

Таким образом, в период реформирования экономики произошла серьезная трансформация организации заработной платы, которая характеризуется снижением материальной заинтересованности непосредственных производителей в развитии общественного производства. Недооценка основных функций заработной платы, нарушение их единства, поляризация доходов и их низкий уровень привели к неблагоприятной ситуации в социально-трудовой сфере на селе. Поэтому регулирование механизма распределения доходов через выбор наиболее рациональной и эффективной системы оплаты труда является одним из важнейших факторов воспроизводства трудового потенциала в сельскохозяйственных формированиях.

УДК 631

ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ И ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ – КАТЕГОРИИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ОБЩЕСТВЕННЫЙ ТРУД

С.А. Андрюхин, аспирант

Исключительно важную роль в осуществлении и развитии человеческого общества и каждого его члена играет труд человека. Труд является источником богатства общества, основным фактором создания материальных и духовных благ; это деятельность, направленная на производство определенных общественно полезных (или, по крайней мере, потребляемых обществом) продуктов: материальных или духовных.

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. Основными экономическими категориями, характеризующими человеческий капитал общества в целом, являются «трудовой потенциал» и «трудовые ресурсы».

Для определения роли человека в общественном производстве, сопоставлении его «внутренних» возможностей, профессиональной подготовленности, приобретенных умений и навыков с ожидаемым результатом применяется экономическая категория - «трудовой потенциал». Можно говорить о трудовом потенциале

отдельного человека, предприятия, города, области, всего общества, поскольку он представляет собой совокупность всех способностей человека трудиться.

Исходной структурообразующей единицей трудового потенциала является трудовой потенциал работника (личности), составляющий основу формирования трудовых потенциалов более высоких структурных уровней. Трудовой потенциал личности формируется под воздействием таких качеств, как умение и желание трудиться, инициативность в труде и хозяйственная предприимчивость, творческая активность и др.

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.

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, до-рабочего и 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.

Категория «трудовой потенциал» стала использоваться в экономической науке сравнительно недавно – в 80-х годах 20-го столетия. При этом под понятием «трудовой потенциал» в экономической литературе долгое время подразумевались соответствующие трудовые ресурсы, рассматриваемые в аспекте единства их качественной и количественной стороны, либо совокупного общественного работника и соответствующие условия труда, либо население и занятость, образовательный уровень, содержание труда, техническую вооруженность труда и т.д.

Однако, несмотря на очевидную взаимосвязь категорий «трудовой потенциал» и «трудовые ресурсы», следует разграничивать эти категории.

Трудовые ресурсы - часть населения страны, обладающая необходимым физическим развитием, здоровьем, образованием и, как правило, квалификацией, профессиональными знаниями для работы в сфере общественно полезной деятельности. В состав трудовых ресурсов включаются следующие категории: занятые в общественном производстве; занятые индивидуальной трудовой деятельностью; находящиеся на учебе с отрывом от производства; занятые в домашнем и личном подсобном хозяйстве; военнослужащие; безработные.

Таким образом, категорию «трудовые ресурсы» целесообразно рассматривать как количественную характеристику общества, характеризующую массу живого труда, которой в данный момент располагает общество для удовлетворения своих потребностей.

Вместе с тем, трудовой потенциал - это, в первую очередь, качественная характеристика, форма проявления потенциальных возможностей обесличенных трудовых ресурсов. Трудовые ресурсы являются лишь носителями трудового потенциала. Увеличение трудового потенциала общества путем качественного улучшения трудовых ресурсов (повышение их квалификации, уровня жизни, эффективности использования и т.д.) не влечет за собой увеличение трудовых ресурсов количественно. Соответственно только экстенсивное увеличение или уменьшение количества трудовых ресурсов без учета имеющегося производственного потенциала, возможностей его преобразования, не позволит изменить трудовой потенциал общества.