

## МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ПОТЕНЦИАЛА КАЧЕСТВА РАБОЧЕЙ СИЛЫ КАК РЕЗЕРВА РОСТА КАЧЕСТВА ТРУДА

**М.Я. Озеров**

*Томский государственный университет*

*Рецензент Б.И. Герасимов*

**Ключевые слова и фразы:** качество рабочей силы; качество труда; оценка персонала; трудовая деятельность; трудовой потенциал.

**Аннотация:** Представлен авторский подход к пониманию таких понятий, как «качество рабочей силы», «качество труда», «трудовой потенциал». Детально рассматривается взаимосвязь между этими понятиями как объектов оценки персонала организации. Приведен обзор существующих подходов к оценке персонала и предложена методика оценки потенциала качества рабочей силы как резерва роста качества труда.

Прежде чем говорить о качестве рабочей силы, необходимо рассмотреть такое понятие, как «рабочая сила». Сегодня существует два подхода к его пониманию. Согласно первому подходу, рабочая сила рассматривается в аспекте макроэкономики и представляет собой трудоспособное население страны, региона и т.д. Во втором подходе, в рамках которого будет проводиться дальнейший анализ, под рабочей силой подразумевают способности человека к труду. При этом сам человек является носителем рабочей силы.

Проблемам, касающимся понятия «рабочей силы», уделяли внимание многие западные ученые: У. Петти, А. Смит, Д. Риккардо, Дж.С. Милль, К. Маркс, Ф. Скарбек. Среди отечественных экономистов можно выделить А.Э. Котляра, Л.И. Гольдина, Ю.Г. Одегова, М.Я. Сони́на, В.С. Немченко, И.С. Маслову, В.Г. Костакова, Н.А. Горелова, Е.А. Борисову.

На основе анализа данного понятия, авторами предлагается рассматривать рабочую силу как совокупность врожденных и приобретенных физических, интеллектуальных и духовных способностей человека к труду, необходимых и непосредственно предназначенных для использования при производстве товаров и оказании услуг.

---

Озеров М.Я. – аспирант кафедры «Системный менеджмент и предпринимательство» Томского государственного университета, г. Томск.

Многие западные ученые отождествляют понятия «качество рабочей силы» и «качество труда». На наш взгляд такое отождествление не верно, так как качество труда, как самостоятельная категория, появляется только в процессе соединения рабочей силы и средств производства. Исходя из предложенного выше определения рабочей силы, категория «качество рабочей силы» на современном этапе развития экономики, по нашему мнению, представляет собой уровень развития совокупности врожденных и приобретенных физических, умственных и духовных способностей человека к труду, необходимых и непосредственно предназначенных для использования при производстве товаров и оказании услуг.

Как следствие данного определения качество труда выступает как форма проявления качества рабочей силы (рис. 1) и образуется только в процессе трудовой деятельности.

Из рисунка видно, что каждая из реализованных способностей, составляющих качество труда, всегда меньше (в предельном случае равна) соответствующих составляющих качества рабочей силы ( $C_1-C_n$ ). Это объясняется тем, что в процессе труда человек реализует свои способности не полностью, а только частично. Так, например, полученные в период обучения знания в какой-то области могут никогда не пригодиться в процессе труда, и тогда качество труда по этому показателю будет равным нулю.

Анализируя рис. 1, можно сделать вывод, что качество рабочей силы состоит из двух составляющих. Первая составляющая – рассмотренные реализованные способности, вернее доля каждой реализованной способности, вторая – нераскрытый потенциал способности, то есть доля способности, не реализованная в процессе труда. Совокупность таких потенциалов и есть потенциал качества рабочей силы. Таким образом, потенциал качества рабочей силы есть разница между качеством рабочей силы и качеством труда:

$$\text{ПКРС} = \text{КРС} - \text{КТ},$$

где КРС – качество рабочей силы; КТ – качество труда; ПКРС – потенциал качества рабочей силы.

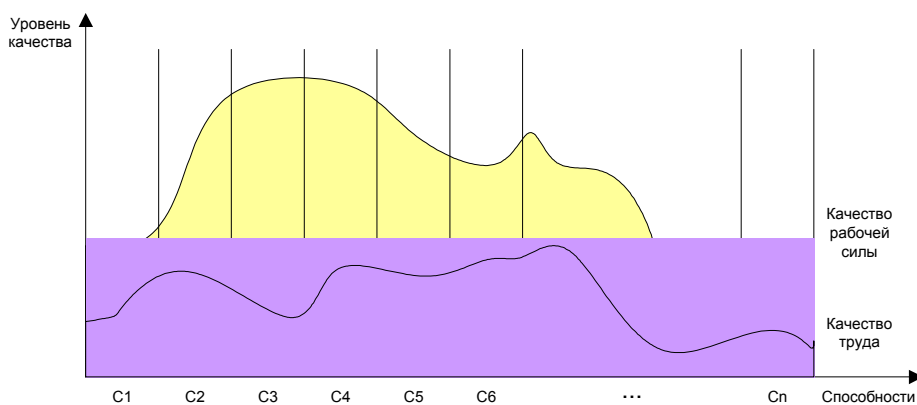


Рис. 1 Качество рабочей силы и качество труда

Если по какой-либо способности человека к трудовой деятельности качество рабочей силы будет равняться качеству труда, то величина потенциала станет равной нулю, что будет свидетельствовать о невозможности выполнения определенного труда с заданным качеством в случае кризисных ситуаций. Если же потенциал принимает отрицательное значение (рис. 2), то выполнение работ нужного качества также не представляется возможным. Отсюда следует актуальность оценки потенциала качества рабочей силы и его развития.

