

УДК 331.52(476.6)

**ОЦЕНКА ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ
ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ИНДЕКСНЫМ, РЕСУРСНЫМ
И СТОИМОСТНЫМ МЕТОДАМИ**

С.В. Грудько

УО «Гродненский государственный аграрный университет»,
г. Гродно, Республика Беларусь

(Поступила в редакцию 01.07.2013 г.)

***Аннотация.** Оценка формирования и использования трудового потенциала проведена с использованием ресурсного, индексного и стоимостного методов. В результате оценки трудовых ресурсов с использованием индексно-*

го метода определяется численность работников с учетом их качества и имеющихся земельных и основных фондов. Сущность ресурсного метода заключается в оценке эффективности замещения одного работника, занятого сельскохозяйственных организаций основывается на нормативе компенсации выбытия 1 работника производственными средствами.

Summary. Evaluation of the effectiveness of labor potential formation is carried out using the resource, and the value of the index methods. As a result of assessment of human resources using the index method is determined by the number of employees with regard to their quality and available land and fixed assets. The essence of the method of the resource is to assess the effectiveness of substitution of an employee engaged in the production process. The valuation of the labor potential of agricultural organizations is based on the norm of 1 employee compensation disposal by production facilities.

Введение. Проблема оценки формирования и использования трудового потенциала активно исследуется в современной экономической литературе. При этом встречается множество подходов: комплексный, экономический упрощенный, временной, индексный, ресурсный и стоимостной (таблица 1).

Таблица 1 – Методы оценки трудового потенциала организации

Метод оценки	Показатели	Достоинства	Недостатки
1	2	3	4
Комплексный [1, с. 98-99; 3, с. 10-75]	Базовые: половозрастная структура, уровень образования, семейное положение, состояние здоровья и др.	Показатели отражают социально-демографические характеристики персонала	Сложность расчета качественных показателей, не учитываются количественные характеристики
	Прикладные: численность персонала, количество рабочего времени, возможного к отработке при нормальном уровне интенсивности труда, состояние здоровья, физического развития, выносливости, уровень образования и квалификации, фундаментальность подготовки, ответственность, интерес к работе.	Показатели отражают способность работников к труду	Не учитываются показатели эффективности труда

Продолжение таблицы 1

1	2	3	4
Экономический [11, с. 9-10; 2, с. 20]	Изменение совокупности экономических показателей: численности работающих, заработной платы, рабочего времени, трудоемкости, профессионально-квалификационной структуры кадров и др.	Метод позволяет охарактеризовать различные стороны трудового потенциала	Большое количество показателей, которые не имеют четкой классификации
Упрощенный [7, с. 13-14]	Совокупность показателей: средняя списочная численность, структура по полу, возрасту, стажу работы, уровню образования, квалификационному составу работников	Показатели отражают социально-демографические характеристики человека	Не учитывают показатели эффективности трудового потенциала
Временной [8]	Совокупный потенциальный фонд рабочего времени производственного персонала как разность между календарным фондом и суммарными резервообразующими явками и перерывами	Метод отражает совокупный потенциальный фонд рабочего времени производственного коллектива	Учитывает только отдельные количественные характеристики трудового потенциала
Стоимостной [4; 10]	Сумма заработной платы промышленно-производственного персонала, затрат по обучению, переподготовке и повышению квалификации персонала	Метод отражает стоимостную оценку трудового потенциала для организации	Не учитывает стоимость основных и оборотных фондов, затраты на самообразование и самообразование, здоровье работников и показатели эффективности трудового потенциала
Индексный [6]	Уровень образования, нагрузка сельскохозяйственных угодий на одного работника, фондовооруженность	Метод позволяет определить скорректированную численность трудовых ресурсов	Не учитывает основные характеристики трудового потенциала
Ресурсный [9]	Годовая выработка, стоимость основных и оборотных средств	Метод позволяет провести оценку эффективности замещения одного работника, занятого производством процессом	Не учитывает основные характеристики трудового потенциала

Примечание – Собственная разработка на основании анализа экономической литературы

Наиболее полную оценку трудовому потенциалу дают комплексный и экономический методы. Однако в них не полностью отражены возможности персонала. Упрощенный метод дает лишь поверхностную оценку, а временной – оценивает только производственный персонал.

