

Методологические проблемы оценки качества рабочей силы

© 2010 В.Н. Хасанова

кандидат экономических наук, доцент

© 2010 М.Ю. Шапкин

Сургутский государственный педагогический университет

E-mail: ven60@mail.ru

Усиливающаяся роль инноваций в социально-экономическом развитии, способствующих формированию новой технологической базы традиционных секторов экономики, предопределила актуальность формирования особого качества рабочей силы и методов оценки степени влияния этого качества на результативность деятельности предприятия.

Ключевые слова: рабочая сила, качество, инновации, социально-экономическое развитие.

Актуальность перехода России на инновационный тип развития на основе модернизации традиционных секторов экономики, определяющих национальную конкурентоспособность, предопределила необходимость их опережающего развития и повышения производительности труда, обусловливаемого как вещественным, так и личным фактором производства.

В отечественной экономической литературе имеют место определенные разночтения относительно категорий: “личный фактор производства”, “человеческий потенциал”, “трудовые ресурсы”, “трудовой потенциал”, “человеческий фактор”, “человеческий капитал”.

Работа И.В. Соболевой¹, в которой рассматривается проблема терминологической определенности данных понятий, приводит нас к выводу, что все они имеют под собой одну общую основу, которой является категория “рабочая сила”.

К. Маркс, определяя понятие “рабочая сила”, писал: “Под рабочей силой, или способностью к труду, мы понимаем совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека и которые пускаются им в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительные стоимости”². При этом он дифференцирует рабочую силу, которая “должна обладать установившейся средней степенью искусства, подготовки и быстроты. Эта сила должна затрачиваться с обычной степенью напряжения, с общественно обычной степенью интенсивности” ... “если один человек физически или умственно превосходит другого, то, стало быть, доставляет за то же время большее количество труда”³. К. Маркс подчеркивает, что более качественная рабочая сила, образование которой требует более высоких издержек и которая имеет более высокую стоимость, чем простая рабочая сила (средняя общественная), более производительна.

Не вдаваясь в подробности исследований по поводу категории “производительность труда”, необходимо все же отметить, что выделяют ее объективные и субъективные составляющие.

Классификация факторов роста производительности труда является проблемой довольно сложной, и в отечественной экономической литературе она пока еще недостаточно отработана. Но все же анализ соответствующей научной литературы⁴ позволил систематизировать подходы авторов к классификации факторов (см. таблицу).

Факторы, влияющие на производительность труда, непосредственно влияют и на качество продукции, и на качество труда, и наоборот. Поэтому можно предложить классификацию, объединяющую все рассмотренные выше факторы. Все факторы, влияющие на качество труда, делятся на внешние и внутренние, последние в свою очередь можно подразделить на четыре группы: материально-технические, организационные, экономические и социальные. Материально-технические факторы связаны с использованием новой техники, прогрессивных технологий, новых видов сырья и материалов. Организационные факторы определяются уровнем организации труда, производства и управления; социальные - качеством рабочей силы, уровнем подготовки, трудовой активности, стилем руководства и т.д.; экономические - системой материального стимулирования персонала.

Мы предлагаем использовать несколько иную классификацию и исследовать факторы и объективные, к которым относят технические характеристики оборудования, технологию и организацию производства, и субъективные. К субъективным факторам относят качественные характеристики рабочей силы, по поводу содержания которых существуют определенные разногласия в отечественной экономической литературе.

Подходы к классификации факторов

| Автор | Объект влияния факторов | Факторы |
|-------------------------------|--------------------------|---|
| Адамчук В.В. | Производительность труда | Материально-технические Организационные Социально-экономические |
| Углов В.А. | Производительность труда | Технические Технологические Организационные Факторы управления Материальные Факторы качества Социально-трудовые |
| Крылов Э.И. и Власова В.М. | Производительность труда | Технические Факторы управления Отраслевые факторы |
| Сергеев И.В. | Качество продукции | Внутренние (технические, организационные, экономические, социально-психологические) Внешние |
| Прохоров Ю.К. | Качество продукции | Проектно-конструкторские Производство продукции: технические, организационные, информационные, социальные, экономические Эксплуатационные |
| Шахбазов Ш.В. | Качество труда | Качество предмета труда Качество средств труда Качество рабочей силы Качество управления трудом |

