

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Аниськин В. Н. Профессиональная компетентность и профессиональная компетенция преподавателя вуза: проблема разграничения понятий // Изв. Самарского научного центра Российской академии наук. 2010. Т. 12. № 3(3). С. 558–562.
2. Дульзон А. А., Васильева О. М. Модель компетенций преподавателя вуза // Университетское образование: практика и анализ. 2009. № 2. С. 10–12.
3. Зимняя И. А. Общая культура и социально-профессиональная компетентность // Высшее образование сегодня. 2005. № 11. С. 14–20.
4. Компетенции академического и административного персонала университета и инновационная деятельность / О. Б. Томилин [и др.] // Университет. Управление. 2007. № 1. С. 53–61.

## REFERENCES

1. Aniskin V. N. Professional competence and professional competence of a higher school teacher: issues of differentiation of definitions // News of Samara scientific center of the Russian academy of science. 2010. Vol. 12. # 3(3). P. 558–562.
2. Dulzon A. A., Vasilyeva O. M. Model of competences of a higher school teacher // University education: practice and analysis. 2009. # 2. P. 10–12.
3. Zimnaya I. A. General culture and social and professional competence // Higher education today. 2005. # 11. P. 14–20.
4. Competences of academician and administrative personnel of the university and innovation activity / O. B. Tomilin, P. N. Kochugayev, L. A. Sukharev, N. N. Masserova // University. Management. 2007. # 1. P. 53–61.

УДК 331.108  
ББК 65.240

**Потуданская Вера Федоровна,**

д-р экон. наук, проф., зав. каф. экономики и организации труда  
Омского государственного технического университета, г. Омск,  
e-mail: eko\_omgtu@fromgu.com;

**Трункина Лидия Валентиновна,**

ст. преподаватель каф. экономики и организации труда  
Омского государственного технического университета, г. Омск,  
e-mail: tmb3101@mail.ru

## ОЦЕНКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

### EVALUATION OF THE LABOR POTENTIAL OF THE COMPANY PERSONNEL

*Рассмотрены современные подходы к определению сущности трудового потенциала работника и предприятия, их взаимосвязь, количественные и качественные характеристики трудового потенциала. Рассмотрены структурные составляющие трудового потенциала предприятия: кадровый, профессиональный, квалификационный и организационный потенциалы. Предложено авторское определение структуры трудового потенциала с включением в эту систему социокультурного потенциала предприятия. Рассмотрены основные проблемы расчета величины трудового потенциала предприятия и систематизированы существующие методики оценки его количественных и качественных характеристик. Предложен метод комплексной оценки трудового потенциала предприятия.*

*The modern approaches to determination of the essence of the employee and company labor potential, their interrelations, quantitative and qualitative parameters of the labor potential have been reviewed. The structural components of the company labor potential: personnel, professional, qualification and organizational, have been reviewed. The author has proposed his definition of the structure of the labor potential including the social and cultural potential of the*

*company. The major issues of estimation of the value of the company labor potential have been reviewed, and the current methods of evaluation of its quantitative and qualitative parameters have been systemized. The method of complex evaluation of the company labor potential has been proposed.*

*Ключевые слова: трудовой потенциал работника, трудовой потенциал предприятия, структура трудового потенциала, кадровый потенциал, профессиональный потенциал, квалификационный потенциал, организационный потенциал, социокультурный потенциал, количественные и качественные характеристики трудового потенциала, методы оценки трудового потенциала, интегральная оценка трудового потенциала.*

*Keywords: employee labor potential, company labor potential, labor potential structure, personnel potential, professional potential, qualification potential, organizational potential, social and cultural potential, quantitative and qualitative parameters of the labor potential, labor potential evaluation methods, labor potential integral evaluation.*

Успешность функционирования предприятий зависит от эффективного использования кадровых, финансо-

вых и технологических ресурсов, находящихся в их распоряжении. Кадровые ресурсы имеют особое значение, так как при их непосредственном участии имеющиеся в распоряжении предприятия ресурсы превращаются в конечный продукт. В связи с этим вопросом о роли человека в процессе трудовой деятельности всегда уделялось особое место в экономической науке.

