

Пилуй М.П.,
кандидат экономических наук,
ГНУ «Научно-исследовательский экономический институт
Министерства экономики Республики Беларусь»,
(г. Минск)

КАЧЕСТВЕННЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА: МЕЖСТРАНОВЫЕ СРАВНЕНИЯ

В статье исследуются показатели качества трудового потенциала Республики Беларусь, России, Украины, Казахстана, Литвы, Польши, Чехии и Австрии.

Ключевые слова: *трудоспособное население, рабочая сила, производительность труда, заработная плата, индекс конкурентоспособности.*

The article investigates the quality of the labor potential Republic of Belarus, Russia, Ukraine, Kazakhstan, Lithuania, Poland, Czech Republic and Austria.

Key words: *competitiveness index, labor force, labor productivity, wages, working-age population.*

Актуальность проблемы. Развитие национальной инновационной системы, новые технологии предъявляют особые требования к качественным параметрам трудового потенциала страны. Мировые тенденции экономического развития обостряют необходимость решения таких социально-экономических проблем, как относительно низкая производительность труда, дефицит высококвалифицированных инженерных и рабочих кадров для освоения новых технологий. В таких условиях формируется новый тип работников, обладающих высоким профессионализмом и работоспособностью. Вследствие этого научный и практический интерес представляет оценка качественных параметров трудового потенциала Республики Беларусь в сравнении с другими странами. Сравнительная оценка качественных особенностей трудового потенциала Беларуси и других стран служит информационной и аналитической основой для принятия органами государственного управления обоснованных, аргументированных решений в экономической и социально-трудовой сфере.

Цель исследования. Проанализировать показатели качества трудового потенциала Беларуси, России, Украины, Казахстана, Литвы, Польши, Чехии и Австрии при помощи индекса качества трудового потенциала.

Результаты исследования. Трудовой потенциал страны представляет собой соответствующие трудовые ресурсы в единстве их количественных и качественных сторон[1, с. 109].

Практически все исследователи к количественным параметрам трудового потенциала страны относят такие показатели, как численность населения трудоспособного возраста, трудовых ресурсов, экономически активного населения, занятых и безработных, а также уровень экономической активности населения, занятости и безработицы, и т.д. Указанные показатели регулярно отслеживаются государственными статистическими органами стран и доступны в публикуемых официальных статистических изданиях.

Качество трудового потенциала страны представляет собой обобщенную характеристику уровня развития трудоспособного населения, трудовых ресурсов, рабочей силы[2;3]. Качество трудового потенциала проявляется в максимально высокой производительности труда при данном уровне технико-технологического и организационно-экономического уровня производства. В научной литературе

выделяются следующие основные составляющие (компоненты) качества трудового потенциала страны и соответствующие им показатели, которые подлежат прямому, непосредственному измерению:

- психофизиологический компонент, свидетельствующий о состоянии физического и психического здоровья и психофизических способностях трудоактивного населения страны, его поло-возрастном составе, работоспособности;

- образовательный, профессионально-квалификационный (интеллектуальный) и творческий компонент, отражающий уровень образования и квалификации работников, их профессиональный состав, накопленный опыт работы в определенной сфере трудовой деятельности, способность к генерации новых идей и т.д.;

- мотивационный компонент как показатель степени удовлетворенности работников своим трудом, их мотивации к активной трудовой деятельности, карьерному и профессионально-квалификационному росту.

Тесная взаимозависимость указанных компонентов качества трудового потенциала страны и их показателей обеспечивает высокий профессионализм работников, их всестороннюю подготовленность к продуктивной общественно полезной трудовой деятельности и освоению новейших технологий, что приводит к повышению эффективности производства и успешному социально-экономическому развитию. При этом необходимо обозначить, что для формирования качества трудового потенциала страны (отдельных работников и персонала организаций) первостепенную роль играют уровень образования и квалификации, профессиональные знания, опыт и навыки работников, другими словами, их профессионализм.