М.Я. Сонин связывает качество рабочей силы с образовательным и профессионально-квалификационным развитием работника, с его экономической подготовкой⁵. По мнению О.В. Стакановой, рабочая сила «с качественной стороны характеризуется уровнем профессионально-квалификационной подготовки, производственного опыта, навыков, научно-технических знаний»⁶. Н.С. Яковчук определяет качество рабочей силы совокупностью «физических и интеллектуальных способностей работников»⁷. С.С. Кирсанова считает, что качество рабочей силы «воплощает ряд составляющих: уровень квалификации, профессиональной подготовки и образования; производственный опыт; состояние здоровья, пол и возраст человека»⁸. В свою очередь, Ю.А. Дмитриев утверждает, что понятие «качество рабочей силы», «...помимо психологических, физических качеств и здоровья работников, включает ряд характеристик, определяющих уровень общего и специального образования, накопленный производственный опыт, общий культурный уровень развития, зависящий от всего комплекса жилищных условий»⁹.

А.Э. Котляр дает следующее определение категории «качество рабочей силы»: «...качественная характеристика рабочей силы предполагает наряду с данными о физическом развитии определенный уровень образования, производственного опыта, навыков и квалификации»¹⁰.

О.Н. Неуньлова отмечает, что «категория «качество рабочей силы» отражает современный взгляд на возросшую роль человеческого фактора» и «...представляет собой меру развития профессиональных, квалификационных качеств и

практических навыков человека, позволяющих ему выполнять конкретные виды труда в условиях существующего технологического способа производства»¹¹.

Обобщая содержание категории качества рабочей силы, И.В. Краснопевцева трактует его как «определенный уровень развития профессионально-квалификационных качеств человека, позволяющих ему выполнять определенные виды труда в рамках соответствующей сложности и интенсивности, в условиях существующего на конкретном предприятии способа производства»¹².

По нашему мнению, достоинство такого подхода заключается в том, что качество рабочей силы аргументируется способом производства, а уровень качества предопределяется уровнем развития производительных сил и производственных отношений. Способ производства как методологический подход дает новые аналитические возможности для исследования качества рабочей силы с точки зрения его диалектического развития, признает доминирующими экономические факторы, поскольку именно производство лежит в основе развития человеческого общества.

Обобщая научные подходы к определению экономической категории «качество рабочей силы», следует согласиться с тем, что категория «качество рабочей силы» характеризует подготовленность человека к труду, его потенциальную возможность принимать участие в определенной производственной деятельности и определяет результат этой деятельности.

В литературе представлены методики анализа производительности труда с применением корреляционно-регрессионных моделей¹³. Однако не-

обходимо отметить отсутствие единогласия по поводу использования факторов, влияющих на производительность труда и их сочетания при его анализе¹⁴.

Имеются также определенные научно-методические разработки по оценке уровня качества человеческого фактора, которые также весьма различаются. Коэффициент качества рабочей силы, предложенный В.Я. Лионом¹⁵, позволяет применить балльную систему оценки результатов труда и получить количественную оценку многообразной деятельности работников. При этом показателями качества рабочей силы служат такие характеристики, как общеобразовательная подготовка, специализация и производственный опыт работника.

Подход О.Н. Неуныловой¹⁶, основанный на использовании различных коэффициентов, в частности уровня образования, уровня квалификации, уровня творческих способностей, уровня информационной вооруженности, уровня технологической вооруженности, и коэффициентов, характеризующих возраст рабочей силы, стаж работы по специальности, корпоративность, позволяет вести расчет по среднестатистическому рабочему участку, цеха, предприятия.

Практическое использование их методик на практике затруднено в силу отсутствия данных, которые можно получить только путем проведения специальных социологических исследований, что на производстве не всегда возможно или целесообразно.

И.В. Краснопевцевой¹⁷ разработаны интегральные показатели, позволяющие определить количественную связь качества рабочей силы с ожидаемым уровнем производительности труда и произвести оценку качества рабочей силы.