Анализируя проблемы оценки персонала, многие авторы отмечают сложности, связанные с оценкой качества способностей: получение большого количества показателей, многие из которых не являются количественными; невозможность использования интегральной оценки по всему ряду показателей. Е. Карпенко в своей статье отмечает: «Все эти трудности делают практически невозможной прямую оценку человеческих ресурсов как источников возможностей производственной системы» [1].

На сегодняшний день можно выделить три подхода к косвенной оценке человеческих ресурсов:

- оценка человеческих ресурсов путем оценки трудовых ресурсов;
- оценка человеческих ресурсов путем редукции их качественных характеристик;
- оценка человеческих ресурсов путем оценки затрат на их производство и воспроизводство.

В первом случае трудовые ресурсы как экономическая категория понимаются как выражающие отношения по поводу населения, обладающего физической и интеллектуальной способностью к труду. Основными показателями при таком подходе становятся численность населения в общественном хозяйстве, незанятое трудоспособное население, прочие демографические данные.

Согласно второму подходу человеческие ресурсы можно оценить путем редукции их качественных характеристик. В этом случае рассматриваются способности человека, а категория «трудовые ресурсы», как правило, трансформируется в категорию «трудовой потенциал». К.М. Миско определяет трудовой потенциал как запасы труда, зависящие от численности, накопленного опыта и половозрастной структуры трудовых ресурсов

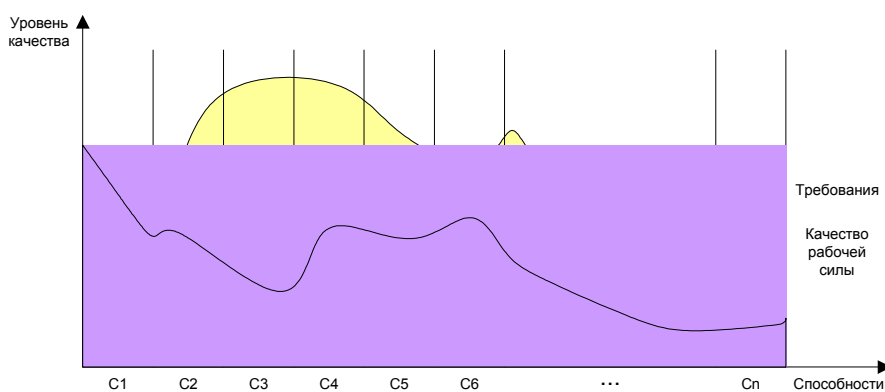


Рис. 2 Варианты значений трудового потенциала

[2]. Исходя из определения Миско, и того факта, что интегральный показатель получить практически невозможно, вводится редукция качественных характеристик в интегральную оценку на основе принятой базы сравнения. В качестве базиса сравнения обычно используется производительность труда, как всесторонняя характеристика качества рабочей силы. При этом в качестве эталона, к которому сводится оценка, используется производительность труда абстрактного работника с усредненными характеристиками. В итоге получается, что каждая характеристика сотрудника является своего рода переменной, от которой зависит интегральный показатель – производительность труда.

Третий подход предусматривает оценку человеческих ресурсов через определение затрат на производство и воспроизводство. Сущность подхода состоит в том, что такие затраты как первичное и последующее образование рассматриваются не как текущие издержки общества, а как авансированный капитал, вкладываемый в развитие качества рабочей силы. При этом материальные затраты, совершаемые в процессе воспроизводства рабочей силы трансформируются в физические и интеллектуальные способности человека, такие как приобретенные знания, навыки, опыт и тому подобное. Таким образом, стоимость затраченных материальных благ, создающих условия воспроизводства, преобразуется в стоимость человеческого капитала, характеризующегося своей неотделимостью от человека. Естественно, что при оценке способностей отдельно взятого индивидуума возможно применение только второго подхода, основанного на редукции качественных характеристик.

Итак, задача оценки трудового потенциала сводится к определению с помощью существующих методов и процедур оценки качества рабочей силы и качества труда. Следует отметить, что оценка этих двух категорий должна проводиться по одним и тем же критериям в целях достижения соразмерности и объективности получаемых результатов.