Качество трудового потенциала страны может оцениваться на основе двух методологических подходов: данных государственных органов статистики и на основе социологических опросов. При этом каждый из подходов раскрывает различные компоненты и показатели качества трудового потенциала и дополняют друг друга. На основе социологического опроса можно измерить такие компоненты трудового потенциала, как творческие способности, коммуникабельность, культурный и нравственный уровень, физическое и психическое здоровье работников. Для оценки перечисленных и других качеств работников используется шкала Лайкерта (состоит из набора утверждений, большей частью, с пятибалльными рейтинговыми шкалами оценивания, которыми устанавливается степень согласия испытуемого с данным утверждением).

Швейцарский институт Веги ежегодно проводит сравнительную интегральную оценку качества рабочей силы по 49 странам мира. Интегральный показатель оценки качества рабочей силы сравниваемых стран представляет собой средневзвешенную величину из следующих четырех составляющих:

- 1) трудовое законодательство и тарифные соглашения;
- 2) соотношение между уровнями заработной платы и производительности труда;
- 3) трудовая дисциплина и отношение к труду;
- 4) уровень квалификации работников.

Экспертные оценки каждой из четырех составляющих качества рабочей силы взвешиваются из следующих значений весов: 30, 30, 25 и 15 соответственно.

Получаемые на основе экспертных оценок интегральные показатели качества рабочей силы для разных стран условно подразделяются на четыре группы:

- от 66 до 100 баллов – страны, благоприятные для размещения производства и вложения инвестиций;

- от 51 до 65 баллов – страны, приемлемые для размещения производства и вложения инвестиций;
- от 36 до 50 баллов – страны, не очень благоприятные для размещения производства и вложения инвестиций;
- менее 35 баллов – страны, не подходящие для размещения производства и вложения инвестиций.

Такая интегральная экспертная оценка качества рабочей силы по четырем показателям по 49 странам мира, проводимая институтом Veri, широко используется промышленными и финансовыми компаниями развитых стран для определения наиболее эффективных и привлекательных мест размещения производства и приложения капитала.

Так, в 2010 г. по интегральному показателю качества рабочей силы список из 49 стран возглавляет Сингапур – 82 балла из возможных 100. соответствующий показатель по Японии составил 74 балла, по США – 69, по Германии – 64, по Китаю – 41, в то время как по России – всего 36 баллов.

Исходя из такой оценки качества рабочей силы, Россия находится в группе стран, где можно размещать капитал, но условия для этого не очень благоприятные. При этом наибольшую оценку Россия получила по уровню квалификации работников, хотя и она далека от максимального. По данному показателю Россия уступает таким странам, как Сингапур, Великобритания, Франция, Бельгия, Австрия, Испания, Южная Корея, Чехия, Турция и Польша. Выше всего оценена квалификация работников пяти стран – Швейцарии, Японии, США, Нидерландов и Германии.

Как все рейтинговые исследования, проводимая работа швейцарского института по оценке качества рабочей силы по 49 странам мира не лишена ряда недостатков и неточностей. Это связано с дефицитом достоверной информации, проблемами анализа современной экономической ситуации, субъективностью оценок экспертов. Ряд выводов экспертов представляются довольно спорными, так как невозможно досконально изучить проблемы каждой из 49 стран.

На наш взгляд, для оценки качества трудового потенциала страны, без его сопоставления с другими странами такие показатели, как трудовое законодательство и тарифные соглашения, соотношение между уровнями заработной платы и производительности труда, не отражают качественную сторону трудового потенциала. Кроме этого, представленная рейтинговая оценка качества трудового потенциала не отражает его демографическую составляющую (половозрастной состав и состояние здоровья рабочей силы).

Среди ученых и практиков распространена точка зрения, что иностранные инвестиции устремляются, прежде всего, в страны с низкой заработной платой. На самом деле иностранные инвестиции привлекают совершенно другие экономические и социальные условия. Согласно доклада, подготовленного экономистами штата Мичиган, американские компании предпочитают вкладывать свои капиталы в экономику тех стран, где уровень заработной платы высок, имеется высокопрофессиональная рабочая сила, а также соблюдаются права работников. Поэтому наибольший объем прямых инвестиций компаний США направляется во Францию, Германию, Норвегию, Нидерланды, Швейцарию.

