

Свислочский										
Слонимский										

Анализ группировки районов области по удельному весу рапса показал (таблица 5), что такие показатели экономической эффективности его возделывания как урожайность (25,7 ц/га) и затраты труда на единицу продукции достигаются при доле рапса в структуре посевных площадей в 5-6%. Такие показатели как производство семян на одного работника и гектар пашни (1,94 и 1,4), себестоимость 1 т семян (409 тыс. руб.), уровень рентабельности (66%) лучше при удельном весе рапса в структуре посевных площадей 6-7%. Такая структура достигнута при возделывании рапса на пашне с баллом 34-35.

Заключение. На основании выше изложенного следует отметить, что в почвенно-климатических условиях Гродненской области под зерновые культуры необходимо отводить 52-54%, сахарную свеклу – более 5%, лен – 4-5%, рапс – 5-7% от площади пашни; посадки картофеля следует расширять. Наиболее требовательные к почвенному плодородию культуры необходимо размещать на почвах с баллом не ниже 34.

ЛИТЕРАТУРА

1. Государственная программа возрождения и развития села на 2005-2010 годы. Мн., 2005. – 96 с.
2. Никончик, П.И. Агроэкономические основы систем использования земли / П.И. Никончик. Мн., 2007. – С. 14-17, 32-44, 70-73, 460-469.
3. Основные производственно-экономические показатели сельскохозяйственных организаций Гродненской области за 2009 г.

УДК 631.158:331.522.4 (476)

ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ: СОДЕРЖАНИЕ И ОСНОВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ

С.В. Грудько

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

(Поступила в редакцию 31.05.2010 г.)

Аннотация. К определению категории «трудовой потенциал» существует множество подходов, которые можно объединить по трем направлениям: ресурсный, ресурсно-личностный и социопроизводственный. В зависимости от уровня использования трудового потенциала (уровень работника, предприятия, отрасли, общества) наполнение определения «трудовой потенциал» будет отличаться. Основное отличие состоит в количественных и качественных потенциалах, формирующих данную категорию на том или ином уровне.

Summary. The category «labour potential» is treated in three directions: resource, re-

sursno-personal and socially industrial. Depending on level of use of labour potential (level of the worker, the enterprise, the branch, a society) definition filling «the labour potential» will differ. The basic difference consists in the quantitative and qualitative potentialities forming the given category at this or that level.

Введение. В современном мире вопросам труда уделяется огромное внимание. Особый интерес вызывают проблемы, характеризующие степень формирования и использования труда в сельском хозяйстве. Обсуждению подлежат не только количественные характеристики формирования трудовых ресурсов, но и его качественные составляющие, которые присущи как отдельному субъекту, так и коллективу предприятия и обществу в целом.

Цель работы: на основании анализа работ отечественных и зарубежных авторов провести теоретический обзор развития представления о трудовом потенциале.

Материал и методика исследований. Исследования проводились на основе анализа теоретических исследований трудового потенциала с помощью таких методов как анализ, синтез, индукция и дедукция, сравнение, абстрактно-логический.

Результаты исследований и их обсуждение. Термин «потенциал» (от лат. *potentia* – сила, мощь) применительно к экономике означает источники, возможности, средства, запасы, которые могут быть использованы для достижения целей социально-экономического развития.

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

- первый уровень, отражающий прошлое, т.е. представляющий собой совокупность свойств, накопленных системой в процессе ее становления и обуславливающих 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, где работник не только реализует свои способности, но и приобретает новые навыки. Понятие «трудовой потенциал» появилось в экономической литературе и средствах массовой информации в 70-е годы, а в научный оборот вошло в 80-е годы XX века.

Появление понятия «трудовой потенциал» стало своеобразной реакцией науки на потребность практики обеспечить качественное совершенствование всей системы формирования совокупной способности людей к труду, вскрыть резервы и обосновать пути творческой

организации человека как субъекта производства и общественной жизни. В современной экономической литературе понятие «трудовой потенциал» трактуется по-разному [1].

На начальном этапе изучения трудового потенциала были распространены разработки, основанные на демографическом, социальном и ресурсном подходе к определению трудового потенциала, где трудовой потенциал определяется как «...сводная экономико-демографическая характеристика трудовой активности людей. Выражается средним числом человеко-дней трудовой жизни, которое данному поколению предстоит прожить в составе экономически активного населения при заданном уровне смертности и уровне экономической активности».