Для выражения нового взгляда на роль человека в хозяйственной жизни в 70-е гг. прошлого века отечественными учеными в научный оборот был введен термин «трудовой потенциал». Трудовой потенциал является социально-экономической категорией, характеризующей личный состав организации по различным направлениям, и является интегральной оценкой персонала, которая позволяет наиболее объемно определить его потенциальные возможности участия в деятельности предприятия.

Трудовой потенциал работника рассматривается как исходная образующая единица трудового потенциала, с помощью которой формируется трудовой потенциал более высоких уровней: предприятия, отрасли, региона, государства. М. И. Бухалков понимает под трудовым потенциалом работника совокупную способность работника достигать в заданных условиях необходимых результатов как в производственной деятельности, так и в своем профессиональном развитии [1, с. 51]. Н. И. Шаталова понимает трудовое поведение как выражение трудового потенциала работника [2, с. 7]. А. Я. Кибанов характеризует трудовой потенциал работника как совокупность физических и духовных качеств человека, определяющих возможность и границы его участия в трудовой деятельности [3, с. 50]. Можно согласиться с Б. М. Генкиным, который считает, что трудовой потенциал работника является частью его человеческого потенциала, который, в свою очередь, формируется на основе физических возможностей, интеллектуальных способностей, образования, воспитания и приобретенного жизненного опыта [4, с. 113]. Наиболее полным и развернутым нам представляется определение С. Г. Радько, который понимает под трудовым потенциалом работника «основанную на профессиональных знаниях, практических навыках, личностных и психофизиологических характеристиках способность работника вносить требуемый личный вклад в реализацию целей предприятия при надлежащем материально-техническом, информационном и организационном обеспечении процесса труда» [5, с. 20].

По мнению В. В. Адамчука, трудовой потенциал предприятия 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 [6, с. 25]. Разделяя данный подход, М. И. Бухалков замечает, что трудовой потенциал предприятия выступает в качестве интегрального показателя степени реализации способности к труду, реализованных и нереализованных характеристик работников в определенных условиях производства [1, с. 51].

В работах Ю. Г. Одегова, П. Э. Шлендера и Ю. П. Кокина особо подчеркивается, что трудовой потенциал организации больше суммарного трудового потенциала занятых на нем работников в силу возникновения синергетического эффекта, порождаемого объединением и коллективным взаимодействием работников в процессе труда [7, с. 66].

Как было отмечено, трудовой потенциал является интегральной социально-экономической категорией, состоящей из множества компонентов, в связи с этим возникает необходимость рассмотрения структуры трудового потенциала отдельного работника и предприятия в целом. Под структурой трудового потенциала понимают соотношение компонентов, отражающих демографические, социальные, функциональные, профессиональные и иные характеристики групп работников. Подходы к изучению структуры трудового потенциала, так же как и подходы к определению его сущности, различаются в зависимости от уровня, на котором он исследуется. Большинство исследователей отмечают, что трудовой потенциал работника включает три элемента: психофизиологический, социально-личностный и квалификационный. Данного подхода придерживаются А. Я. Кибанов, Ю. Г. Одегов, И. В. Цыганкова и др. Психофизиологический потенциал включает в себя способности и склонности человека, состояние его здоровья, тип нервной системы, работоспособность, выносливость и т. д. Социально-личностный потенциал включает отношение работника к труду, мотивационные аспекты, интересы, ценностные ориентации. Квалификационный потенциал представляет собой общие и специальные знания, трудовые навыки и умения, формирующие способности работника к труду определенного содержания и сложности. Б. М. Генкин придерживается иного подхода, выделяя не группы составляющих, а отдельные компоненты, которые, по его мнению, характеризуют трудовой потенциал работника. К ним он относит трудоспособность, отношение к окружающим и умение работать в коллективе, творческие способности и стремление к их реализации, организованность, уровень образования и квалификации, время занятости в течение года. Уникален подход Н. И. Шаталовой, которая, исследуя структуру трудового потенциала работника, выделяет следующие компоненты: психофизиологические компоненты – изначально заложенные в любом человеке характеристики, такие как пол, возраст, здоровье и т. д.; ценностно-ориентационные компоненты представляют собой уровень, на основе которого человек определяет смысловые ориентации, дает оценку различным явлениям и процессам, принимает решения; нормативно-ролевые компоненты обеспечивают освоение работником социальных норм и ролей, необходимых для выполнения своих функций; адаптационные компоненты – с их помощью работник интегрируется в коллективную среду, приспособляется и преобразовывает ее; статусные компоненты – это результирующая система, итог освоения нормативной системы и ценностных ориентаций, развития работника. Сюда относятся образование, квалификация, занимаемая должность и т. д.