В данной работе для определения качества трудового потенциала страны использовался методологический подход, разработанный учеными Института социально-экономического развития территорий Российской Академии наук (ИСЭПН РАН)[4, с. 19]. Такой подход исходит из того, что Индекс развития трудового потенциала страны, рассчитанный на основе данных государственных органов статистики и социологических обследований, отражает основные качественные параметры трудового потенциала страны.

В рамках ООН во второй половине 1980-х гг. формируется понятие «индекс развития человеческого потенциала» (ИРЧП), в котором наиболее полно учитываются возможности стран для развития человека, обеспечиваемые системами здравоохранения и образования. ИРЧП является наиболее распространенным показателем, используемым ПРООН (Программами развития Организации Объединенных Наций) для межстрановых и межрегиональных сопоставлений. Доклад ООН о развитии человеческого потенциала был впервые опубликован в 1990 г. Основной целью доклада ООН о развитии человеческого потенциала является изучение вопроса о том, как рост экономики страны повышает возможности для развития жителей этой страны, развитие социальной сферы государства.

ИРЧП имеет три основных составляющих:

- ожидаемая продолжительность жизни при рождении;
- уровень образования населения;
- реальный душевой доход валовой внутренний продукт.

Взятые в равных долях, составляющие ИРЧП отражают следующие основные качественные параметры развития стран:

- здоровую и продолжительную жизнь;
- возможность получения образования;
- достойный материальный достаток населения.

Значение индекса измеряется в интервале от нуля до единицы. Значение индекса, равное единице, будет иметь страна, в которой ожидаемая продолжительность жизни составляет 85 лет, 100% взрослого населения имеют образование, все достигшие определенного возраста обучаются в соответствующих учебных заведениях и внутренний валовой продукт на душу населения по паритету покупательной способности равняется 40 000 дол. США в год.

Индекс, равный нулю, будет иметь страна, в которой ожидаемая продолжительность жизни составляет 25 лет, 100% населения неграмотны, никто не получает образования и внутренний валовой продукт на душу населения по паритету покупательной способности равен 100 дол. США в год.

Аналогом ИРЧП служит индекс развития трудового потенциала. Однако практическое применение оценки качества трудового потенциала только одним показателем (уровнем образования населения) крайне ограничено. Поэтому, кроме уровня образования населения необходимо использовать показатели, учитывающие состояние здоровья, наличие профессий и уровень квалификации, организованность и нравственность, активность и творчество. Использование такой системы показателей оценки качества трудового потенциала может быть основано на использовании данных как государственной официальной статистики, так и социологических обследований населения в целом или его отдельных групп.

Для оценки качества трудового потенциала Беларуси и его сопоставления с другими странами в данной работе использовался Индекс качества трудового потенциала, который по своим методологическим подходам и методике расчета аналогичен Индексу развития человеческого потенциала и близок к нему по своим основным компонентам.

Расчет Индекса качества трудового потенциала на основе опубликованных данных официальной статистики и социологических обследований в Докладе о развитии человека в 2010 г. позволил отразить основные характеристики качества трудового потенциала анализируемых стран. Индекс качества трудового потенциала стран рассчитывался, раскрывая следующие его основные составляющие, или компоненты[5, с. 30-33]:

- физический компонент, раскрывающий состояние здоровья и длительность трудовой жизни, работоспособность, а также сохранение трудового потенциала страны. Данный компонент измеряется такими показателями, как личное здоровье (% общего числа удовлетворенных своим здоровьем респондентов), государственные расходы на здравоохранение в % от ВВП;

- профессионально-квалификационный (интеллектуальный) компонент, который отражающий профессиональные знания и уровень квалификации, навыки работников. Профессиональные знания и уровень квалификации работников отражают такие показатели, как доля населения в возрасте 25 лет и старше, как минимум со средним образованием; коэффициент охвата высшим образованием (% населения в возрасте 15 лет и старше, имеющее высшее образование); государственные расходы на образование в % от ВВП; государственные расходы на научные исследования и разработки в % от ВВП и т.д.;

- мотивационный компонент, отражающий достойный труд, восприятие работниками уровня своего благосостояния и благополучия. Мотивационный потенциал раскрывают следующие показатели: доля занятых в возрасте 15-64 лет в общей численности населения; удовлетворенность работников своей работой (доля удовлетворенных работающих респондентов).

