Содержание

Введение

Понятие трудового потенциала

Трудовой потенциал отдельного человека

Трудовой потенциал предприятия

Трудовой потенциал общества

Заключение

Литература

**Введение**

Важнейшим фактором, обеспечивающим переход к социально-ориентированной рыночной экономике, является эффективное использование трудовых ресурсов страны. Для этого необходимы рынок труда, для которого характерно соблюдение социальных прав, предоставление работникам гарантий по условиям и оплате труда, наличие развитого комплекса социальных услуг для подготовки человека к трудовой деятельности. Многие функции такой организации призвано выполнять государство, тем более, если оно в России согласно конституции - социальное.

Рынок трудовых ресурсов характеризуется количественными оценками экономически активного населения и уровня безработицы. Экономически активное население - это численность лиц, признаваемых законодательством страны способными работать и не обеспечиваемых пенсиями (от 16 до 55 лет для женщин и от 16 до 60 лет для мужчин). К экономически активному населению относятся и работодатели и работополучатели, как занятые, так и безработные.

Согласно российскому законодательству, регистрируемыми безработными признаются граждане в трудоспособном возрасте, которые по независящим от них причинам не имеют работы, способные и готовые трудиться и которым служба занятости не сделала предложений подходящей работы.

**Понятие трудового потенциала**

Обобщающим показателем процесса становления и развития человека в трудовой деятельности является трудовой потенциал общества*.* Словом «потенциал» обычно обозначают средства, запасы, источники, которые могут быть использованы, а также возможности отдельного лица, группы лиц, общества в конкретной обстановке.

Во всем мире пришли к признанию, что главной производительной силой является человек. Каждый работник, отдельные группы и общество в целом располагают возможностями и способностями осуществлять и совершенствовать трудовую деятельность, существенно повышать ее эффективность.

Трактовка термина «потенциал» означает наличие у кого-либо (отдельно взятого человека, первичного трудового коллектива, общества в целом) скрытых, еще не проявивших себя возможностей или способностей в соответствующих сферах их жизнедеятельности. Определяя данную экономическую категорию, следует иметь в виду, что потенциал (экономический, производственный, трудовой) представляет собой обобщенную, собирательную характеристику ресурсов, привязанную к месту и времени.

Возможности людей по осуществлению в процессе общественно полезной деятельности широкого комплекса функций (производственных, организационно-управленческих, общественно-политических и др.) определяются качествами человека как:

- специфического (трудового) ресурса и основы производства (качествами индивида как части населения);

- главной производительной силы и субъекта производственных отношений (качествами индивида как работника – носителя способности к

труду, создателя материальных и духовных благ);

- члена общества (качества индивида как социально формируемой личности, члена ассоциации трудящихся, участника управления государственными делами).

В силу этого совокупная способность к труду, определяющая меру возможного участия любого человека в общественно полезной деятельности, может быть охарактеризована не только со стороны психофизиологической пригодности и профессиональной подготовленности к выполнению конкретных трудовых функций, но и по времени и затратам труда, а также по степени гражданской и духовной зрелости личности.

Потенциал, выступая в единстве пространственных и временных характеристик, концентрирует в себе одновременно три уровня связей и отношений:

- первый уровень, отражающий прошлое, т.е. представляющий собой совокупность свойств, накопленных системой в процессе ее становления и обусловливающих ее возможность функционирования и развития;

- второй уровень, характеризующий настоящее с точки зрения практического применения и использования наличных способностей;

- третий уровень, ориентированный на развитие: в процессе трудовой деятельности работник не только реализует свои способности,. но и приобретает новые навыки.

 **Трудовой потенциал отдельного человека**

Трудовой потенциал личности формируется под воздействием таких качеств, как умение и желание трудиться, инициативность в труде и хозяйственная предприимчивость, творческая активность и др.

Таким образом, можно говорить о трудовом потенциале отдельного человека, предприятия, города, области, всего общества, поскольку он представляет собой совокупность всех способностей человека к труду.

Исходной структурообразующей единицей трудового потенциала является трудовой потенциал работника (личности), составляющий основу формирования трудовых потенциалов более высоких структурных уровней.

Кроме того, следует учитывать два важных обстоятельства. Во-первых, до момента занятости человека трудом говорить о его рабочей силе можно лишь условно как о физической и духовной трудоспособности вообще, как о возможном потенциальном трудовом вкладе. Во-вторых, результат использования индивидуальной рабочей силы – это реальный трудовой вклад работника, он выражается в конкретном продукте, а также в определенном уровне эффективности труда, достигнутом работником.

