

**УДК: 331.024:334**

**Джонмахмадов К. Ш. – старший преподаватель кафедры бухгалтерского учета и аудита Таджикского аграрного университета им. Ш. Шотемур**

## **ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ И ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ФАКТОРЫ ДЕМОГРАФИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ОБЩЕСТВА**

**Аннотация.** В данной статьи рассмотрено вопросы, связанные трудовой потенциал и трудовые ресурсы, а также человеческого капитала предприятия с учетом региональных особенностей, а также факторы, влияющие на трудовой потенциал предприятия и демографического развития в Республике Таджикистан.

**Ключевые слова:** труд, предмет труда, человеческий капитал, демография, трудовой потенциал, трудовые ресурсы, рабочая сила, средства труда, экономические активное населения.

**Annotation.** This article discusses issues related to labor potential and labor resources, as well as the human capital of an enterprise, taking into account regional characteristics, as well as factors affecting the labor potential of an enterprise and demographic development in the Republic of Tajikistan.

**Key words:** labor, object of labor, human capital, demography, labor potential, labor resources, labor force, means of labor, economically active population.

Направление по изучению теории человеческого капитала накопила достаточный научный инструментарий для четкого определения сущности, содержания, видов, способов оценки и регулирования данной активной части капитала любого предприятия. Проблематика человеческого капитала широко обсуждается в научной, прикладной и учебной литературы. Человеческий капитал как экономическая категория одним из общеэкономических стержневых понятий, позволяющих описать и объяснить через призму человеческих интересов и действий многие экономические процессы.

В содержательном плане человеческий капитал, включает запас здоровья, знаний, навыков, способностей, которые капитализируются при следующих условиях:

- потоковый, накопительный запас способностей человека по фазам;
- жизнедеятельности;
- целесообразность использования запаса способностей, что ведет к росту производительности труда;
- прирост производительности труда закономерно приводит к росту заработков работника;
- увеличение доходов мотивирует работника делать дополнительные вложения в свой человеческий капитал, кумулятивно его накапливать.

Труд человека, является главным условием жизни и развития общества. Только он может создать материальные и духовные блага, преобразует жизнь человека и обогащает его. В процесс труда всегда участвуют три основных

элемент: сам труд, средства труда и предмет труда,

Труд предпринимателя и менеджера имеет существенную специфику по сравнению с другими видами труда. Предприимчивость и деловая сметка, новаторство, организаторские способности и высокая ответственность, чувство бережливости и экономии, умение разумно рисковать, энергия и сила воли требуются для ведения бизнеса или управления. Большое значение и уникальность данных предпринимательских способностей признают большинство экономистов. Предпринимательские привилегии - владение огромными ресурсами, ноу-хау, коммерческими секретами позволяют превратить их в особый вид человеческого капитала – организационно-предпринимательский капитал.

Организационно-предпринимательский капитал - один из наиболее перспективных и важных видов человеческого капитала. Инвестиции в его развитие являются все более продуктивными. Предприимчивостью обладают не все люди. Умение управлять, организовывать, создавать и вести успешный бизнес - сложная способность, изучением которой занимаются психологи, социологи, экономисты. В развитых странах доля предпринимателей во взрослом населении достигает 7-10%.

В экономической литературе широко используются понятия: экономически активное и неактивное население «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «рынок труда», «трудовой потенциал», человеческий капитал.

В настоящее время понятие «трудовой потенциал», с учетом региональных особенностей, не имеет достаточного четкого определения. Слова «**потенциал**» означает средство источники, которые могут быть использованы в экономике как «ресурсный потенциал. Понятие «трудовой потенциал» появилось в экономической науке и средствах массовой информации в 70- е годы, а в научный оборот вошло в 80-е годы. В 90-х годах термин «трудовой потенциал» стал использоваться в государственных и правительственные документах [1].

Базовой категорией характеристики общественного труда является «рабочая сила», означающая способность человека к труду, совокупность его физических духовных, умственных и эстетических сил, применяемых им в процессе производства материальных и нематериальных ценностей. Характерными чертами трудовых ресурсов является их потенциальность и обезличенность. Их можно распределить, перераспределить и использовать. Они могут быть вовлечены в процесс производства и могут остаться за его пределами. К их категории тесно примыкает понятие трудовой потенциал, охватывающее население, обладающее способностью к труду, что характеризует его как более ёмкое и широкое понятие.