Количественный расчет вышеприведенных основных составляющих (компонентов) качества трудового потенциала страны, взятые в равных долях, позволил выявить следующие качественные характеристики трудового потенциала анализируемых стран:

- состояние здоровья трудоактивного населения страны, от которого зависит продолжительность трудовой жизни. Болезни и лечение работников приводят к снижению эффективности использования ресурсов труда, значительным издержкам и потерям для экономики;

- наличие у работников образования, профессии и квалификации и опыта работы, а также имеющиеся у государства потенциальные возможности для получения населением профессионального образования, необходимого производству;

- степень удовлетворенности работников своей работой, которая зависит от условий труда, размера заработной платы и их образовательно-квалификационного уровня и т.д.

Для становления национальной инновационной экономики важно не только образовательная и профессиональная подготовка работников, уровень квалификации, наличие опыта работы, но и их состояние физического и психического здоровья. О качестве трудового потенциала страны свидетельствует также степень соответствия имеющейся профессиональной подготовки и квалификации работников требованиям производства.

Таким образом, Индекс качества трудового потенциала является сводным показателем развития трудового потенциала страны. Индекс качества трудового потенциала раскрывает средний уровень достижений определенной страны в важнейших компонентах трудового потенциала. В данной работе для расчета Индекса качества трудового потенциала использована технология расчета Индекса развития человеческого потенциала, используемая ПРООН при разработке ежегодных Докладов о развитии человека.

Прежде чем рассчитывать Интегральный индекс качества трудового потенциала страны, необходимо выявить Отдельные индексы качества трудового потенциала страны для каждого из показателей, характеризующих различные стороны качества трудового потенциала. Для расчета Отдельных индексов качества трудового потенциала страны необходимо установить фактические

значения, а также их минимальные и максимальные (или предельные) значения каждого показателя [6, с. 14].

Достижения по каждому элементу качества трудового потенциала страны выражаются величиной от 0 (нуля) до 1 (единицы). Для всех компонентов Индекса качества трудового потенциала страны рассчитываются Отдельные индексы качества трудового потенциала страны по следующей единой формуле:

$$I = \frac{F - \min}{\max - \min},$$

где I - Отдельный индекс качества трудового потенциала страны; F - фактическое значение показателя качества трудового потенциала страны; \max , \min - максимальное и минимальное значения показателя качества трудового потенциала страны.

По приведенной формуле Индексы качества трудового потенциала рассчитываются вначале для каждого компонента качества трудового потенциала.

После расчетов Отдельных индексов качества трудового потенциала страны рассчитывается Интегральный индекс качества трудового потенциала страны как среднеарифметическая величина, полученная путем суммирования всех шести Отдельных индексов и деления их на их количество (6):

$$I_k = \frac{A + B + C + D + E + O}{6},$$

Где I_k - Интегральный индекс качества трудового потенциала страны; A , B , C , D , E , O - Отдельные индексы качества трудового потенциала страны; 6 - число Отдельных индексов качества трудового потенциала страны.

Таким образом, располагая официальными статистическими данными для расчета Отдельных индексов качества трудового потенциала страны, их фактические, максимальные и минимальные значения (планки), рассчитаны Интегральные индексы качества трудового потенциала Республики Беларусь, Российской Федерации, Украины, Казахстана, Литвы, Польши, Чешской Республики и Австрии.

Чтобы преобразовать показатели качества трудового потенциала каждой страны в Индексы качества трудового потенциала со шкалой от 0 (нуля) до 1 (единицы), установим максимальные и минимальные значения, или целевые ориентиры. Максимальные значения показателей присваиваются фактически наблюдаемым высшим значениям страновых показателей, которое может быть до 1, минимальные значения показателей - фактически наблюдаемым низшим значениям страновых показателей, которое может быть вплоть до нулевого значения.

Для расчета Отдельных индексов качества трудового потенциала каждой их вышеприведенных стран использовались следующие показатели, приведенные в статистическом приложении Доклада о развитии человека за 2010 год:

1. Личное здоровье (% удовлетворенных своим здоровьем от общего числа респондентов). Показатель свидетельствует о степени удовлетворенности людей здоровьем.