В отличие от структуры трудового потенциала работника при рассмотрении структуры трудового потенциала предприятия большинство ученых придерживаются единой позиции, выделяя четыре основные составляющие:

1. Кадровый потенциал. Он включает в себя имеющиеся у работников профессиональные знания, умения и навыки, уровень развития которых обуславливает профессиональную компетентность кадров, а также познавательные способности, наличие которых служит основой непрерывного развития трудового потенциала как отдельных работников, так и всей организации.

2. Профессиональный потенциал. Представляет собой сложившуюся на предприятии структуру профессий, специальностей и должностей, соотношением между которыми определяются на предприятии количественные и качественные показатели численности отдельных категорий персонала, а также перечень необходимых рабочих мест и профессиональные требования к работникам.

3. Квалификационный потенциал. Характеризуется уровнем квалификации персонала организации, соотношением квалификации работников и выполняемых ими работ, а также качественными изменениями в трудовом потенциале.

4. Организационный потенциал. Характеризует эффективность функционирования трудового коллектива, рациональность организации труда, полноту использования трудового потенциала каждого исполнителя, согласованность, координацию, ритмичность трудовых усилий работников, организацию рабочего процесса и трансформацию общих целей предприятия в задачи отдельных структурных подразделений и, далее, в задания конкретных работников [8, с. 9–10; 4, с. 55; 2, с. 52; 1, с. 59; 9, с. 119].

На наш взгляд, данная структура трудового потенциала должна быть дополнена еще одной составляющей – социокультурным потенциалом, который характеризует уровень корпоративной и профессиональной культуры, степень мотивированности персонала к производительному труду, повышению его трудовой и творческой активности.

Таким образом, трудовой потенциал является комплексной категорией, наиболее полно характеризующей участие человека в процессе труда. Однако на сегодняшний день сложилось множество точек зрения на понимание сущности трудового потенциала, что затрудняет его изучение. Структура трудового потенциала представлена значительным числом компонентов, из которых не сформирована единая система, что также затрудняет его изучение и оценку.

Трудовой потенциал оценивается с количественной и качественной сторон. Для характеристики его с количественной стороны используются такие показатели, как численность промышленно-производственного персонала и персонала непромышленных подразделений; показатели текучести кадров; состав работников по категориям; половозрастной состав персонала; состав персонала по стажу работы; соотношение возможного и фактического рабочего времени [1, с. 58]. С качественной стороны трудовой потенциал оценивается на основе показателей образовательного, квалификационного уровня работников; объема знаний, трудовых навыков и умений работников; показателей состояния здоровья; личностных характеристик персонала [1, с. 60]. Значения данных показателей служат основой оценки трудового потенциала. Главной проблемой, по мнению всех без исключения ученых, является разработка единой и практически обоснованной методики оценки трудового потенциала. Обобщая различные источники, можно выделить следующие методы, используемые для оценки трудового потенциала:

1. Метод балльной оценки компонентов трудового потенциала. Данный метод, по мнению многих авторов, является самым простым и доступным для оценки трудового потенциала. При этом методе каждый компонент трудового потенциала человека или его характеристика выражаются соответствующими количественными значениями в определенных пределах, при этом каждый из

компонентов может быть дифференцирован в пределах установленного количества баллов, например по десятибалльной шкале, или по индивидуальной шкале для каждого компонента. Также разные оценочные шкалы могут быть установлены для разных категорий работников. Однако, как отмечает Ю. Г. Одегов, на практике оценка трудового потенциала данным методом производится, как правило, лишь по таким компонентам, как пол, возраст, состояние здоровья, уровень образования, производственный стаж, уровень творческой активности [9, с. 120]. Поэтому, несмотря на простоту применения данного метода, система показателей, которая может быть оценена с его помощью, в крайне малой степени характеризует уровень использования трудового потенциала.