Трудовой потенциал - это интегральная характеристика количества, качества и меры совокупной способности к труду, которой определяются возможности отдельного человека, различных групп работников и трудоспособного населения в целом по участию в общественно полезной деятельности.

Качество трудового потенциала характеризуется четырьмя основными

составляющими:

- **физической**-это показатель эффективной работоспособности, состояния здоровья;
- **интеллектуальной** - это показатель системы знаний и опыта подготовки квалифицированных кадров;
- **социальной** - это показатель социального психологического и нравственного состояния общества;
- **техника** - технологический - этот показатель зависит от технической вооруженности.

Суммарная величина используемого рабочего времени, могут быть:

- ✓ число часов, на которое сокращается продолжительность рабочего дня;
- ✓ число дней дополнительных отпусков;
- ✓ число дней по общей заболеваемости.

Величина трудового потенциала в предприятиях определяется по формуле;

$$\Phi_p = \Phi_k = T_{np} \text{ или } \Phi_p = C_p * D * T_{sm},$$

где,  $\Phi_p$  - совокупный потенциальный фонд рабочего времени предприятия,

$\Phi_k$  - величина календарного фонда времени, ч;

$T_{np}$  –нерезво образующие неявки и перерывы, ч;

$C_p$  - численность рабочих, чел;

$D$  - количества рабочих дней в периоде, дни

$T_{sm}$  - продолжительность рабочего дня, ч;

Применительно к обществу трудовой потенциал определяется:

$$\Phi_{общ} = \sum_{I=1}^m T_{ch} * T_p,$$

где,  $\Phi_{общ}$  - потенциальный фонд рабочего времени общества, ч.

**m**

$T_{ch}$  - численность населения, способного участвовать в общественном производстве, по группам;

$T_p$  - законодательно установленная величина времени работать по графику работников в течение календарного периода (год, квартал и месяц),

С точки зрения отношения к трудовой деятельности, все население подразделяется на три группы. (2) .

\*до рабочего возраста - это период получения общего профессионального образования;

\* рабочий;

\* после рабочий (пенсионный возраст),

Согласно статистической практике трудовые ресурсы состоят из следующих

\* из трудоспособных граждан, а трудоспособном возрасте, работающих в экономика страны;

\* граждан моложе трудоспособного возраста (подростки);

\* граждан старше трудоспособного возраста, трудоспособный рабочий возраст - это период, в течение которого человек способен трудиться без ущерба для

своего здоровья, Расчет численности трудовых ресурсов производят тремя методами;

### **1.Демографический метод:**

$$Стр = St - Sh - Spн - Spп,$$

где, Стр - численность трудовых ресурсов;

St- численность населения в трудоспособном возрасте; Sh-инвалиды и группы:

Spн—число работающих подростков;

Spп-число работающих пенсионеров,

### **2.Экономический метод:**

$$Стр = S3 + Sдх + Sy + Sб + Sh3,$$

где. S3 -фактически занятое населения, включая занятых, а личном подсобном и сельском хозяйстве;

Sдх - занятые в домашнем хозяйстве;

Sу -учащиеся с отрывом от производства (старше 16 лет);

Sб - численность безработных,

Sh3 - остальные, незанята лица в трудоспособный возраст.

### **3.Универсальным методом с учетом миграции.**

$$Стр = Stт + Spн + Spп + (Slп - Slв),$$

где, Стр - трудовые ресурсы (области района, города);

Stт -численность трудоспособного населения в трудоспособном возрасте;

Spн -число работающих подростков;

Spп -число работающих лиц пенсионного возраста;

Slп -число лиц, прибывших на работу из данный области;

Slв - число лиц, выбывших на работу из данного района в другие области, районов.

**4.Количественные изменения численности трудовых ресурсов характеризуется такими показателями как абсолютный прирост.** Абсолютный прирост определяется как разность между численностью трудовых ресурсов на начало и конец рассматриваемого периода (месяц, квартал, год)

$$Стр = So - Sh,$$

где, Стр -абсолютный прирост трудовых ресурсов;

So - численность трудовых ресурсов на начало периода;

Sh - численность трудовых ресурсов на конец периода.

