не в полной мере соответствует реалиям современной экономики. Этот набор целесообразно расширить на основе понятия *трудового потенциала.* Его компоненты должны характеризовать:

1. психофизиологические возможности участия в обществен­но полезной деятельности;
2. возможности нормальных социальных контактов;
3. способности к генерации новых идей, методов, образов, представлений;
4. рациональность поведения;
5. наличие знаний и навыков, необходимых для выполне­ния определенных обязанностей и видов работ;
6. предложение на рынке труда.

Приведенным аспектам соответствуют следующие компо­ненты трудового потенциала:

1. здоровье;
2. нравственность и умение работать в коллективе;
3. творческий потенциал;
4. активность;
5. организованность и ассертивность;
6. образование;
7. профессионализм;
8. ресурсы рабочего времени.

Показатели, характеризующие эти компоненты, могут от­носиться как к отдельному человеку, так и к различным кол­лективам, в том числе к персоналу предприятия и населению страны в целом (табл. 4.1.1).

Трудовой потенциал человека является частью его потен­циала как личности, т. е. по отношению к индивидууму трудо­вой потенциал — это часть потенциала человека, который фор­мируется на основе природных данных (способностей), образо­вания, воспитания и жизненного опыта.

**Примеры характеристик трудового потенциала**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Компоненты  трудового  потенциала | Объекты анализа и соответствующие им показатели | | |
|  | человек | предприятие | общество |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Здоровье | Трудоспособ­ность. Время отсутствия на работе из-за болезней | Потери рабочего времени из-за болезней и травм. Затраты на обес­печение здоровья персонала | Средняя продол­жительность жиз­ни. Затраты на здравоохранение. Смертность по возрастам |
| Нравствен­ность | Отношение к окружающим | Взаимоотношения между сотрудни­ками. Потери от конфликтов. Мо­шенничество | Отношение 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 и ассертив-ность | Аккуратность, рациональность, дисциплиниро­ванность, обяза­тельность, поря­дочность, добро­желательность | Потери от нару­шений дисципли­ны. Чистота. Ис­полнительность. Эффективное со­трудничество. | Качество законо­дательства. Каче­ство дорог и транспорта. Со­блюдение догово­ров и законов |
| Образова­ние | Знания. Количе­ство лет учебы 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 |

**2 Трудовой потенциал и его связь с трудовыми ресурсами.**

Ключевой проблемой экономики труда является проблема трудового потенциала, т.к. успех производства и общества зависит в первую очередь от степени подготовленности и использования трудовых ресурсов и в целом трудового потенциала.

Под **трудовыми ресурсами** понимается часть населения, обладающая необходимым физическим и интеллектуальным развитием, способностями и знаниями для работы в какой-либо сфере приложения труда.

В состав трудовых ресурсов включается трудоспособное население в рабочем возрасте: мужчины от 16 до 60 лет, женщины от 16 до 55 лет включительно. Особенностью трудовых ресурсов от других является то, что их нельзя запасать впрок и откладывать использование на значительный срок. Важно отметить, что продолжительность жизни человека и его трудовой деятельности совпадают во времени. Но трудовая жизнь короче продолжительности всей жизни. Поэтому экономистов по труду и социальным вопросам интересуют в большей степени такие периоды жизни человека, как становление, расцвет и затухание его трудоспособности. Известно, что при достижении пенсионного возраста многие люди еще сохраняют состояние трудоспособности и продолжают дальше свою трудовую деятельность.

Процесс воспроизводства трудовых ресурсов многогранен. Ряд проведенных конкретных исследований позволил сформулировать основные положения концепции оптимального воспроизводства населения и трудовых ресурсов России:

1. необходимость оптимального режима воспроизводства населения и трудовых ресурсов России в республиках и основных экономических районах России (особенно в регионах Сибири и Дальнего Востока). При этом важно знать состояние трудовых ресурсов на определенную календарную дату, а также выяснить тенденции и динамику изменений их численности и состава;
2. обеспечение нормальных условий жизни и труда для женщин-матерей;

3) осуществление комплекса мероприятий, направленных на  
предотвращение дальнейшего роста заболеваний и на увеличение средней  
продолжительности жизни;

4) изучение миграционных процессов, их интенсивности для  
определения мер по их рационализации.