2. Кластерный метод, или метод оценки с использованием эталонов. Метод основан также на применении балльной оценки, но дополняется ранжированием баллов внутри оценочной шкалы на группы с выделением оптимального, приемлемого, среднего и наихудшего диапазона значений. Имеет те же плюсы и минусы, что и методы балльной оценки.

3. Методики оценки трудового потенциала с количественной стороны. Данная группа методик явилась попыткой оценить трудовой потенциал с помощью обобщающего объемного показателя.

В. В. Адамчук, О. В. Ромашов и М. Е. Сорокина предлагают для оценки величины трудового потенциала предприятия использовать показатель совокупного потенциального фонда рабочего времени  $\Phi_n$  в человеко-часах, определяемый следующим образом [6, с. 29]:

$$\Phi_n = \Phi_k - T_{mn} = Ч \cdot Д \cdot T_{см}, \quad (1)$$

где  $T_{mn}$  – нерезервообразующие неявки и перерывы, ч;  $Ч$  – численность работающих, чел.;  $Д$  – количество дней работы в периоде;  $T_{см}$  – продолжительность рабочего дня, ч.

М. И. Бухалков также оценивает трудовой потенциал с количественной стороны, делая акцент на производительности труда персонала. Для оценки трудового потенциала ТП он предлагает следующую формулу [1, с. 30]:

$$ТП = РВ \cdot ПТ \cdot Ч, \quad (2)$$

где  $РВ$  – рабочее время, час, день, месяц, год;  $ПТ$  – производительность труда в исследуемом периоде, руб./чел.

Ю. Г. Одегов выдвигает еще более содержательную формулу для оценки трудового потенциала [9, с. 136]:

$$ТП = Ч \cdot РВ \cdot ПТ \cdot K_m \cdot K_3 \cdot K_{вн}, \quad (3)$$

где  $K_m$  – коэффициент интенсивности труда;  $K_3$  – коэффициент занятости работников;  $K_{вн}$  – коэффициент выполнения норм выработки.

Представленные показатели просты в расчетах и могут быть широко применены на практике, однако они не отражают качественных характеристик трудового потенциала персонала предприятия.

4. Коэффициентный метод. Данный метод применяется для оценки трудового потенциала с качественной стороны. Метод решает проблему оценки качественных показателей количественными, однако сбор последних значительно затруднен. Так как не существует четкой системы качественных компонентов трудового потенциала, то также требуется установить их перечень, удовлетворяющий целям исследования.

5. Интегральная оценка трудового потенциала. К данной группе относятся методы и методики оценки трудового потенциала, выражающие совокупность компонентов, составляющих трудовой потенциал с количественной и качественной сторон, в виде одного показателя.

Одним из первых интегральную оценку на основе конкретных показателей предложил Б. М. Генкин. Он вводит понятие индекса трудового потенциала и на основе предложенной им структуры компонентов трудового потенциала предлагает оценивать его следующим образом [4, с. 66]:

$$ИТП = f(I_{зд} \cdot I_{нр} \cdot I_{тв} \cdot I_{ак} \cdot I_{ор} \cdot I_{обр} \cdot I_{пр} \cdot I_{рв}), \quad (4)$$

где  $I_{зд}$ ,  $I_{нр}$ ,  $I_{тв}$ ,  $I_{ак}$ ,  $I_{ор}$ ,  $I_{обр}$ ,  $I_{пр}$ ,  $I_{рв}$  – индексы здоровья, нравственности, творческого потенциала, активности, организованности, образования, профессионализма и ресурсов рабочего времени;  $f$  – функциональная зависимость компонентов потенциала.

Т. В. Хлопова предлагает производить интегральную оценку трудового потенциала  $I_{ТП}$  полученную с помощью средней геометрической, по следующей формуле [10, с. 73]:

$$I_{ТП} = \sqrt[n]{\prod_{j=1}^n \left( \sum_{i=1}^m \beta_i \frac{P_{ij}}{100} \right)} \quad \text{при} \quad \sum_{i=1}^m \beta_i = 1, \quad (5)$$

где  $n$  – количество учитываемых показателей;  $i = 1, m$  – порядковый номер степени проявления показателя;  $j = 1, n$  – порядковый номер учитываемого показателя;  $P_{ij}$  – удельный вес работников с  $i$ -м проявлением  $j$ -го показателя, %;  $\beta_i$  – вес степени проявления показателя, доли.

