

Керуенбаева А.Е.

МЕТОДЫ ИЗМЕРЕНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ И ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНА КАЗАХСТАНА

А.Е. Keruenbaeva

METHODS OF MEASUREMENT OF LABOUR RESOURCES AND EMPLOYMENT POTENTIAL OF THE REGION KAZAKHSTAN

УДК: 331.13781:658315 (574.5)

В статье рассматриваются методы измерения трудовых ресурсов и трудового потенциала региона Казахстана. Автором отмечается, что основным объемным показателем трудового потенциала и трудовых ресурсов может выступать - человеко-час. Этот показатель стабилен, может применяться во всех экономических расчетах и на любом уровне.

The article considers the methods of measurement of labour resources and employment potential of the region in Kazakhstan. The author notes that surround the main indicator of labour potential and labor resources can be - man-hour. This indicator remains stable, can be used in all economic calculations and at any level.

Трудовые ресурсы, как важнейшая производительная сила общества, являются народнохозяйственной экономической категорией. Совместно с материальными ресурсами они характеризуют потенциальные возможности товарного производства страны. Из всех видов ресурсов трудовые ресурсы являются наиболее важным ресурсом, поскольку представляют собой основной фактор общественного производства.

Согласно стандартам и методологическим подходам Международной организации труда трудовые ресурсы включают в себя экономически активное и экономически неактивное население. Экономически активное население - часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и оказания услуг. В состав данной категории включают работников, занятых в экономике, и безработных. Экономически неактивное население представлено населением, не участвующим в производственной жизнедеятельности общества, то есть не занятым в экономике.

В соответствии с конвенцией МОТ и методикой расчета трудовых ресурсов статистическими органами Республики Казахстан в состав трудовых ресурсов включаются как занятое, так и не занятое в экономике трудоспособное население [1].

В формировании границ трудоспособного возраста населения решающую роль играют социально-экономические условия. Так, действующее законодательство о пенсионном обеспечении устанавливает максимальную возрастную границу, соответствующую физиологическому пределу участия людей старшего возраста в трудовой деятельности. А начальная возрастная граница определяется физиологическим развитием молодежи, ее знаниями, уровнем образования, продолжительностью обучения.

В зависимости от возраста все население республики может быть разделено на три части:

- лица моложе трудоспособного возраста;
- лица, находящиеся в трудоспособном возрасте: возрастной предел от 16 до 58 лет для женщин и от 16 до 63 лет включительно для мужчин;
- лица старше трудоспособного возраста, т.е. лица пенсионного возраста: для женщин - 58 лет и старше, для мужчин - 63 года и старше [2].

Современные условия экономического развития внесли определенные коррективы в трактовку термина «трудовые ресурсы». Поэтому ранее широко использовавшиеся термины «трудовые ресурсы», «трудоустройство» требуют творческого переосмысления и новых трактовок в результате трансформации прежних взглядов на эти категории.

Общеизвестно, что трудовые ресурсы являются частью населения региона. Под населением Адамчук В. понимает совокупность людей, живущих на определенной территории (район, город, регион, страна). В то время как трудовые ресурсы, по его мнению, - это трудоспособная часть населения, которая, обладая физическими и интеллектуальными возможностями, способна воспроизводить материальные блага или оказывать услуги [3].

Анисимов В. в своих трудах трудовые ресурсы определял как важнейшую производительную силу общества, характеризующуюся потенциальной массой живого труда, которой в данный момент располагает государство и считает, что фактические трудовые ресурсы связаны с использованием трудоспособного населения [4].

Переход Казахстана от тоталитаризма и командно-административной экономики к экономике рыночной, к свободному труду и запрету на труд принудительный делает, на наш взгляд, бессмысленным использование термина «трудовые ресурсы» в его прежнем толковании. Татибеков Б. в своих научных исследованиях утверждает: «Нельзя назвать ресурсом то, что не может быть использовано, к трудовым ресурсам не могут относиться лица, которые не хотят работать» [5].

Нам импонирует мнение Татибекова Б., поскольку оно с учетом реалий сегодняшнего дня более конкретно раскрывает содержание категории «трудовые ресурсы». Опираясь на мнение казахстанских ученых [6,7] и результаты собственного исследования, мы пришли к выводу, что трудовые ресурсы - это трудоспособная часть экономически активного и экономически неактивного населения, которая принимает активное участие в экономической жизни страны. Источником же комплектования трудовых ресурсов являются: трудоспособное население в трудоспособном возрасте,

заключением неработающих инвалидов войны и труда и II групп и лиц, получающих пенсию на льготных условиях (мужчины 53-63 лет, женщины 48-58 лет); работающие лица старше трудоспособного возраста и работающие подростки.