Цель работы – провести оценку формирования и использования трудового потенциала, используя индексный, ресурсный и стоимостной методы.

Материал и методика исследований. Исследования проводились в рамках темы диссертационной работы автора. Были использованы такие методы научного познания, как экономико-статистический, монографический, диалектический, анализа и синтеза. Источниками информации выступили данные статистической отчетности Республики Беларусь в целом и Гродненского района в частности за 2007-2011 гг.

Результаты исследований и их обсуждение. На практике используются три метода оценки формирования и использования трудового потенциала: индексный, ресурсный и стоимостной.

При использовании индексного метода оценки все трудовые ресурсы, используемые в организации переводят в соизмеримые (с учетом имеющихся производственных мощностей, земельных ресурсов и качества трудовых ресурсов).

Исходными данными для расчета выступает среднегодовая численность работников сельскохозяйственных организаций Гродненской области. Далее определяются частные индексы по учитываемым ресурсам как отношение значения показателя по району к среднеобластному его значению. Для оценки качества трудовых ресурсов исследуем показатель образованности работников, который определяется как отношение численности работников с высшим и среднеспециальным образованием к общей численности работников сельскохозяйственных организаций, фондовооруженности и нагрузки сельскохозяйственных угодий на одного работника.

Каждый из указанных факторов (уровень образованности, фондовооруженность и нагрузка сельскохозяйственных угодий на 1 работника) по разному оказывают влияние на годовую выработку, поэтому нами при помощи корреляционно-регрессионного анализа определена доля влияния каждого фактора на годовую выработку. Так, на уровень квалификации приходится 12,4%, на фондовооруженность – 68,8%; на нагрузку сельскохозяйственных угодий на одного работника – 18,8%. Связь между факторами и годовой выработкой тесная, так как множественный коэффициент корреляции больше 0,7 ($r=0,73$).

Умножая долю влияния каждого фактора на полученные частные индексы этих показателей, определяем взвешенные индексы. Сумми-

руя полученные взвешенные индексы по каждому фактору, получаем суммарный поправочный коэффициент, умножив который на фактическую численность работников определяем скорректированную численность работников сельскохозяйственных организаций (таблица 2).

Таблица 2 – Скорректированная среднегодовая численность работников сельскохозяйственных организаций Гродненской области

Район	Взвешенные индексы			Суммарный поправочный коэффициент	Среднегодовая численность работников, чел.	Скорректированная среднегодовая численность работников, чел.
	уровня об-разованности	фондово-оруженности	нагрузки с-х. угодий на 1 работ-ника			
Берестовицкий	0,15	0,81	0,17	1,12	2044	2294
Волковысский	0,12	0,72	0,17	1,02	3133	3181
Вороновский	0,14	0,46	0,17	0,77	3959	3045
Гродненский	0,14	0,80	0,12	1,06	6350	6738
Дятловский	0,13	0,70	0,21	1,03	2466	2547
Зельвенский	0,12	0,73	0,25	1,10	1281	1411
Ивьевский	0,13	0,52	0,23	0,88	2007	1759
Кореличский	0,13	0,60	0,18	0,91	3200	2917
Лидский	0,10	0,70	0,20	1,01	3161	3182
Мостовский	0,09	0,78	0,19	1,06	2310	2454
Новогрудский	0,11	0,65	0,20	0,96	2714	2609
Островецкий	0,08	0,73	0,22	1,03	2129	2191
Ошмянский	0,12	0,65	0,24	1,01	1960	1984
Свислочский	0,11	0,64	0,19	0,94	1450	1358
Слонимский	0,14	0,78	0,20	1,12	2668	2978
Сморгонский	0,13	0,86	0,28	1,27	1498	1895
Щучинский	0,14	0,59	0,17	0,90	2120	1901
Гродненская область	0,12	0,69	0,19	1,00	44450	44450