Абсолютная численность трудовых ресурсов на данный период определяется по их базовой численности на определенную календарную дату плюс (прирост), минус (убыль) без учета миграции.

Базовая численность определяется по материалам переписи (последняя в нашей стране была в 2002 г.), а на период между переписями - методом возрастных передвижек, с использованием коэффициентов дожития.

При оценке состояния трудовых ресурсов следует учитывать, что не все трудоспособные граждане в рабочем возрасте могут принимать участие в производстве в данный плановый период. Причины разные: учеба с отрывом от работы, военная служба, труд в личном подсобном хозяйстве, уход за ребенком, отсутствие работы, по состоянию здоровья и др.

В то же время в производстве заняты многие пенсионеры, а также подростки до 16 лет. Поэтому в экономической науке кроме категории "трудовые ресурсы" широкое распространение получило понятие "трудовой потенциал". Это более емкая, самостоятельная экономическая категория, характеризующая реальные ресурсы живого труда. Определение показателя трудового потенциала имеет практическое значение, т.к. без него невозможно сбалансировать ресурсы живого труда и число рабочих мест (рис. 1, 2, 3).

На особенности развития трудового потенциала оказывает влияние специфика демографических процессов в мире и в России: переход от дореформенной двухдетной модели семьи к однодетной, а в ближайшей перспективе - к полностью бездетной семье (под влиянием глубокого экономического и социального кризиса), увеличение доли лиц преклонного возраста, миграционные процессы.

|  |
| --- |
| Все население |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Дети до 16 лет-21,4% |  | Население в трудоспособном возрасте-57,8% |  | Население старше трудоспособного возраста-20,8% |

|  |
| --- |
| Трудовой потенциал |

|  |
| --- |
| Занятые военной  службой |

|  |
| --- |
| Учащиеся трудоспо-  собного возраста |

|  |
| --- |
| Работающие пенсионеры |

|  |
| --- |
| Трудовые ресурсы |
| Трудоспособное население |

|  |
| --- |
| Занятые домашним и личным подсобным хозяйством |

|  |
| --- |
| Подростки до 16 лет |

Рис.1. Структура населения России (1998 г.)

|  |
| --- |
| Все население |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Дети до 16 лет-23,5% |  | Население в трудоспособном возрасте-57,8% |  | Население старше трудоспособного возраста-20,8% |

Рис.2. Структура населения Омской области (1998 г.)

Рис.3. Структура трудового потенциала

Трудовой потенциал имеет количественную и качественную ха­рактеристики. Количественная определяется численностью среднегодовых работников (число человеко-лет труда). Для более детального анализа трудовой потенциал можно представить **фондом ресурсов** труда, который определяется умножением среднегодовой численности на среднюю продолжительность рабочего времени (месяц, день, час). Тогда фонд ресурсов труда будет выражаться в человеко-месяцах, человеко-днях, человеко-часах. Располагая данными о фонде ресурсов труда и числе рабочих мест, можно довольно точно рассчитать на предприятии потребную численность персонала с учетом коэффициента загруженности рабочих мест и результатов аттестации, рационализации. Качественная характеристика трудового потенциала выражается в степени профессиональной и квалификационной пригодности людей к выполнению работ.

Известны два пути использования трудового потенциала:

а) интенсивный, когда возрастание объемов производства происходит  
с той же или меньшей численностью работников;

б) экстенсивный, когда увеличение массы труда осуществляется в той  
?се пропорции, что и объем производства» Этот путь экономически  
нецелесообразен, но бывают практические ситуации, когда объективно  
вынуждены увеличивать численность работников в силу ее дешевизны,

необходимости решать проблему занятости или отсутствия определенных технических средств и др.

Поскольку формирование и использование трудового потенциала не могут осуществляться сами по себе, постольку на предприятии проводится большая организаторская и воспитательная работа с кадрами, внедряется научная организаций труда по следующим направлениям: 1) устанавливают и пересматривают нормы труда; 2) выполняют возрастающие объемы производства с меньшей численностью персонала; 3) проводят аттестацию и рационализацию рабочих мест; 4) устанавливают формы организации труда, проводят тарификацию, присваивают разряды, организуют внедрение передовых методов и приемов; 5) устанавливают режим рабочего времени и времени отдыха.