Трудовой потенциал тем больше, чем ближе  $I_{ТП}$  к единице. Данная формула удобна и позволяет учитывать большое число показателей. Однако автор не предлагает конкретных показателей, оставляя их выбор на усмотрение представителей предприятия.

Наиболее достоверным и наименее субъективным, с нашей точки зрения, методом оценки трудового потенциала является метод взвешенной суммы, позволяющий учитывать важность параметров трудового потенциала. Интегральный показатель трудового потенциала с помощью данного метода будет определяться по следующей формуле:

$$ТП = \sum_{i=1}^n \beta_i K_i \quad \text{при} \quad \sum_{i=1}^n \beta_i = 1, \quad (6)$$

где  $K_i$  – значение показателя  $i$ -го компонента трудового потенциала.

При данном методе, как при оценке трудового потенциала, предложенной Т. В. Хлоповой, особую важность играет определение степени важности компонентов трудового потенциала. Для оценки важности компонентов применяются методы экспертной оценки: метод Дельфи, метод анализа иерархий, метод собственных векторов Уэя и его модификации.

Используя метод взвешенной суммы, Г. А. Хмелева предлагает, на наш взгляд, самую доступную методику определения интегральной оценки трудового потенциала. Она предлагает рассчитывать следующие показатели для оценки трудового потенциала [11, с. 77–85]:

1. Коэффициент состояния здоровья:

$$КЗ = 1 - КБ = 1 - \frac{\PhiБ}{\Phi}, \quad (7)$$

где  $КБ$  – коэффициент заболеваемости, рассчитываемый как соотношение невыходов по болезням  $\PhiБ$  к общему фонду рабочего времени  $\Phi$ , ч.

2. Коэффициент квалификации:

– для рабочих:

$$ККР = \frac{P_{ср}}{P_{макс}}, \quad (8)$$

где  $P_{ср}$  – средний разряд рабочих;  $P_{макс}$  – максимальный или среднемаксимальный разряд рабочих;

– для служащих:

$$ККС = \frac{N_k}{N} \quad (9)$$

где  $N_k$  – количество служащих, уровень образования которых совпадает с уровнем выполняемых работ, чел.;  $N$  – численность служащих, чел.

3. Коэффициент нравственного климата:

$$КН = 1 - \frac{\partial N}{\mathcal{U}}, \quad (10)$$

где  $\partial N$  – количество участников, вовлеченных в конфликты.

4. Коэффициент новаторства:

$$КН = \frac{\mathcal{E}_i}{\mathcal{Z}_i}, \quad (11)$$

где  $\mathcal{E}_i$  – экономический эффект от внедрения новшества, руб.;  $\mathcal{Z}_i$  – затраты на внедрение новшества, руб.

5. Коэффициент инновационной активности:

$$K_i = \frac{N_i}{\mathcal{U}}, \quad (12)$$

где  $N_i$  – количество внедрений новых и усовершенствованных методов работы, технологий, изобретений, рационализаторских предложений, ед.

6. Коэффициент уровня образования:

$$КО = \frac{NO}{\mathcal{U}}, \quad (13)$$

где  $NO$  – численность работников с высшим и средне-специальным образованием, чел.

Коэффициенты 4–6 определяют инновационную составляющую трудового потенциала.

7. Коэффициент стабильности персонала:

$$КО = \frac{N_c}{\mathcal{U}}, \quad (14)$$

где  $N_c$  – численность сотрудников, проработавших на предприятии весь анализируемый год, чел.

8. Коэффициент физической трудоспособности:

$$КФТ = \frac{N_{пр}}{\mathcal{U}}, \quad (15)$$



где  $N_{\text{пр}}$  – численность работающих в наиболее производительном возрасте (30–50 лет), чел.

Интегральная оценка трудового потенциала по средневзвешенной сумме будет иметь следующий вид:

$$\begin{aligned} \text{ТП} = & \beta_1 KЗ + \beta_2 ККР + \beta_3 ККС + \beta_4 КN + \beta_5 КH + \\ & + \beta_6 K_i + \beta_7 KO + \beta_8 КС + \beta_9 КФТ. \end{aligned} \quad (16)$$

Предложенная система показателей, на наш взгляд, не отражает степень потенциальной возможности и способности персонала к эффективному труду, кроме того, показатели, применяемые при данном методе, не соотнесены с конкретными структурными составляющими трудового потенциала.