Первый интегральный показатель качества рабочей силы - это коэффициент оптимизации качества рабочей силы, определяемый по четырем наиболее важным факторам: уровень квалификации, стаж работы по специальности, возраст и уровень общего образования. Коэффициент оптимизации качества рабочей силы показывает, насколько средний уровень качества рабочей силы соответствует максимальному значению производительности труда для конкретного предприятия. Чем ближе значение коэффициента оптимизации к единице, тем больше к оптимальному значению приближается качественный состав рабочих кадров предприятия. Таким образом, интегральный коэффициент оптимизации качества рабочей силы - это коэффициент, характеризующий приближение параметров качества рабочей силы к наилучшим (оптимальным) значениям. Преимущество предлагаемой методики заключается в том, что используются данные предприятия, которые позволяют не только производить расчет имеющегося уровня качества рабочей силы, но и сравнивать его с оптимальным уровнем для конкретных условий производства.

В качестве второго показателя качества рабочей силы предлагается использовать интегральный коэффициент производительности рабочей силы, позволяющий определить уровень качества рабочей силы не для максимального значения производительности труда, а для 100%-ного уровня выполнения норм.

И если максимально возможным значением коэффициента оптимизации качества рабочей силы является единица, которая соответствует наилучшему сочетанию факторов, влияющих на качество рабочей силы, то для коэффициента производительности рабочей силы границы значений не установлены, а его величина показывает ожидаемую выработку для отдельного рабочего.

Расчет коэффициентов оптимизации качества рабочей силы и производительности рабочей силы дает возможность предприятиям сформировать стройную персонифицированную кадровую политику, позволяющую создать резерв для квалификационного роста каждого рабочего, оптимизировать оплату и стимулирование труда, разработать систему профилактических мероприятий по обучению, развитию персонала.

Методика оценки качества рабочей силы позволяет разработать алгоритм мониторинга и управления качеством рабочей силы любого промышленного предприятия, а работа по предложенному алгоритму дает возможность кадровым службам:

- оперативно оценивать качественный уровень каждого конкретного рабочего и выявлять тот возможный уровень производительности труда, который рабочий в состоянии обеспечить;
- объективно комплектовать рабочие группы и бригады для выполнения определенных объемов работы;
- решать вопросы, связанные с повышением качественного уровня рабочих кадров предприятия (определение необходимости профессиональной подготовки и переподготовки каждого конкретного рабочего).

Метод корреляционно-регрессионного анализа, предложенный И.В. Краснопевцевой¹⁸, решает важную статистическую задачу - ранжирование факторов, влияющих на анализируемое экономическое явление. Используя ее методику корреляционно-регрессионного анализа, можно также рассчитать уровни тесноты связи между субъективными факторами (уровень квалификации, стаж работы по специальности, уровень образования и возраст), влияющими на уровень производительности труда, и определить факторы, имеющие наиболее тесную зависимость.

Следует отметить, что предложенные показатели качества рабочей силы, несомненно, отражаются на результатах деятельности предприятия, но все их следует трактовать как потенциал, который требует своей реализации. Степень

реализации трудового потенциала зависит в первую очередь от отношения к труду, которое также должно получить количественную оценку.

Характеристики трудового потенциала, представленные в работе Б.М. Генкина¹⁹, можно использовать как объекты для анализа качества рабочей силы, и для отдельного человека, и для предприятия и общества в целом.

Понятие “качество”, с философской позиции, – это вообще любой признак или свойство, отличающее один объект от другого. С экономической точки зрения, качество – это степень соответствия объекта требованиям. Стандарт ИСО 9000-2008²⁰ качество определяет как степень соответствия совокупности присущих характеристик требованиям. Согласно нашей позиции, под качеством рабочей силы следует понимать совокупность таких его характеристик, которые удовлетворяют требованиям общества. Современная модель экономического развития, удовлетворяющая этим требованиям, предполагает использование новейших достижений в области биотехнологий, информатики и нанотехнологий. Степень реализации этих требований в свою очередь определяется качеством профессиональных кадров, способных на производство новых идей, технологий и социальных инноваций.

Развитие производства на основе овеществления знаний – это особая трудовая научно-производственная функция рабочей силы, функция по непосредственному обеспечению процесса овеществления знания в виде технологических инноваций. Оценка качества рабочей силы может быть выражена количеством изобретений, патентов, рационализаторских предложений, новых изделий на одного работающего.