Трудовой потенциал работника не является величиной постоянной, он непрерывно изменяется. Трудоспособность человека и накапливаемые в процессе трудовой деятельности созидательные способности работника возрастают по мере развития и совершенствования знаний и навыков, улучшения условий труда и жизнедеятельности. Но они могут и снижаться, если, в частности, ухудшается состояние здоровья работника, ужесточается режим труда и т.п.

Трудовой потенциал работника включает:

- психофизиологический потенциал – способности и склонности человека, состояние его здоровья, работоспособность, выносливость, тип нервной системы и т.п.;

- квалификационный потенциал – объем, глубину и разносторонность общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обусловливающих способность работника к труду определенного содержания и сложности;

- личностный потенциал - уровень гражданского сознания и социальной зрелости, степень усвоения работником норм отношения к труду, ценностные ориентации, интересы, потребности в сфере труда.

Трудовой потенциал работника зависит от степени взаимного согласования в развитии психофизиологического, квалификационного и личностного потенциалов.

**Трудовой потенциал предприятия**

Применительно к предприятию трудовой потенциал представляет собой предельную величину возможного участия работников в производстве с учетом их психофизиологических особенностей, уровня профессиональных знаний, накопленного опыта при наличии необходимых организационно-технических условий.

Трудовой потенциал предприятия как система всегда больше суммы составляющих ее частей – индивидуальных трудовых потенциалов отдельных работников. Уже само объединение работников в единый и планомерно организованный процесс труда порождает эффект коллективного труда, который превосходит сумму сил работников, действующих индивидуально.

Таким образом, если совокупность физических и духовных способностей человека является основой трудового потенциала личности, то производительная сила, возникающая благодаря совместной деятельности различных индивидов, составляет основу трудового потенциала коллектива предприятия. При этом необходимо учитывать, что трудовые коллективы обладают разными потенциалами в зависимости от территориального расположения предприятия, отраслевой принадлежности, размеров производства, половозрастной структуры и др. Кроме того, каждое предприятие имеет свои особенности формирования коллектива, трудовые традиции, взаимоотношения между работниками.

Структура трудового потенциала предприятия представляет собой соотношение различных демографических, социальных, функциональных, профессиональных и других характеристик групп работников и отношений между ними.

В трудовом потенциале предприятия можно выделить следующие компоненты:

 - кадровая составляющая включает: квалификационный потенциал (профессиональные знания, умения и навыки) и образовательный потенциал (познавательные способности);

- профессиональная структура коллектива связана с изменениями в содержании труда (появление новых и отмирание старых профессий, усложнение трудовых операций);

- квалификационная структура определяется качественными изменениями в трудовом потенциале (рост умений, знаний, навыков) и отражает прежде всего изменения в его личностной составляющей;

- организационная составляющая трудового потенциала предприятия включает высокую организацию и культуру труда, находя своё выражение в четкости, ритмичности, согласованности трудовых усилий и высокой степени удовлетворенности работников своим трудом.

**Трудовой потенциал общества**

Общественный трудовой потенциал, аккумулирующий и синтезирующий совокупные способности к общественно полезной деятельности трудоспособного населения, представляет собой конкретную форму материализации человеческого фактора, показатель уровня развития и границы созидательной активности трудящихся масс.

В количественном отношении общественный трудовой потенциал характеризует возможности общества по привлечению к общественному, труду населения разного пола и возраста (мужчин и женщин рабочего, дорабочегои послерабочего возрастов). В качественном отношении трудовой потенциал общества - это его реальные возможности по реализации через участие в общественно полезном труде всего многообразия личных способностей и качеств: знаний, умений и навыков, приобретаемых людьми в процессе воспитания, подготовки к труду, непосредственно трудовой деятельности, переобучения и повышения квалификации.

Он является производным от уровня развития производительных сил и состояния здоровья населения, от содержания общего и специального образования, профессиональной подготовки, нравственного воспитания, отражающих цели, конечную направленность и социально-экономические условия формирования личности.

Потенциал общества зависит от качественных характеристик совокупной рабочей силы, определяющих уровень развития способностей к труду (профессионального мастерства, интеллекта, творческой активности, мобильности) и специфику важнейших социально формирующих черт членов общества (ответственности, исполнительности, дисциплинированности, инициативности, организаторских способностей и др.).