2. Государственные расходы на здравоохранение (в % от ВВП). Показатель отражает экономические условия, создаваемые государством для сохранения здоровья и увеличения продолжительности трудовой жизни и его качества.

3. Государственные расходы на образование (в % от ВВП). Показатель свидетельствует об экономических условиях, создаваемых государством для получения образования, профессии и повышения квалификации.

4. Коэффициент охвата высшим образованием (% населения в возрасте 15 лет и старше, имеющее высшее образование). Показатель отражает достижения страны в области высшего образования и подготовки кадров.

5. Работа (% удовлетворенных работой работающих респондентов). Показатель отражает степень удовлетворенности размерами личного благосостояния, мотивацию работников к трудовой деятельности.

6. Доля занятых в возрасте 15-64 лет в общей численности населения, в %. В данной работе занятость рассматривается как индикатор состояния экономики, уровня национального благополучия, фактор социальной стабильности общества и форма реализации потребности населения в общественно полезном труде.

Необходимо заметить, что специалисты ПРООН для формирования Индекса развития человеческого потенциала используют не только официальные статистические сведения, предоставляемые государственными статистическими органами, но и данные социологических опросов. Такие официальные статистические данные отражают не только текущую ситуацию в каждой стране, но и сопоставимы между странами.

Для установления фактических, максимальных и минимальных значений показателей и на их основе расчета Отдельных индексов качества трудового потенциала в таблице 2.1. использованы официальные статистические данные по Республике Беларусь, Российской Федерации, Украине, Казахстану, Литве, Польше, Чешской Республике и Австрии, приведенные ПРООН в статистическом приложении Доклада о развитии человека за 2010 год, который составлен по статистическим данным за 2008 г.

Показатели качества трудового потенциала Беларуси, России, Украины, Казахстана, Литвы, Польши, Чехии и Австрии, их максимально и минимально возможные и фактические значения, рассчитанные на основе официальных статистических данных и социологических обследований, представленных ПРООН в статистических таблицах Доклада о развитии человека за 2010 г., показаны в таблице 1.

Таблица 1.

Фактические, максимальные и минимальные значения показателей для расчета Отдельных индексов конкурентоспособности трудового потенциала стран

| Показатели | Факт | Максимум | Минимум |
|--|------|----------|---------|
| 1. Личное здоровье (% удовлетворенных своим здоровьем от общего числа респондентов) | | 100 | 0 |
| <i>Беларусь</i> | 55 | - | - |
| <i>Россия</i> | 56 | - | - |
| <i>Казахстан</i> | 68 | - | - |
| <i>Украина</i> | 55 | - | - |
| <i>Литва</i> | 64 | - | - |
| <i>Польша</i> | 72 | - | - |
| <i>Чехия</i> | 77 | - | - |
| <i>Австрия</i> | 85 | - | - |
| 2. Государственные расходы на здравоохранение, % от ВВП | | 16,1 | 0,0 |
| <i>Беларусь</i> | 4,9 | - | - |
| <i>Россия</i> | 3,5 | - | - |
| <i>Казахстан</i> | 2,5 | - | - |
| <i>Украина</i> | 4,0 | - | - |
| <i>Литва</i> | 4,5 | - | - |
| <i>Польша</i> | 4,6 | - | - |
| <i>Чехия</i> | 5,8 | - | - |
| <i>Австрия</i> | 6,0 | - | - |
| 3. Государственные расходы на образование, % от ВВП | | 17,9 | 0,6 |
| <i>Беларусь</i> | 5,2 | - | - |