Структура трудовых ресурсов многогранна, а в качестве экономической категории трудовые ресурсы имеют количественные и качественные характеристики.

К количественным показателям трудовых ресурсов относятся:

- численность трудовых ресурсов;
- структура населения по различным категориям;
- показатели естественного движения населения и т.д.
- Качественными характеристиками трудовых ресурсов являются:
- уровень образования;
- профессионально-квалификационная структура;
- культурный уровень;
- показатели здоровья населения;
- половозрастная структура;
- средняя продолжительность жизни;
- соотношения работников, занятых преимущественно умственным и преимущественно физическим трудом;
- структура работников, занятых в материальном производстве и в непромышленной сфере;
- показатели миграции;
- национально-этническая структура и др. Количественные изменения численности трудовых ресурсов обычно выражаются в абсолютном приросте, темпах роста и темпах прироста. Разность между численностью трудовых ресурсов на начало и на конец рассматриваемого периода определяет их абсолютный прирост. Темп роста

рассчитывается как отношение абсолютной величины численности трудовых ресурсов в конце данного периода к их величине на начало этого же периода. Среднегодовой темп за несколько лет определяется как средняя геометрическая по формуле:

$$T_{\delta n} = \sqrt[n]{\frac{R_n}{R_0}} \quad (1)$$

где T_{pc} - среднегодовой темп роста; n - число лет; R_n - численность в конце периода; R_0 - численность в начале периода

Темп прироста рассчитывают по следующей формуле:

$$T_{n\tilde{n}} = \sqrt[n]{\frac{R_n}{R_0}} - 1 \quad (2)$$

где $T_{п0}$ - среднегодовой темп прироста

В связи с разработкой концепции человеческого развития в научный оборот был введен такой термин как «человеческие ресурсы». Эта категория стала активно вытеснять использовавшийся прежде термин «трудовые ресурсы». В условиях плановой экономики человеческие ресурсы расценивались как главная производительная сила, а потому чаще всего использовались понятия «трудовые ресурсы» и «трудовой потенциал». Такая трактовка термина, безусловно, представляла только количественную информацию, не отражая качественных параметров данного понятия. Именно поэтому появилась необходимость в исследовании составных компонентов обеих категорий.

Таблица 1

Составляющие компоненты человеческих ресурсов, населения страны и ее трудовых ресурсов

	Лица до подросткового периода	Работающие подростки	Лица трудоспособного возраста	Работающие лица старше трудоспособного возраста	Неработающие инвалиды I и II групп, неработающие пенсионеры	Трудовые мигранты	Трудовые ресурсы др. государств, работающие в филиалах нац. компаний
Население	+	+	+	+	+		-
Человеческие ресурсы	+	+	+	+	-	+	+
Трудовые ресурсы	-	+	+	+	-	+	-

Примечание - источник Татибеков Б. «Рынок труда и занятость человеческих ресурсов Казахстана в условиях глобализации» - Алматы, 2007, С. 37.

Следует напомнить, что трудовые ресурсы являются составной частью человеческих ресурсов. При этом если трудовые ресурсы ограничены возрастными рамками, то человеческие ресурсы не ограничиваются лишь этим. Они охватывают и другую часть населения страны: как до, так и после трудоспособного возраста. К числу населения, не достигшего трудоспособного возраста, относят не только

подростков, но и более младшую по возрасту часть населения, как потенциальный ресурс в будущей экономической деятельности государства (табл.1). Исходя из вышеизложенного, можно говорить об определенном тождестве понятий «население» и «человеческие ресурсы». Однако при рассмотрении их сквозь призму экономической ценности полностью и безоговорочно отождествлять человеческие ресурсы

страны и население, как нам кажется, нельзя.

Дело в том, что среди населения страны существуют определенные слои общества (инвалиды I и II группы, пенсионеры пожилого возраста и т.д.), которые в силу физических или возрастных ограничений не могут принимать активного участия в экономической, а также в производственной жизнедеятельности общества. Тем не менее, в качестве неотъемлемой части населения страны они принимают определенное участие в культурном, моральном и нравственно-этическом развитии общества.

Как видно из таблицы 1, если население страны представляет собой совокупность граждан государства, включая инвалидов I и II групп, неработающих пенсионеров, то в состав человеческих ресурсов, как одного из экономических ресурсов общества, они не входят. Наряду с этим, если в состав населения страны не включаются внешние трудовые мигранты и трудовые ресурсы других государств, работающие в филиалах национальных компаний, то в человеческие ресурсы страны они входят как реальный экономический потенциал государства.