Я.А. Кронрод отмечает, что “материализованное знание, наука, овеществленная в орудиях труда и других средствах производства, в технологических процессах выступает как производительная сила”²¹. “Происходит превращение производительного труда в научно-творческий труд работников, переходящих из непосредственного участия в технологическом процессе в надтехнологический процесс и, функционирующих в нем в качестве внедрителей науки в производство, научных проектировщиков, регулировщиков”²².

Разработка методологии оценки влияния качественных показателей рабочей силы, выраженных через их ценностные ориентиры, предприимчивость, активность, ассертивность, нравственность, на количественный и качественный результат их труда требует дополнительных исследований.

¹ *Соболева И.В.* Человеческий потенциал российской экономики: Проблемы сохранения и развития: монография. М., 2007.

² *Маркс К.* Капитал // К. Маркс, Ф. Энгельс. 2-е изд. Т. 1. Гл. 4, 5. С. 17-24

³ Там же.

⁴ См.: *Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е.* Экономика и социология труда: учеб. для вузов. М., 2000; *Углов В.А.* Экономика и социология труда. М., 2001; *Крылов Э.И., Власова В.М.* Анализ состояния и эффективности использования трудовых ресурсов предприятия: учеб. пособие. СПб., 2001; *Сергеев И.В.* Экономика предприятия. М., 2000.

⁵ *Сонин М.Я.* Воспроизводство рабочей силы. М., 1976.

⁶ *Стаканова О.В.* О структуре трудового потенциала // Социологические исследования. 1981. № 2. С. 75-79.

⁷ *Яковчук П.С.* Воспроизводство рабочей силы и его особенности в условиях развитого социализма. М., 1987.

⁸ *Кирсанова С.С.* Современные подходы к классификации рабочей силы // Рос. экон. журн. 1995. № 11. С. 6.

⁹ *Дмитриев Ю.А.* Управление качеством рабочей силы в условиях перестройки. Ярославль, 1988.

¹⁰ *Котляр А.Э.* Формирование и использование трудового потенциала // Вопр. экономики. 1987. № 9. С. 23-33.

¹¹ *Неунылова О.Н.* Динамика качества рабочей силы предприятий машиностроения // Стратегия развития предприятия в условиях рынка: сб. материалов Всерос. науч.-практ. конф. Пенза, 2000. С. 49-51.

¹² *Краснопевцева И.В.* Оценка качества рабочей силы на промышленных предприятиях // Проблемы совершенствования организации производства и управления промышленными предприятиями: межвуз. сб. науч. тр. / под ред. Н.А. Чечина. Самара, 2006. Вып. 1. С. 163-169.

¹³ См.: *Петров Н.И.* О производительности труда. М., 1991; *Мурахтанова Н.М.* Исследование влияния экономических и организационных факторов на уровень напряженности трудовых норм: автореф. дис. ... канд. экон. наук. М., 1973; *Выголова И.Н.* Статистическое исследование экономической эффективности деятельности промышленных предприятий: автореф. дис. ... канд. экон. наук. Оренбург, 2003.

¹⁴ См.: *Любушин Н.П.* Анализ финансово-экономической деятельности предприятия: учеб. пособие для вузов. М., 2002; *Савицкая Г.В.* Анализ хозяйственной деятельности предприятия: учебник. М., 2004.

¹⁵ *Лион В.Я.* Качество труда и его оплата // Экон. науки. 1982. № 5. С. 56-69.

¹⁶ *Неунылова О.Н.* Указ. соч. С. 49-51.

¹⁷ *Краснопевцева И.В.* Указ. соч.

¹⁸ *Краснопевцева И.В.* Указ. соч.

¹⁹ *Генкин Б.М.* Экономика и социология труда: учебник. М., 1999. С. 54.

²⁰ Стандарт ИСО 9000-2008 Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь. М., 2008. С. 6.

²¹ *Кронрод Я.А.* Законы политической экономии социализма: Очерки методологии и теории. М., 1966. С. 55-60.

²² *Кронрод Я.А.* Процесс социалистического производства. М., 1989. С. 258-259.