Темпы роста рассматривается как отношение абсолютной величины численности трудовых ресурсов в конце данного периода к их величине в начале периода. Если рассматривается темп за ряд лет, то среднегодовой темп определяется как среднее геометрический:

где, Трс- среднегодовой темп роста;

п -число лет;

Sh -численность трудовых ресурсов в конце периода;

So -численность трудовых ресурсов в начале периода

Темп прироста можно рассчитать по формуле;

$$Trс = \frac{Sh}{So};$$

Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория могут рассматриваться четырех позиций -демографической,

- экономической,
- социологической,
- статической.

**Демографический аспект** отражает зависимость трудовых ресурсов от воспроизводства населения и учитывает такие его корректировки, как пол, возраст, место жительства.

**Экономический аспект** отражает экономические отношения по формированию, распределению и использованию трудоспособного населения в общественном производстве.

**Социальный аспект** отражает формирование и использование трудовых ресурсов внутри исторически определенной формации и под ее влиянием.

**Статический аспект** характеризует трудоспособный (рабочий возраст населения)

Структура трудовых ресурсов многогранна и можно поделить на две основные группы.

- количественная характеристика,
- качественная характеристика,

К количественным характеристикам трудовых ресурсов относят численность, их состав по полу, возрасту, общественным группам, месту жительства, национальности и языку, религии, занятости по отраслям и сферам экономики,

К качественным - образовательный уровень трудовых ресурсов их профессионально - квалификационную структуру и т.д.

Однако трудовые ресурсы - это не единое понятие, которое выражают человеческие ресурсы. В странах с развитой рыночной экономикой в 1966 году начали использовать «экономически активное население» (2). **Экономически активное население** - это совокупность работающих и безработных это часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и оказанных услуг.

Экономически неактивное населения - это население, которое не входит в состав рабочей силы. К нему можно отнести следующие категории людей:

- . учащиеся, студенты, аспиранты, докторанты очных форм обучения;
- . лица, получающие различные виды пенсии;
- . лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми и больными;
- . лица, отчаявшиеся найти работу, прекратившие ее поиск;
- . лица, у которых нет необходимости работать независимо от источника дохода.

В экономической теории принято рассчитывать уровень экономической активности населения по формуле,

Чэн

$$Уэа = \frac{Чн}{Чн} * 100\%,$$

Чн

где, Уэа -уровень экономической активности населения;

Чэн - численность экономически активного населения;

Чн - общая численность населения,

Рабочая сила в экономической теории понимается как совокупность физических и интеллектуальных способностей, которыми располагает человек и которые используются им для производства материальных и духовных благ.

К. Маркс доказывает, что потребительная стоимость товара - рабочая сила именно и состоит в том, что она способна приносить прибавочную (силу) стоимость, прибыль на вложенный капитал.

Для превращения рабочей силы в товар необходимо три условия:

-работник должен быть лишен средства производства и средств существования;

-рабочий должен быть юридически свободным, иметь возможность полностью распоряжаться своей рабочей силой;

-на рынке должен быть владелец средств производства, способный покупать рабочую силу.

Следует, что трудовые ресурсы -это важнейшая и активная часть ресурсов общества. Это более широкое понятие, чем ЭАН и рабочая сила.

### **Распределения населения по категориями**

В формировании человеческих ресурсов огромное значение имеет воспроизводство населения.

Существует **три типа** воспроизводства населения, .

•расширенное - повышение числа рождаемости, над числом смертей;

•простое - число рождений равно числу смертей;

•суженное - смертность превышает рождаемость.

Для характеристики воспроизводства используют показатели рождаемости, смертности и естественного прироста, Рождаемость и смертность рассчитываются на 1000 человек населения и измеряются с помощью коэффициентов:

$$\frac{\text{Чр}}{\text{Кр}} \cdot 1000$$

Нсг

$$\frac{\text{Чу}}{\text{Кс}} \cdot 1000, \\ \text{Нсг}$$

где, Кр и Кс - коэффициенты рождаемости;

Чр - число родившихся за год;

Нсг - число умерших за год;

Чу - среднегодовая численность населения.