Эволюция категории «трудовые ресурсы» обусловила возникновение другой категории - «трудовой потенциал», который может существовать безотносительно к процессу производства. Кроме того, появление данной категории было вызвано общим развитием экономической науки, в которой уже сформировалось ключевое понятие «потенциал». В теории и практике термин «трудовой потенциал» нашел широчайшее применение в начале 80-х годов, хотя отдельные его свойства и компоненты исследовались еще А.Смитом, Д. Рикардо, К.Марксом. Собственный взгляд на характер и структуру трудового потенциала продемонстрировали некоторые российские ученые - сторонники теории человеческого капитала. К примеру, Комиссарова Т. и Розанова В. считают, что именно образование является основой, обеспечивающей постоянный рост производительной силы труда. Ведь общеизвестно, что на уровень трудового потенциала непосредственное влияние оказывают вкладываемые в работников инвестиции, улучшающие их образование и повышающие уровень профессиональной подготовки [8,9].

По утверждению Мельдахановой М., трудовой потенциал представляет собой наличные ресурсы труда общества. В основном это часть населения, находящаяся в трудоспособном возрасте, которая характеризуется определенным накопленным уровнем образования, профессионально-квалификационной структурой, трудовыми навыками и мотивацией труда [10].

Основным объемным показателем трудового потенциала и трудовых ресурсов может выступать, как нам думается, лишь человеко-час. Этот показатель стабилен, может применяться во всех экономических расчетах и на любом уровне. Базовой расчетной величиной, как известно, выступает фонд рабочего времени.

Показателем, характеризующим возможности базовой расчетной величины, должна выступать единица измерения, которая имеет не качественное, а

только количественное измерение. Необходимо отметить, что верный выбор единого измерителя позволяет создать научно обоснованную базу для приведения разновеликих величин к единому показателю. Поэтому размеры величины трудового потенциала предприятия можно определить, используя следующие формулы:

$$\Phi_{\text{п}} = \Phi_{\text{к}} - T_{\text{нп}} \quad (3)$$

или

$$\Phi_{\text{п}} = Ч \times Д \times T_{\text{см}}, \quad (4)$$

где $\Phi_{\text{п}}$ - совокупный потенциальный фонд рабочего времени предприятия, час; $\Phi_{\text{к}}$ - величина календарного фонда времени, час.; Ч - численность работающих, чел.; Д - количество дней работы в периоде, дни; $T_{\text{см}}$ - продолжительность рабочего дня, час; $T_{\text{нп}}$ - резервообразующие неявки и перерывы, час

Величину трудового потенциала общества (региона) в общем виде можно представить следующим образом:

$$\Phi_{\text{п. общ}} = Ч \times T_{\text{р}} \quad (5)$$

где $\Phi_{\text{п. общ}}$ - потенциальный фонд времени общества, час; Ч - численность населения, способного участвовать в общественном производстве по группам; $T_{\text{р}}$ - законодательно установленная величина времени работы по группам работников в течение календарного периода (год, квартал, месяц).

Кстати, законодательно установленную величину времени работы можно представить как произведение количества рабочих дней в периоде на установленную продолжительность рабочего дня в часах.

Отметим, что трудовой потенциал включает всех граждан, которые способны принимать участие в процессе производства. Поэтому при проведении расчетов должны приниматься во внимание все группы работников с учетом характерных для них особенностей. Однако структура таких групп не бывает однородной, поэтому для правильного определения величины трудового потенциала общества каждую группу лиц следует приводить к базовой величине. В качестве такой величины обычно выступает полугодовой работник.

Трудовой потенциал общества (региона), исчисленный в таких работах, можно определить по приведенной ниже формуле:

$$\text{Побщ} = \Phi_{\text{п.общ}} : t_{\text{р}} \quad (6)$$

где Побщ - трудовой потенциал общества полугодовых работников; $\Phi_{\text{п.общ}}$ - потенциальный фонд времени общества, час.; $t_{\text{р}}$ - расчетное время работы одного трудящегося в течение года, час.

В основу методологических подходов по исследованию качественных характеристик населения положены такие фундаментальные компоненты, как здоровье, интеллектуальный потенциал, профессионально-образовательные способности людей, их духовность и социальная активность, а также культурно-нравственные ценности (табл.2).

Методика измерения и оценки качества трудового потенциала представляет собой систему проце-

дур, которые позволяют выявить и в последующем измерить качества нижнего уровня. Это необходимо делать для приведения последних к общему интегральному показателю [11].