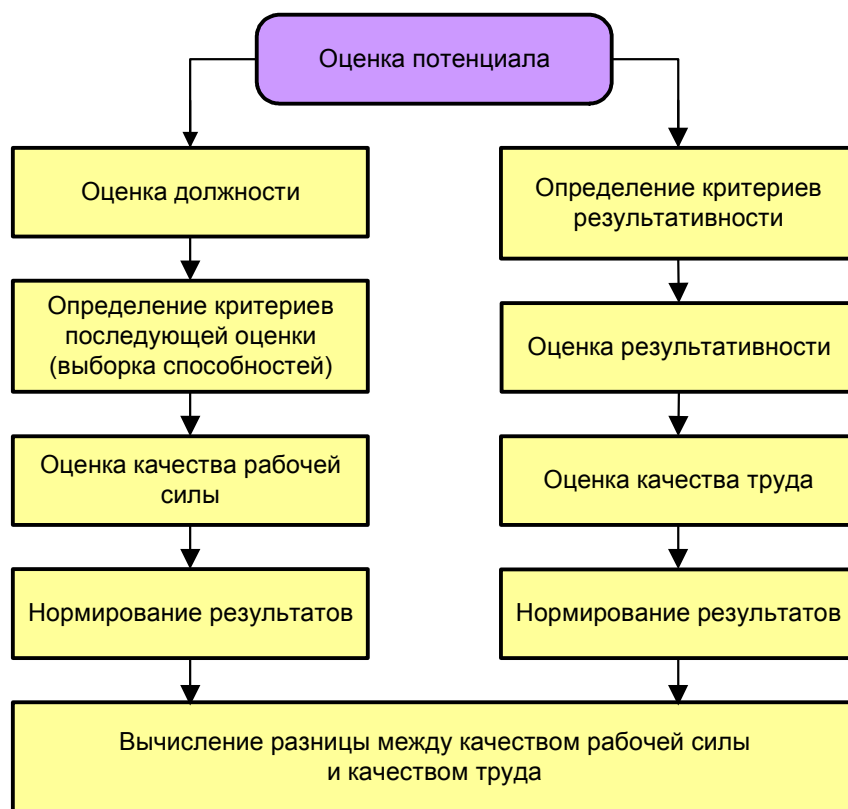
Подобная проблема может быть решена следующим образом. В процессе трудовой деятельности человек продуцирует качество труда, состоящее из реализованной совокупности способностей. В таком случае, необходимо произвести выборку этих способностей, то есть определить, какие способности из всего множества способностей участвуют в образовании качества труда, после чего качество рабочей силы можно оценивать именно по этим критериям. Основная сложность состоит в определении максимально возможной совокупности таких критериев. Выборка критериев производится в процессе оценки должности, в рамках которой образуется качество труда (рис. 3).

Следующим шагом, после выбора критериев, производится оценка качества рабочей силы. Для этого могут использоваться различные системы и методы оценки, в том числе и балльные.

Однако, отметим, что получаемые результаты имеют различные размерности, например значение уровня здоровья и значение уровня знаний. Для достижения соразмерности результатов, как правило, применяют нормирующую функцию, в общем виде имеющую вид

$$n = 2^{-a/b},$$

где  $n$  – оцениваемый показатель после нормировки;  $b$  – соответствующий показатель качества рабочей силы;  $a$  – его эталонное значение.



**Рис. 3 Процедура оценки потенциала качества рабочей силы**

Оценить качество труда представляется возможным через результативность труда (см. рис. 3), учитывая, что эти две категории связаны между собой экспоненциальной зависимостью. Полученные результаты необходимо также пронормировать.

Заключительным этапом процедуры оценки является вычисление потенциала качества рабочей силы как разницы между качеством рабочей силы и качеством труда.

Основное достоинство предлагаемой в статье методики оценки потенциала рабочей силы заключается в рассмотрении последнего как необходимого резерва способностей персонала к труду, на который и должны распространяться функции управления. Недостатком методики является сложность выбора критериев для оценки качества рабочей силы, так как совокупность критериев и ее состав должны быть максимально приближены к способностям, реализуемым в процессе продуцирования качества труда.

#### *Список литературы*

1 Карпенко, Е. Оценка величины потенциала предприятия, порождаемого его человеческими ресурсами / Е. Карпенко. – Эковест, 2003. – С. 314 – 326.

2 Миско, К.М. Ресурсный потенциал региона (теоретические и методические аспекты исследования) / К.М. Миско. – М.: Наука, 1991.

3 Дагаев, А. Новые модели экономического роста с эндогенным технологическим прогрессом / А. Дагаев // Мировая экономика и международные отношения, 2001. – С. 6.

---

## **Methodology of Evaluating Potential of Labor Force as the Reserve of Improving Labor Quality**

**M.Ya. Ozerov**

*Tomsk State University*

**Key words and phrases:** labor force quality; labor quality; staff evaluation; working career; working potential.

**Abstract:** The author's approach to understanding such notions as "labor force quality", "labor quality" and "working potential" is presented. The connection between these notions as the objectives of organization staff evaluation is studied in detail. The review of existing approaches to staff evaluation is given; the methodology of evaluation of labor force quality potential as the reserve of improving labor quality is proposed.

---

© М.Я. Озеров, 2006