| Показатели | Факт | Максимум | Минимум |
|---|------|----------|---------|
| <i>Россия</i> | 3,9 | - | - |
| <i>Казахстан</i> | 2,8 | - | - |
| <i>Украина</i> | 5,3 | - | - |
| <i>Литва</i> | 4,7 | - | - |
| <i>Польша</i> | 4,9 | - | - |
| <i>Чехия</i> | 4,6 | - | - |
| <i>Австрия</i> | 5,4 | - | - |
| 4. Коэффициент охвата высшим образованием (% населения в возрасте 15 лет и старше, имеющее высшее образование) | | 100 | 0 |
| <i>Беларусь</i> | 72,8 | - | - |
| <i>Россия</i> | 75,0 | - | - |
| <i>Казахстан</i> | 41,0 | - | - |
| <i>Украина</i> | 79,4 | - | - |
| <i>Литва</i> | 75,9 | - | - |
| <i>Польша</i> | 66,9 | - | - |
| <i>Чехия</i> | 54,3 | - | - |
| <i>Австрия</i> | 75,9 | - | - |
| 5. Работа (% удовлетворенных работой работающих респондентов) | | 100 | 0 |
| <i>Беларусь</i> | 66 | - | - |
| <i>Россия</i> | 74 | - | - |
| <i>Казахстан</i> | 82 | - | - |
| <i>Украина</i> | 71 | - | - |
| <i>Литва</i> | 78 | - | - |
| <i>Польша</i> | 82 | - | - |
| <i>Чехия</i> | 80 | - | - |
| <i>Австрия</i> | 91 | - | - |
| 6. Доля занятых в общей численности населения в возрасте 15-64 лет, в % | | 86,6 | 30,1 |
| <i>Беларусь</i> | 52,3 | - | - |
| <i>Россия</i> | 56,7 | - | - |
| <i>Казахстан</i> | 63,5 | - | - |
| <i>Украина</i> | 53,5 | - | - |
| <i>Литва</i> | 50,2 | - | - |
| <i>Польша</i> | 48,2 | - | - |
| <i>Чехия</i> | 54,3 | - | - |
| <i>Австрия</i> | 51,8 | - | - |

Источник: [7, с. 156-206]

На основе фактических, максимальных и минимальных значений показателей рассчитываются по единой вышеприведенной формуле Отдельные индексы конкурентоспособности трудового потенциала Беларуси и ряда других стран, которые выражаются величиной от 0 (нуля) до 1 (единицы). Чем ближе Отдельный индекс к 1 (единице), тем выше конкурентоспособность трудового потенциала по данному показателю. Отдельные индексы конкурентоспособности трудового потенциала по показателям Беларуси и других анализируемых стран представлены в таблице 2.

Данные таблицы 2. свидетельствуют о том, что по показателю «Личное здоровье (% удовлетворенных своим здоровьем от общего числа респондентов)» наименьший Индекс качества трудового потенциала характерен для Беларуси и Украины (0,550), а наибольший – для Австрии (0,850).

Таблица 2.

**Отдельные индексы конкурентоспособности трудового потенциала
Беларуси, России, Казахстана, Украины, Литвы, Польши, Чехии и Австрии**