Таблица 2

Оценка качественных показателей трудового потенциала

Свойства	Шкала	Максимальный балл	Минимальный балл	Минимальный индекс
Физическое здоровье	1	15	5	0,33
	2	15	5	0,33
	3	5	1	0,2
Психическое здоровье	1	114	38	0,33
Когнитивный потенциал	1	60	12	0,2
	2	50	10	0,2
Творческий потенциал	1	4	1	0,25
	2	50	10	0,2
Коммуникабельность	1	48	16	0,33
Культурный уровень	1	51	17	0,33
Нравственный уровень	1	44	11	0,25
	2	63	21	0,33
Потребность в достижении	1	21	7	0,33
Примечание - таблица составлена автором на основе работы Комиссаровой Т.А.				

При этом следует учесть, что интегральный индекс индивидуального качества не может иметь нулевого или отрицательного значения. Индекс индивидуального качества всегда больше нулевого значения; его максимальная величина равна единице. Поэтому все показатели качества обычно сравниваются с максимальным значением индекса. Для оценки свойств человека используют шкалу Лайкерта, являющуюся разновидностью опросника установок. В этом опроснике предлагается набор утверждений с 5-7 бальными рейтинговыми шкалами. Оценка происходит в зависимости от степени согласия испытуемого с предлагаемыми ему утверждениями. Частный индекс по шкале рассчитывается как отношение фактического числа баллов к максимально возможному количеству баллов. Оценка качественных показателей трудового потенциала по шкале Лайкерта представлена в таблице 2.

Для того чтобы измерить физическое здоровье осуществляют оценку тяжести и частоты заболеваемости, оценку влияния здоровья на результативность выполнения жизненных функций, а также самооценку респондентами своего здоровья. Измерение психического здоровья проводится на основе оценки способности психики человека воспринимать внешние стрессовые воздействия без получения при этом

существенных деформаций.

Кстати, оценку творческого потенциала также можно производить на основе двух шкал. Первая шкала характеризует респондента с точки зрения его творческой деятельности. При этом учитывается творчество не только в профессиональной сфере, но и в быту. А вторая шкала выявляет отношение респондента к творчеству. Коммуникабельность определяется посредством тестирования, измеряющего состояние и поведение респондента в самых различных ситуациях: от контактов в коллективе до взаимоотношений с другими людьми в обществе. В шкале, позволяющей оценить культурный уровень индивида, перечислены различные свойства, которые дают представление о его поведении в обществе с качественной стороны. Нравственный уровень измеряют на основе использования двух шкал. Одна шкала связана с характеристикой нравственных чувств, выражающих отношение индивида к нарушению общепринятых норм. Другая шкала определяет систему нравственных ценностей респондента. Потребность в достижении характеризуется с точки зрения стремления респондента к повышению своего социального статуса. Этот показатель получают посредством оценки той части жизненных планов, которая связана со стремлением индивида к повышению социального статуса.

Литература:

1. Анисимов В. Кадровая служба и управление персоналом организации: практическое пособие кадровика-М.: «Экономика», 2003, с. 277.
2. Адамчук В., Ромашов О., Сорокина М. Экономика и социология труда: учебник для вузов - М.: ЮНИТИ, 1999, с.15.
3. Татибеков Б. Рынок труда и занятость человеческих ресурсов Казахстана в условиях глобализации - Алматы, 2007, с. 37.
4. Закон Республики Казахстан «О труде в Республике Казахстан» от 10 декабря 1999, Юрист, с. 79.
5. Материалы 81-ой сессии Международной организации труда, МОТ, Труд в Казахстане, с. 12.
6. Татибеков Б. «Некоторые аспекты устойчивого развития человеческих ресурсов и реализация целей развития тысячелетия в Казахстане» // Труд в Казахстане, 2006, № 1, с.7.
7. Татибеков Б., Байзакова Л., Мельдаханова М. Рынок труда и занятость - реформирование экономики Казахстана / под редакцией Кенжегузина М.: Алматы, 1997, с.321.
8. Мельдаханова М. Эффективное использование человеческих ресурсов: сущность и особенности в условиях глобализации//Труд в Казахстане, 2004, №7, с. 4-13.
9. Вазгенов А. Управление трудовыми отношениями в условиях обострения социальной напряженности//Проблемы теории и практики управления, 1999, №4, с. 25.
10. Кнорринг В. Искусство управления: учебник - М:изд - воБЕК,1997, с.80.
11. Регионоведение: учебник для вузов/под ред. Морозовой Т. - М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998, с. 81

Рецензент: д.э.н., профессор Зулпукаров А.З.