Примечание – Расчеты автора на основании источника [5]

В результате оценки трудовых ресурсов с использованием индексного метода определяется численность работников с учетом их качества и имеющихся земельных и основных фондов. Так, установлено, что в Сморгонском районе скорректированная численность работников сельского хозяйства на 26,5% превышает фактический уровень 2011 г. Значительный избыток работников испытывают также Гродненский, Слонимский и Берестовицкий районы.

Оценку эффективности замещения одного работника, занятого производственным процессом, проводят ресурсным методом. Согласно данному методу количество потребленных ресурсов в производственном процессе (основных и оборотных) выражается через соответствующее количество трудовых, которое характеризует овеществленную

численность работников. Для нахождения овещественной численности работников используют формулу:

$$ЧР_{овещ} = \frac{A}{ГВ} + \frac{СО_{об}\Phi}{ГВ} \quad (1)$$

где $ЧР_{овещ}$ – овещественная численность работников, чел.;

A – сумма начисленной за год амортизации, млн. руб.;

$СО_{об}\Phi$ – стоимость оборотных средств, млн. руб.;

$ГВ$ – годовая выработка одного работника млн. руб.

Поскольку, в соответствии с законодательством Республики Беларусь, собственником земель сельскохозяйственного назначения выступает государство, а организации самостоятельно не имеют права их купли-продажи, то в расчетах не учитывается стоимость земель сельскохозяйственного назначения. Потребленная стоимость основных средств в течение определенного периода выражается через сумму начисленной амортизации, что обусловило выделение данного показателя при определении овещественной численности работников.

Так, согласно расчетам, овещественная численность работников сельскохозяйственных организаций Гродненской области сократилась в 2011 г. по сравнению с 2007 г. на 26%. Максимальная численность овещественных работников в Гродненском районе, а минимальная – в Зельвенском. При этом соотношение между районами по уровню данного показателя составляет 1:3,5.

Общая численность трудовых ресурсов по данному методу оценки определяется как простая сумма овещественной их численности с общей списочной численностью работников сельскохозяйственных организаций, т.к. последняя учитывает труд временных работников пропорционально отработанного ими времени. После этого определяется стоимость одного работника как частное от деления стоимости валовой продукции в сопоставимых ценах (или валюте) на общую численность трудовых ресурсов.

В целом по Гродненской области общая численность трудовых ресурсов сельскохозяйственных организаций в 2011 г. составляла почти 177 тыс. чел., что на 23% ниже уровня 2007 г. и на 2% ниже уровня 2010 г. Максимальная численность трудовых ресурсов сосредоточена в Гродненском районе (21140 чел.), при этом стоимость единицы трудовых ресурсов здесь составила 25704 тыс. руб., что ниже аналогичного показателя Берестовицкого района на 2760 тыс. руб. Следует отметить, что стоимость единицы трудовых ресурсов в Берестовицком районе занимала лидирующую позицию среди районов Гродненской области в

период с 2007 по 2011 гг. В долларовом эквиваленте стоимость единицы трудовых ресурсов Гродненской области в период с 2007 по 2009 гг. увеличилась (рост составил 76% или 2106 долл. США), а с 2009 г. по 2011 г. – отмечается снижение стоимости на 1281 долл. США в расчете на единицу трудовых ресурсов.

Сущность стоимостной оценки трудового потенциала сельскохозяйственных организаций заключается в том, что среднесписочная численность работников, занятых производством продукции сельского хозяйства, умножается на норматив компенсации выбытия 1 работника производственными средствами [12]. В 1990 г. норматив компенсации 1 работника сельскохозяйственного производства составлял 14880 руб.