Разница между ними дает коэффициент естественного прироста населения.

$$\text{Кеп} = \text{Кр} - \text{Кс}$$

Воспроизводство трудовых ресурсов является важнейшей составной частью всего общественного воспроизводства.

Воспроизводство включает в себе 4 фазы

1. Формирование трудовых ресурсов,

2. Фаза распределения,
3. Фаза обмена.
4. Фаза использования,

**1.Формирование трудовых ресурсов** - это процесс постоянного возобновления численности трудовых ресурсов.

Он зависит от следующих факторов:

- . демографических;
- . природные;
- . исторические;
- . социальное

2.Фаза распределения определяют размещение трудовых ресурсов по территориям, сферам деятельности, отраслям и предприятиям.

**3.Фаза обмана** совершается на рынке труда, где трудовые ресурсы вступая в стадию куплипродажи, становятся рабочей силой.

**4.Фаза использования** - заключительная фаза воспроизводство ресурсов. Она происходит в процессе трудовой деятельности и реализации способности к труду, трудовых ресурсов в процессе производства материальных и духовных благ и услуг. Задача этой фазы - обеспечение эффективной занятости, создание условий для рационального и высокопроизводительного использования трудовых ресурсов.

Распределение занятых трудовых ресурсов проходит по территориям, отраслям и секторам экономики. Различают два вида распределения трудовых ресурсов: первичное и вторичное [6],

Движение трудовых ресурсов это сложный социально- демографический и экономический процесс. Существует несколько видов движения трудовых ресурсов;

- естественное движение трудовых ресурсов. Это портативная продолжительность трудовой жизни и трудовой активности;
  - отраслевое (связано с разными темпами развития различных отраслей);
  - профессионально-квалификационное (связано с изменением профессии, разряда должностей);
  - социальное (формирование новых социальных групп).
- Территориальное движение трудовых ресурсов называется миграцией. Его основные виды:

- ✓ межгосударственная (внешняя) связанная с выездом из стран (эмиграция) или въездом в страну (иммиграция);
- ✓ внутригосударственная (внутренняя);
- ✓ постоянное переселение со сменой постоянного места жительства;
- ✓ циклическое перемещение на определенный срок с возвращением к прежнему место работы;
- ✓ временное перемещение на длительный срок (работа по контракту в летнее время); сезонная ежегодные перемещения на определенный период года (не более в месяцах);
- ✓ маятниковая жизненное передвижение на работу или на учебу (связана с

- изменением профессии,
- ✓ разряда, должности);
- ✓ эпизодическая кратковременная и самая многочисленная;
- ✓ брачная миграция перемена места жительства в связи с вступлением в брак.

### Литература

- 1.Кибанов А.Я. Основы управления персоналом; Учебник, - М.: ИНФ- РА-М, 2002 год.
- 2.Кибанов А.Я, Управление персоналом организации: Учебник/Под ред, А.Я, Кибанова. - 3-е изд., доп, и перераб, - М,: ИНФРА - М, 2008 - 638 с. 3.Поршнев А.Г, Управление организацией: Учебник/Под ред. А.Г. Поршнева.
- 4.П, Румянцевой, Н,А, Соломатина. - 3-е изд., пере раб, и доп, - М,: ИНФРА-М, 2003год
- 5.Турчинов А,И, Управление персоналом: Учебник/Под общ, ред. А,И. Турчинова, = М,:Изд-во РАГС, 2002год
- 6.Шлендера П,Э. Управление персоналом: учеб, пособив для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом» [Шлендер П.Э, и др,] под. ред.проф. П.Э, Шлендера, - М; ЮНИТИ-ДАНА, 2006год, - 320 с
- 7.Кудратов Р.Р. и др. Инвестиции – основа повышения эффективности сельскохозяйственного производства. – Душанбе: «Ирфон», 2005год, - 144с
- 8.Проблемы рынка труда и формирование трудовых ресурсов//Материалы II Международной научно-практической конференции (г. Москва. 16 декабря 2011 год): Москва 2012 год. – 321 с
- 9.Тяжов А.И. Теоретические основы трудового потенциала и методология его исследования: вып. 1 - Кострома, 1996. - 20 с.
- 10.Производственный потенциал и эффективность его использования в условиях арендных отношений: Сб. науч. трудов - Горки: БСХА, 1991. 564 с.