Формирование действенной и эффективной методики оценки трудового потенциала персонала затруднено по той причине, что он характеризуется значительным количеством компонентов, для которых, в свою очередь, не существует единой методики расчета, поэтому методы оценки трудового потенциала носят в основном неопределенный характер. Кроме того, сбор информации, необходимой для анализа и оценки трудового потенциала, особенно его качественных характеристик, является трудоемким процессом и требует специальных исследований.

По нашему мнению, показатели оценки трудового потенциала персонала предприятия необходимо разделить на две группы:

1) показатели, характеризующие обеспеченность кадрами и профессионально-квалификационные качества работников;

2) показатели социокультурной (личностной) характеристики трудового потенциала персонала.

Первая группа показателей, характеризующая кадровую, профессиональную и квалификационную составляющие трудового потенциала, включает показатели:

– степень обеспеченности предприятия кадрами – это отношение фактической численности к плановой согласно штатному расписанию;

– обеспеченность квалифицированными кадрами – это отношение среднего разряда рабочих к среднему разряду работ для рабочих, для служащих показатель можно определять по (9);

– степень использования рабочего времени – это отношение фактического фонда времени к плановому;

– уровень доходности труда – это отношение прибыли от основной деятельности к сумме заработной платы и затрат на социальные выплаты и услуги;

– средний коэффициент выполнения норм;

– коэффициент текучести кадров.

Вторая, социокультурная, составляющая трудового потенциала включает характеристики личностных качеств работников, творческого потенциала, трудовой активности и может определяться системой показателей, включающей:

– средний возраст;

– средний стаж работы на данном предприятии;

– уровень образования – это среднее количество лет обучения, приходящееся на одного работника, определяется как средневзвешенная величина;

– коэффициент состояния здоровья (7);

– коэффициент инновационной и творческой активности – это отношение численности работников, занимающихся рационализаторством, изобретательством, внедрением прогрессивных техники и технологии, передовых приемов и методов работы, к общей численности работающих;

– коэффициент нравственного климата. Его можно определять, по нашему мнению, по (10) в том случае, если на предприятии существует комиссия по трудовым спорам или каким-либо образом ведется учет конфликтных ситуаций, в противном случае этот показатель целесообразнее оценивать по балльной системе экспертным методом.

Итогом расчетов должна стать комплексная оценка трудового потенциала, которую можно определять суммированием всех показателей, предполагая, что их значимость одинакова, или суммированием взвешенных оценок показателей (сумма весов равна единице).

Для целей совершенствования процессов управления формированием, развитием и реализацией трудового потенциала персонала предприятия комплексную оценку трудового потенциала необходимо рассчитывать регулярно за ряд периодов, с тем чтобы проследить его динамику, своевременно выявить причины негативных процессов в деятельности предприятия, принять меры по их ликвидации и выработать эффективные решения по управлению трудовым потенциалом. Также при комплексной оценке трудового потенциала следует учитывать специфику деятельности предприятия, что выражается в индивидуальном выборе состава и значимости составляющих его параметров.

Решение данных вопросов позволит более комплексно оценивать трудовой потенциал персонала предприятия и определять кадровую стратегию его развития.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Бухалков М. И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала : учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2009. 192 с.
2. Шаталова Н. И. Трудовой потенциал работника : учеб. пособие. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. 398 с.
3. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. 3-е изд., доп. и перераб. М.: ИНФРА-М, 2005. 638 с.
4. Генкин Б. М. Экономика и социология труда: учебник. 8-е изд., пересмотр. и доп. М.: НОРМА, 2009. 464 с.
5. Радько С. Г. Трудовой потенциал как социально-экономическая категория. СПб.: Просвещение, 2010. 140 с.
6. Адамчук В. В., Ромашов О. В., Сорокина М. Е. Экономика и социология труда : учебник для вузов. М.: ЮНИТИ, 1999. 407 с.
7. Экономика труда : учебник для вузов / под ред. П. Э. Шлендера, Ю. П. Кокина. М.: Магистр, 2010. 686 с.
8. Потуданская В. Ф., Цыганков В. А., Цыганкова И. В. Профессионально-квалификационный состав персонала промышленных предприятий в современных условиях / Мин-во образования и науки РФ, Омский гос. техн. ун-т. М.: Экономика, 2004. 204 с.