Стоимостная оценка одного среднегодового работника, занятого в сельском хозяйстве по фондовому эквиваленту с учетом коэффициента удорожания основных средств в 2011 г. к уровню 1990 г., составила 109,192 млн. руб., или 23,617 тыс. долл. США (таблица 3).

Таблица 3 – Расчет стоимости трудовых ресурсов сельскохозяйственных организаций Гродненской области стоимостным методом

Район	Среднесписочная численность работников				Стоимостная оценка работников, млн. руб			
	2008г.	2009г.	2010г.	2011г.	2008г.	2009г.	2010г.	2011г.
А	1	2	3	4	5	6	7	8
Берестовицкий	2239	2204	2136	2044	185879,1	201454,0	214567,2	223188,7
Волковысский	2430	2397	3133	3133	201735,7	219095,0	314718,6	342098,9
Воронковский	3785	3822	4266	3959	314226,1	349345,4	428531,6	432291,6
Гродненский	6423	6596	6464	6350	533229,7	602899,6	649326,9	693370,0
Дятловский	2638	2616	2508	2466	219003,6	239112,4	251935,6	269267,8
Зельвенский	1708	1634	1474	1281	141796,1	149353,8	148067,4	139875,1
Ивьевский	2396	2390	2305	2007	198913,0	218455,1	231543,7	219148,6
Кореличский	3388	3420	3290	3200	281267,7	312601,1	330489,7	349414,8
Лидский	3076	3028	3124	3161	255365,8	276770,8	313814,5	345156,3
Мостовский	2411	2406	2357	2310	200158,3	219917,6	236767,2	252233,8
Новогрудский	3002	2852	2778	2714	249222,4	260683,7	279057,9	296347,4
Островецкий	2265	2303	2210	2129	188037,6	210503,0	222000,7	232470,0
Ошмянский	2260	2219	2104	1960	187622,5	202825,1	211352,7	214016,6
Свислочский	1646	1612	1617	1450	136648,9	147343,0	162432,2	158328,6
Слонимский	2755	2920	2812	2668	228716,8	266899,2	282473,3	291324,6
Сморгонский	1499	1535	1514	1498	124445,2	140304,9	152085,5	163569,8
Щучинский	2838	2663	2781	2120	235607,3	243408,4	279359,2	231487,3
Гродненская область	46759	46617	46873	44450	3881875,8	4260972,0	4708523,9	4853589,7

Продолжение таблицы 2

Район А	Стоимостная оценка работников, млн. \$			
	2008 г. 9	2009 г. 10	2010 г. 11	2011 г. 12
Берестовицкий	87,010	72,140	72,048	48,273
Волковысский	94,433	78,457	105,678	73,992
Вороновский	147,090	125,100	143,894	93,499
Гродненский	249,605	215,897	218,034	149,967
Дятловский	102,516	85,625	84,596	58,239
Зельвенский	66,375	53,483	49,719	30,253
Ивьевский	93,111	78,228	77,749	47,399
Кореличский	131,662	111,941	110,973	75,574
Лидский	119,537	99,111	105,374	74,653
Мостовский	93,694	78,752	79,503	54,555
Новогрудский	116,661	93,350	93,703	64,096
Островецкий	88,021	75,380	74,544	50,280
Ошмянский	87,826	72,631	70,969	46,289
Свислочский	63,966	52,763	54,542	34,245
Слонимский	107,063	95,576	94,850	63,010
Сморгонский	58,253	50,243	51,068	35,378
Щучинский	110,288	87,164	93,805	50,068

Примечание – Расчеты автора на основании источника [5]

Так, установлено, что наибольшим стоимостным потенциалом среди сельскохозяйственных организаций исследуемого района обладают СПК «Прогресс-Вертелишки» и СПК «Октябрь-Гродно». Стоимость трудовых ресурсов указанных организаций более чем в три раза выше стоимости трудовых ресурсов СПК «Свислочь», СПК «Гродненский», СПК «Гожа» и СПК «Пограничный».