На основании анализа работ различных авторов можно выделить основные подходы к определению категории «трудовой потенциал»:

1) ресурсный, основывающийся на потенциале труда и применяемый в целях выявления живого труда. Под трудовым потенциалом следует понимать величину, производную от численности трудовых ресурсов, фонда рабочего времени и интенсивности трудовой деятельности. Другими словами, с точки зрения авторов, трудовой потенциал – это результат, который может быть получен при полной реализации количественных потенций. Однако интенсивность трудовой деятельности можно рассматривать и как качественный показатель. В связи с чем представители данной точки зрения затрагивают и качественную характеристику трудового потенциала;

2) ресурсно-личностный, признающий важность различных характеристик отдельных работников и их совокупности. Трудовой потенциал – это совокупность различных качеств людей, определяющих их трудоспособность. Это способности, склонности, здоровье, объем знаний, навыков, умений и т.д. В противоположность предыдущему подходу здесь упор делается только на качественных характеристиках отдельных индивидов.

3) социопроизводственный, исходящий из того, что в рамках конкретных хозяйственных систем индивидуальная способность к труду любого работника и совокупная величина трудового потенциала предприятия (региона) зависят от созданных экономических, технических, организационных и прочих условий. Трудовой потенциал выступает как интегральная характеристика совокупной способности к труду (в ее количественном и качественном выражении), которая определяет возможности как отдельного работника, так и совокупного работника по их участию в общественно-полезной деятельности [2, 3].

Трудовой потенциал имеет качественную и количественную харак-

теристики.

Количественно он определяется величиной трудовых ресурсов и рабочего времени, которое может быть отработано в тот или иной период.

Качество трудового потенциала характеризуется четырьмя основными составляющими:

– физической – это показатель эффективной работоспособности, состояния здоровья;

– интеллектуальной – это показатель системы знаний и опыта подготовки квалифицированных кадров (образовательный и квалификационный состав трудовых ресурсов);

– социальной – это показатель социального, психологического и нравственного состояния общества (социальная среда, справедливость и защищенность);

– технико-технологической – этот показатель зависит от технической вооруженности.

Однако на каждом уровне (индивидуальный, предприятия, региональный) качественные и количественные характеристики будут состоять из различных элементов.

Исходной структуроформирующей единицей анализа трудового потенциала является трудовой потенциал работника, составляющий основу формирования трудовых потенциалов более высоких структурных уровней.

Трудовой потенциал работника представляет собой совокупную способность физических и духовных свойств отдельного работника достигать в заданных условиях определенных результатов его производственной деятельности, с одной стороны, и способности совершенствоваться в процессе труда, решать новые задачи, возникающие в результате изменений в производстве, – с другой [2].

В качестве основных компонент трудового потенциала работника можно выделить:

1. Психофизиологический потенциал – состояние здоровья, работоспособность, выносливость, способности и склонности человека, тип нервной системы и др.

2. Социально-демографический потенциал – возраст, пол, семейное положение и др.

3. Квалификационный потенциал – уровень образования, объем специальных знаний, трудовых навыков, способности к инновациям, интеллект, профессионализм, творческие способности;

4. Личностный потенциал – отношение к труду, дисциплинированность, активность, нравственность, ценностные ориентации и др.

Трудовой потенциал работника не является величиной постоянной, он может изменяться как в сторону увеличения, так и уменьшения. Накапливаемые в процессе трудовой деятельности созидательные способности работника повышаются по мере усвоения новых знаний и навыков, укрепления здоровья, улучшения условий труда. Но они могут снижаться при ужесточении режима работы, ухудшения здоровья и т.д. [1].

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

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: кадровый, профессиональный, квалификационный и организационный.

Кадровая составляющая включает: квалификационный потенциал (профессиональные знания, умения и навыки) и образовательный потенциал (познавательные способности).

Профессиональная структура коллектива связана с изменениями в содержании труда под влиянием НТП, который обуславливает 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 свое выражение в четкости, ритмичности, согласованности трудовых усилий и высокой степени удовлетворенности работников своим трудом.

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 творческой 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, дорабочего 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.