Трудовой потенциал региона является основным источником обеспечения предприятий кадрами. Поэтому местная администрация должна разработать соответствующие балансы трудового потенциала в тесной увязке их с плановой потребностью в кадрах предприятий, учреждений данного региона. Такие балансы позволяют сбалансировать трудовой потенциал региона с числом рабочих мест (табл. 1 - пример).

Таблица 1Баланс трудового потенциала (тыс. человек, цифры условные)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Сфера деятельности | Плановая потребность  вая потоебность | | Трудовой потенциал | Недостаток (-), излишек (+)  (-), излишек  (+) |
|  | Всего | В т.ч. доп. потребности |  |
| Сфера материального произволства | 11093 | 556,0 | 11115,0 | +22,0 |
| В том числе: |  |  |  |  |
| - промышленность | 4175.1 | 208,96 | 4183,4 | +8.3 |
| - строительство |  |  |  |  |
| - транспорт и связь | 1343,6 | 67,24 | 1346,25 | +2,65 |
| -и др. | - | - | - | - |
| Непроизводственная сфера | - | - | - | - |
| В том числе: |  |  |  |  |
| - здравоохранение, физкультура | - | - | - | - |
| - наука и научное обслуживание | - | - | - | - |
| - просвещение и культура, искусство | - | - | - | - |
| -и др. | - | - | - | - |
| Итого | +33,0 (излишек) | | | |

**3 Труд как базовый социальный процесс и мотивация трудовой деятельности.**

Понятия содержания труда и отношения к труду как характеристики труда Содержание труда отражает взаимодействие человека и орудий труда в процессе трудовой деятельности и представляет совокупность трудовых функций работника.

Различаются следующие трудовые функции: 1) энергетические: 2) технологические; 3) контрольно-регулирующие; 4) управленческие. Преобладание в трудовой деятельности 1-й и 2-й групп функций дает понятие физического труда, 3-й и 4-й - умственного труда. Т.е. по насыщенности трудовой деятельности теми или иными функциями оп­ределяется конкретный вид трудовой деятельности: умственный или физический. В этой связи содержание труда определяет степень сложности труда.

Включаясь в процесс труда, человек по-разному относится к труду, последнее во многом зависит от того, как человек ориентируется на трудовую деятельность. Возможны следующие варианты: как на самоценность (т.е. труд - это сфера, где реализуются способности человека); как на критерий положения в обществе (престижная, непрестижная работа); как на источник удовлетворения потребностей.

Отношение к труду - это центральная категория любого труда. Сложившиеся в свое время в нашей стране уравниловка, рвачество, апатия - все это свидетельство определенного отношения к труду.

В экономической науке сложилось **два подхода** к пониманию отношения к труду.

1. По составу элементов отношения к труду:

* социально-психологический, когда подчеркивается зависимость отношения к труду от нравственно-психологического восприятия личности;
* политэкономический, когда отношение к труду ставится в за­висимость от различных социально-экономических систем;

- социологический, при котором под отношением к труду понимается  
сложная социально-экономическая категория, выражающая отношения  
между человеком (группой) и трудом. Эти отношения обусловлены  
развитием производительных сил, трудовых отношений и личностными  
внутренними моментами регуляции трудового поведения.

Исходя из сказанного, следует подчеркнуть многогранность категории отношения к труду, сочетание объективного и субъективного в ней, динамичность, а также возможность выделения факторов, влияющих на отношение к труду.

2. По уровню отношения. Возможны следующие подходы: как к социальной ценности вообще; к деятельности по профессии; как к трудовой деятельности на конкретном рабочем месте.

Большинство отечественных социологов рассматривают отношение к труду как единство трех элементов: а) мотивы и ценностные ориентации (готовность); б) реальное или фактическое трудовое поведение (реализация); в) оценка работниками различных элементов трудовой ситуации (оценка). Тогда **отношение к труду** - это готовность, ее реализация и оценка работником того или иного трудового поведения, сложившегося под воздействием всех факторов побуждения к труду.