При определении величины потенциала и его использования важно правильно выбрать показатель измерения. В качестве основного показателя объема применяется численность, а показателя использования - человекогод. Исследования показывают, что разница в оценке затрат труда в промышленности страны по величине отработанных человекочасов и среднесписочной численности работников находится в пределах 15%. Следовательно, показатель среднесписочной численности работников, являющийся переменной величиной, не может быть эталоном при оценке величины потенциала, поэтому при анализе динамики его можно применять только с поправочными коэффициентами. А поскольку такие коэффициенты разработать очень трудно, необходимо найти новый объемный показатель.

Исследования, проведенные отечественными экономистами, в том числе работниками кафедры экономики труда ВЗФЭИ (Всероссийский Заочный Финансово-Экономический Институт), убедительно показали, что в качестве основного объемного показателя трудового потенциала может выступать только человекочас. Он обладает стабильностью и допустим к применению во всех экономических расчетах на любом уровне.

Величина совокупного потенциального фонда рабочего времени производственного коллектива представляет собой разность между календарным фондом (Фк) и суммарными резервообразующими неявками и перерывами (Тн.п.), т.е. объемную величину времени выполнения производственного задания данным коллективом работников. К нерезервообразующим относятся регламентированные затраты, которые по своей правовой и экономической сущности являются необходимыми и не могут служить резервом увеличения времени непосредственной работы (выходные и праздничные дни, основные и дополнительные отпуска и другие законодательно установленные неявки и перерывы). В этом фон-де отражается весь объем потенциальных возможностей работающих за любой (плановый, отчетный) период.

Применительно к предприятию величина трудового потенциала определяется по формуле:

Фп=Фк-Тн. п. или Фп=ЧДТсм ,

где Фп - совокупный потенциальный фонд рабочего времени предприятия, ч; Ч - численность работающих, чел.;Д - количество дней работы в периоде; Тсм - продолжительность рабочего дня, смены, ч.

В общем виде величину трудового потенциала общества (региона) можно выразить формулой:

,

где Фп общ - потенциальный фонд рабочего времени общества, ч; i - численность населения по группам, способного участвовать в общественном производстве (i= 1, 2, ...m); m -число групп населения; *Тр*  - законодательно установленная величина времени работы по группам в течение календарного периода (год, квартал, месяц). Исчисляется как произведение количества рабочих дней в периоде на установленную продолжительность рабочего дня в часах.

Так как трудовой потенциал включает всех граждан, способных участвовать в общественном производстве в силу своих физических возможностей, имеющихся знаний и профессионально-квалификационных навыков при нормальном уровне интенсификации труда, в расчет должны быть включены все группы работников с учетом их характерных особенностей. Поскольку структура этих групп неоднородна по возможностям участия в общественном производстве, для правильного определения величины трудового потенциала общества необходимо каждую отдельную группу лиц привести к базовой величине. В этом случае трудовой потенциал общества, рассчитанный по работникам, проработавшим полный календарный год (Побщ), можно определить по формуле:

Побщ = Фп. общ/tрасч.,

где tрасч - расчетное время работы одного трудящегося в течение года, ч.

Продолжительность календарного периода участия группы лиц с различным уровнем потенциальных возможностей не всегда является однозначным критерием для определения величины потенциала общества. Поэтому обязательно должны быть учтены все особенности при группировке трудящихся по основному признаку, каким в данном случае является способность и возможность участия в общественном труде.

**Заключение**

Таким образом, трудовые ресурсы нашей страны способны развиваться, а, следовательно, трудовой потенциал нашего общества растет. Во многих случаях российские специалисты оказываются более востребованными, чем из других стран.

Наметившиеся в последнее время тенденции сотрудничества бизнеса и системы образования необходимо поддерживать для улучшения качества трудовых ресурсов, что будет способствовать развитию экономики нашей страны.

**Литература**

1. Управление персоналом организации: Учебник / Под. Ред. А.Я. Кибанова. – 2-е изд., доп. и перераб. – М: ИНФРА-М, 2003. – 638 с. – (серия «Высшее образование»)
2. Грэхэм Х.Т., Бэннет Р. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / пер. с англ. Под. Ред. Т.Ю. Базарова и Б.Л. Репина. – М. : ЮНИТИ-Дана, 2003. – 598 с.
3. Винокуров М. А., Горелов Н. А. Экономика труда, СПб, 2004 г.
4. Зущина Г. М., Костин Л. А. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества. М, 1996 г.
5. Моргунов Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: учебное пособие. М.: ЗАО Бизнес-школа Интел –синтез, 2000. – 264 с.