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.).

Таким образом, на уровне индивида трудовой потенциал представляет собой его качественную характеристику: личные способности, уровень развития, профессиональные навыки. Трудовой потенциал на уровне предприятия характеризуется качественными и количественными показателями. Качественные включают в себя: образовательный уровень персонала, профессионально-квалификационную характеристику работающих. Количественные показатели – это численность не только работающего персонала на данный момент, а также числен-

ность учащихся по направлению предприятия, численность работников, ушедших в вынужденный отпуск. Трудовой потенциал общества – совокупная общественная способность к труду, потенциальная трудовая дееспособность общества.

Набор характеристик, которые используются в литературе для определения возможностей эффективного труда, не в полной мере соответствует реалиям современной экономики. Этот набор целесообразно расширить на основе понятия трудового потенциала. Его компоненты должны характеризовать:

- психофизиологические возможности участия в общественно полезной деятельности;
- возможности нормальных социальных контактов;
- способности к генерации новых идей, методов, образов, представлений;
- рациональность поведения;
- наличие знаний и навыков, необходимых для выполнения определенных обязанностей и видов работ;
- предложение на рынке труда.

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.

Каждая из компонент трудового потенциала является относительно самостоятельным видом экономических ресурсов. До последнего времени основное внимание уделялось ресурсам рабочего времени (численности персонала). Однако развитие современного производства определяется, в первую очередь, такими ресурсами, как творческий потенциал, активность, образование и профессионализм. Все более осознается роль нравственности как важного экономического ресурса.

Независимо от структурного уровня формирования трудового потенциала можно выделить основные его элементы:

1. Психофизиологический потенциал, который включает состояние здоровья, способности и склонности человека, работоспособность, выносливость, психологические и физиологические свойства человека. Психофизиологический потенциал в большей степени зависит от индивидуальных характеристик, присущих каждой личности, которые в основном являются врожденными. Однако эти характеристики могут быть изменены в результате «работы над собой», обучения, укрепления здоровья.

2. Профессионально-квалификационный потенциал, определяю-

щийся уровнем образования, объемом общих и специальных знаний, профессионализмом, творческими способностями, изобретательностью, наблюдательностью.

3. Социально-демографический потенциал, характеризующийся возрастом, полом, территориальным расположением, семейным положением.

4. Моральный потенциал, включающий принципы и правила поведения, культуру, уровень развития общества, организационную структуру.

Движущей силой реализации трудового потенциала в настоящее время является мотивационный потенциал, который из элемента выделился в связующее звено.

Заключение. Таким образом, трудовой потенциал – это экономическая категория, представляющая собой систему количественных и качественных характеристик трудоактивного населения, находящегося в производственном процессе и связанного производственными отношениями с целью получения экономической выгоды.

ЛИТЕРАТУРА

1. Национальная экономика Беларуси: Потенциалы. Хозяйственные комплексы. Направления развития. Механизмы управления: учеб. пособие/ В.Н. Шимов [и др.]; под общ. ред. В.Н. Шимова. - Минск. - БГЭУ, 2005. - С. 50.

2. Одегов, Ю.Г. Трудовой потенциал предприятия: пути эффективного использования / Ю.Г. Одегов, В.Б. Бычин, К.Л. Андреев. Саратов: изд-во Саратовск. ун-та, 1991. - с.38

3. Страхова, О. Анализ динамики трудового потенциала жизненно необходим / О. Страхова, Л. Слепнева // Человек и труд. - 2003. - №2. - С. 27-29.

УДК 631.155.2:664.7(476)

ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ РЕГИОНАЛЬНОГО ЗЕРНОВОГО РЫНКА

В.И. Дегтяревич

РНУП «Институт системных исследований в АПК НАН Беларуси»,
г. Минск, Республика Беларусь

(Поступила в редакцию 31.05.2010 г.)

Аннотация. В статье обобщены теоретические подходы к рассмотрению регионального зернового рынка как составной части национального рынка зерна. Одновременно рассматриваются схемы его функционирования илагаемых необходимой для этого инфраструктуры.

Summary. In the article theoretical approaches to consideration of the regional grain market, as a component of the national market of grain are generalised. Schemes of its functioning and composed an infrastructure necessary for it are simultaneously considered.