9. Трудовой потенциал предприятия: пути эффективного использования : учеб. пособие / под ред. Ю. Г. Одегова. Саратов: Изд-во Сарат. ун-та, 1991. Ч. 1. 176 с.
10. Хлопова Т., Дьякович М. К оценке трудового потенциала предприятия // СОЦИС. 2003. № 3. С. 67–74.
11. Хмелева Г., Хмелева Е. Трудовой потенциал организации в условиях инновационного вектора развития страны // Проблемы современной экономики. 2009. № 2. С. 73–85.

## REFERENCES

1. Bukhalkov M. I. Personnel management: development of the labor potential : text book. M.: INFRA-M, 2009 192 p.
2. Shatalova N. I. Employee labor potential : text book. M.: UNITY-DANA, 2003. 398 p.
3. Company's personnel management : text book / edited by A. Ya. Kibanov, 3-d edition, revised and amended. M.: INFRA-M, 2005, 638 p.
4. Genkin B. M. Economics and sociology of labor : text book. 8 edition, revised and amended. M.: NORMA. 2009. 464 p.
5. Rad'ko S. G. Labor potential as a social and economic category. SPb.: Prosveshcheniye, 2010. 140 p.
6. Adamchuk V. V., Romashov O. V., Sorokina M. E. Economics and sociology of labor : text book for higher schools. M.: UNITY, 1999. 407 p.
7. Labor economics : text book for higher schools / edited by P. E. Shlender, Yu. P. Kokin. M.: Magistr, 2010. 686 p.
8. Potudanskaya V. F., Tsygankov V. A., Tsygankova V. A., Tsygankova I. V. Professional and qualification composition of personnel of industrial enterprises in the modern conditions / Ministry of education and science of the RF, Omsk state technical University. M.: Economics, 2004. 204 p.
9. Company labor potential: ways of effective use: text book / edited by Yu. G. Odegov. Saratov: Publishing house of Saratov University, 1991. 176 p.
10. Khlopovs T., Dyakovitch M. Evaluation of the company's labor potential // SOTsIS. 2003. # 3. P. 67–74.
11. Khmeleva G., Khmeleva E. Labor potential of an organization in the conditions of innovation vector of the country development // Issues of the modern economics. 2009. # 2. P. 73–85.

УДК 331.5.024  
ББК 65.240.5-21

**Чупайда Александр Михайлович**,  
канд. экон. наук, доцент, зав. каф. экономики и управления  
филиала Поволжской академии государственной службы им. П. А. Столыпина,  
г. Тольятти,  
e-mail: Tchupaida@yandex.ru;

**Отставнова Лилия Алексеевна**,  
канд. экон. наук, доцент каф. экономической теории и экономики труда  
Саратовского государственного технического университета,  
г. Саратов,  
e-mail: liliotstav69@yandex.ru

## ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА ЗАНЯТОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА

### THE STATE EMPLOYMENT POLICY AT THE LABOUR MARKET

*Проводится анализ отраслевой структуры занятости на современном этапе развития экономики России. Выявляются причины и определяются положительные и отрицательные последствия изменения в отраслевой структуре занятости для развития экономики и качества жизни населения. Рассматривается взаимосвязь политики занятости с социально-экономической политикой государства. Анализируется механизм реализации программы создания рабочих мест. На примере Саратовской области выявляется значение региональных программ, направленных на улучшение ситуации в сфере занятости, и дается характеристика их основных направлений.*

*The analysis of branch structure of employment at the present stage of development of economy of Russia with definition of positive and negative consequences of changes in*

*the branch structure of employment for the economic development and the population life quality is given. The interrelation of the policy of employment with the socio-economic policy of the state is analyzed, the mechanism of implementation of the program of creation of workplaces is considered. On the example of Saratov region the importance of the regional programs directed to the improvement of a situation in the sphere of employment is determined, and the characteristic of their basic directions is given.*

*Ключевые слова: социально-экономическая политика государства, социально-трудовые отношения, политика занятости, коммуникативный процесс, занятость, рынок труда, демографическая ситуация, отраслевая структура занятости, рабочие места, политика занятости.*