| Страна | Показатели | Отдельные индексы |
|-----------|--|-------------------|
| Беларусь | 1. Личное здоровье (% удовлетворенных своим здоровьем от общего числа респондентов) | 0,550 |
| | 2. Государственные расходы на здравоохранение, % от ВВП | 0,304 |
| | 3.. Государственные расходы на образование, % от ВВП | 0,630 |
| | 4. Коэффициент охвата высшим образованием (% населения в возрасте 15 лет и старше, имеющее высшее образование) | 0,728 |
| | 5. Работа (% удовлетворенных работой работающих респондентов) | 0,660 |
| | 6. Доля занятых в общей численности населения в возрасте 15-64 лет, в % | 0,393 |
| Россия | 1. Личное здоровье (% удовлетворенных своим здоровьем от общего числа респондентов) | 0,560 |
| | 2. Государственные расходы на здравоохранение, % от ВВП | 0,217 |
| | 3.. Государственные расходы на образование, % от ВВП | 0,452 |
| | 4. Коэффициент охвата высшим образованием (% населения в возрасте 15 лет и старше, имеющее высшее образование) | 0,750 |
| | 5. Работа (% удовлетворенных работой работающих респондентов) | 0,740 |
| | 6. Доля занятых в общей численности населения в возрасте 15-64 лет, в % | 0,471 |
| Казахстан | 1. Личное здоровье (% удовлетворенных своим здоровьем от общего числа респондентов) | 0,680 |
| | 2. Государственные расходы на здравоохранение, % от ВВП | 0,155 |
| | 3.. Государственные расходы на образование, % от ВВП | 0,301 |
| | 4. Коэффициент охвата высшим образованием (% населения в возрасте 15 лет и старше, имеющее высшее образование) | 0,410 |
| | 5. Работа (% удовлетворенных работой работающих респондентов) | 0,820 |
| | 6. Доля занятых в общей численности населения в возрасте 15-64 лет, в % | 0,591 |
| Украина | 2. Личное здоровье (% удовлетворенных своим здоровьем от общего числа респондентов) | 0,550 |
| | 2. Государственные расходы на здравоохранение, % от ВВП | 0,249 |
| | 3.. Государственные расходы на образование, % от ВВП | 0,595 |
| | 4. Коэффициент охвата высшим образованием (% населения в возрасте 15 лет и старше, имеющее высшее образование) | 0,410 |
| | 5. Работа (% удовлетворенных работой работающих респондентов) | 0,710 |
| | 6. Доля занятых в общей численности населения в возрасте 15-64 лет, в % | 0,414 |
| Литва | 1. Личное здоровье (% удовлетворенных своим здоровьем от общего числа респондентов) | 0,640 |
| | 2. Государственные расходы на здравоохранение, % от ВВП | 0,280 |
| | 3.. Государственные расходы на образование, % от ВВП | 0,562 |
| | 4. Коэффициент охвата высшим образованием (% населения в возрасте 15 лет и старше, имеющее высшее образование) | 0,759 |
| | 6. Работа (% удовлетворенных работой работающих респондентов) | 0,780 |
| | 7. Доля занятых в общей численности населения в возрасте 15-64 лет, в % | 0,356 |
| Польша | 1. Личное здоровье (%удовлетворенных своим здоровьем от общего числа респондентов) | 0,720 |
| | 2. Государственные расходы на здравоохранение, % от ВВП | 0,286 |
| | 3.. Государственные расходы на образование, % от ВВП | 0,589 |
| | 4. Коэффициент охвата высшим образованием (% населения в возрасте 15 лет и старше, имеющее высшее образование) | 0,669 |
| | 5. Работа (% удовлетворенных работой работающих респондентов) | 0,820 |
| | 6. Доля занятых в общей численности населения в возрасте 15-64 лет, в % | 0,320 |
| Чехия | 1. Личное здоровье (%удовлетворенных своим здоровьем от общего числа респондентов) | 0,770 |

| Страна | Показатели | Отдельные индексы |
|--------|--|--|
| | 2. Государственные расходы на здравоохранение, % от ВВП | 0,360 |
| | 3.. Государственные расходы на образование, % от ВВП | 0,548 |
| | 4. Коэффициент охвата высшим образованием (% населения в возрасте 15 лет и старше, имеющее высшее образование) | 0,543 |
| | 5. Работа (% удовлетворенных работой работающих респондентов) | 0,800 |
| | 6. Доля занятых в возрасте 15-64 лет в общей численности населения, в % | 0,428 |
| | Австрия | 1. Личное здоровье (%удовлетворенных своим здоровьем от общего числа респондентов) |
| | 2. Государственные расходы на здравоохранение, % от ВВП | 0,373 |
| | 3.. Государственные расходы на образование, % от ВВП | 0,658 |
| | 4. Коэффициент охвата высшим образованием (% населения в возрасте 15 лет и старше, имеющее высшее образование) | 0,728 |
| | 5. Работа (% удовлетворенных работой работающих респондентов) | 0,910 |
| | 6. Доля занятых в общей численности населения в возрасте 15-64 лет, в % | 0,384 |

По показателю Индекса качества трудового потенциала «Государственные расходы на здравоохранение, % от ВВП» Беларусь занимает третье место (0,304), уступая только Чехии (0,360) и Австрии (0,373).

По показателю Индекса качества трудового потенциала «Государственные расходы на образование, % от ВВП» Беларусь (0,630) уступает только Австрии (0,658).

По показателю Индекса качества трудового потенциала «Коэффициент охвата высшим образованием (% населения старшего школьного возраста)» Беларусь и Австрия имеют одинаковый отдельный Индекс качества трудового потенциала (0,728), уступая России (0,750) и Литве (0, 759).