Стоимость трудовых ресурсов Гродненской области в долларовом эквиваленте в 2011 г. составила 1049,772 млн. долл. США, из них 14% – Гродненский район, который располагает максимальным стоимостным трудовым потенциалом.

Вывод. Таким образом, из рассмотренных способов оценки наиболее целесообразным для практического использования является стоимостная оценка формирования и использования трудового потенциала, которая позволяет определить полную стоимость имеющихся трудовых ресурсов организации, района, области, отрасли, республики. Однако, согласно указанной методике, в расчет принимается «усредненный» работник, т.е. не учитывается образование, эффективность его труда, здоровье и другие не менее важные характеристики, определяющие потенциальные возможности каждого конкретного работника. Которые находят отражение при индексном способе оценки. Поэтому, на наш взгляд, при проведении стоимостной оценки формирования и использования трудового потенциала целесообразно производить кор-

ректировку последней при помощи коэффициентов, позволяющих учитывать вышеперечисленные факторы.

ЛИТЕРАТУРА

1. Генкин, Б.М. Экономика и социология труда / Б.М. Генкин. – 8-е изд., переработанное и дополненное. – Москва: Инфра-М, 2009. – 462 с.
2. Громько, Н.А. Оценка трудового потенциала Республики Беларусь / Н.А. Громько // Белорусская экономика: анализ, прогнозирование, регулирование. – 2004. - № 6. – С. 17-23.
3. Демографическая ситуация, человеческий и социальный капитал Республики Беларусь: системный анализ и оценка / С.Ю. Солодовников [и др.]; научн. Ред. П.Г. Никитенко; Ин-т экономики НАН Беларуси. – Минск: Белорус. наука, 2008. – 424 с.
4. Дорошенко, Ю.А. Теоретические и методические основы экономической оценки трудового потенциала / Ю.А. Дорошенко, С.М. Бухонова // Российское предпринимательство. – 2004. - № 5. – С. 56-60.
5. Информационная база данных «Бухстат».
6. Лециловский, П.В. Индексная оценка ресурсного потенциала, ее сущность и значение / П.В. Лециловский, А.В. Мозоль // Вестник БГЭУ. – 2004. - № 3. – С. 27-31.
7. Морозова, Н.Н. Воспроизводство и развитие человеческого потенциала в регионе / Н.Н. Морозова, В.П. Шорохов. – Могилев, 2006.
8. Одегов, Ю.Г. Трудовой потенциал предприятия: пути эффективного использования / Ю.Г. Одегов, В.Б. Бычин, К.Л. Андреев. Ч. 1. – Саратов: изд-во Саратовск. ун-та, 1991. – 170 с. - С. 38.
9. Попов, М.В. Экспертное заключение по расчету стоимости рабочей силы квалифицированного работника, проведенному докером-механизатором ЗАО «Первый контейнерный терминал» Морского порта Санкт-Петербурга В.А. Ремизовым / М.В. Попов [Электронный ресурс]. – 2012. – Режим доступа: <http://rpw.ru/expert.html>. - Дата доступа: 03.02.2012.
10. Соколов, Я. Денежная оценка трудовых ресурсов организации / Я. Соколов // Персонал Минск [Электронный ресурс]. – 2001. - № 1. – Режим доступа: <http://www.cfin.ru/press/pmiy/2001-1>. - Дата доступа: 09.04.2012.
11. Тыбербай, Г.Н. Региональные особенности формирования и использования трудового потенциала села Витебской области: автореф. дис. ... канд. экон. наук:08.00.05 / Г.Н. Тыбербай. – Минск, 2000. – 19 с.
12. Эффективное использование потенциала аграрного производства: монография / Л.Ф. Догиль, А.В. Мозоль – Минск: БГАТУ, 2008. – 208 с.