По показателю Индекса качества трудового потенциала «Работа (% удовлетворенных работой работающих респондентов)» Беларусь занимает последнее место (0,660), первое место – Австрия (0,910).

По показателю Индекса качества трудового потенциала «Доля занятых в общей численности населения в возрасте 15-64 лет, в %» Беларусь (0,393) опережает Польшу (0,320), Литву (0,356), Австрию (0,364). По данному показателю лидирует Казахстан (0,591), опережая такие развитые страны, как Польшу, Литву, Австрию.

По аналогии с расчетом Интегрального индекса развития человеческого потенциала, Интегральные индексы качества трудового потенциала стран представляют собой среднеарифметическую величину, полученную путем суммирования всех Отдельных индексов качества трудового потенциала по каждой стране и деления полученной общей суммы на количество Отдельных индексов качества трудового потенциала страны (в данном случае их шесть).

Чем ближе Интегральный индекс качества трудового потенциала страны к 1 (единице), тем выше рейтинг страны по Индексу качества трудового потенциала, и чем ближе к 0 (нулю), тем ниже рейтинг страны по Индексу качества трудового потенциала. Интегральные индексы и рейтинги качества трудового потенциала анализируемых стран представлены в таблице 3.

Беларусь, занимая среди 187 стран мира 65-е место по Индексу человеческого развития, и входя в группу стран с высоким уровнем человеческого развития, по рассчитанному Интегральному индексу качества трудового потенциала среди анализируемых стран занимает 5 место (0,544), лидируя среди таких стран СНГ, как Россия (0,532), Украина (0,493) и Казахстан (0,488).

Таблица 3.

Сравнительная оценка качества трудового потенциала Беларуси, России, Казахстана. Украины, Литвы, Польши, Чехии и Австрии

| Страна | Рейтинг страны по Индексу качества трудового потенциала | Интегральный индекс качества трудового потенциала страны |
|-----------------|---|--|
| Австрия | 1 | 0,651 |
| Чехия | 2 | 0,575 |
| Польша | 3 | 0,567 |
| Литва | 4 | 0,563 |
| Беларусь | 5 | 0,544 |
| Россия | 6 | 0,532 |
| Украина | 7 | 0,493 |
| Казахстан | 8 | 0,488 |

Вместе с тем, по рассчитанному интегральному Индексу качества трудового потенциала Беларусь уступает таким странам, входящим в группу стран с очень высоким уровнем человеческого развития, как Литве (0,563), Польше (0,567), Чехии (0,575) и Австрии (0,651).

Вывод. Расчет Интегрального индекса качества трудового потенциала, выполненный на основе Индекса развития человеческого потенциала, является универсальным и может быть адаптирован и применен для сравнительной оценки качества трудового потенциала не только стран, но и (при наличии соответствующей статистической базы и проведения социологических обследований) регионов, городской и сельской местности, работников по видам экономической деятельности и персонала организаций.

Литература

1. Костяков В.Г. Интенсификация использования трудового потенциала / В.Г. Костяков, А.А. Попов // Социалистический труд. – 1982. - № 7. – С. 109-115.
2. Хлопова Т.В. К оценке трудового потенциала / Т.В. Хлопова, М.П. Дьякович // Социологические исследования. – 2003. - № 3. – С. 67-74.
3. Римашевская Н.М. О методологии определения качественного состояния населения / Н.М. Римашевская // Демография и социология. – Выпуск 6. – М., 1993. – С. 7-21.
4. Шабунова А.А. Трудовой потенциал региона: Учебное пособие для вузов / А.А. Шабунова, Е.А. Чекмарева. – Вологда: ИСЭРТ, 2010. – 108 с.
5. Леонидова Л. Опыт оценки качества трудового потенциала на региональном уровне / Л. Леонидова, Е. Чекмарева // Человек и труд. - № 12, 2009. - С. 30-34.
6. Якшибаева Г.В. Трудовой потенциал: эффективность функционирования. / Якшибаева Г.В. - Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.01 – Экономическая теория. – Уфа, 2001. – 22 с.
7. Доклад о развитии человека 2010. Реальное богатство народов: пути к развитию человека / Пер. с англ.; ПРООН. – М., 2010. – 239 с.