

## **РАЗВИТИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ В ОБЩЕСТВЕ И ЭКОНОМИКЕ**

В статье отражается авторский подход к выделению этапов развития трудового потенциала с учетом особенностей современного состояния экономики и рынка труда. Акцент поставлен на образовательную составляющую в формировании трудового потенциала и создание мотивирующих условий для реализации потенциальных возможностей работника как носителя трудового потенциала.

The article reflects the author's approach to the allocation of stages of development of labor potential, taking into account the features of the current state of the economy and the labor market. The emphasis is placed on the educational component in the formation of labor potential and the creation of motivating conditions for the realization of the potential of the employee as a carrier of labor potential.

*Ключевые слова:* трудовой потенциал; образование; инвестиции в образование; кадровая политика; развитие трудового потенциала.

*Key words:* labor potential; education; investment in education; personnel policy; development of labor potential.

Период экономической трансформации, проявляющийся в развитии профессионального, квалификационного и в целом интеллектуального общества, вызывает необходимость в совершенствовании методов анализа, отражающих эти процессы. Объективная характеристика любого процесса не представляется возможной без количественного измерения качественных изменений. Умственная нагрузка члена общества в процессе труда определяется сложностью выполняемых им работ, и, соответственно, требует постоянного вложения средств в повышение образовательного уровня.

Формирование и развитие трудового потенциала осуществляется на протяжении всей жизни и имеет свойство подвергаться моральному и физическому износу в течение деятельности человека. В связи с этим, особую значимость приобретают вопросы, связанные с обеспечением получения образования, с одной стороны, и размера дохода работника, с другой стороны.

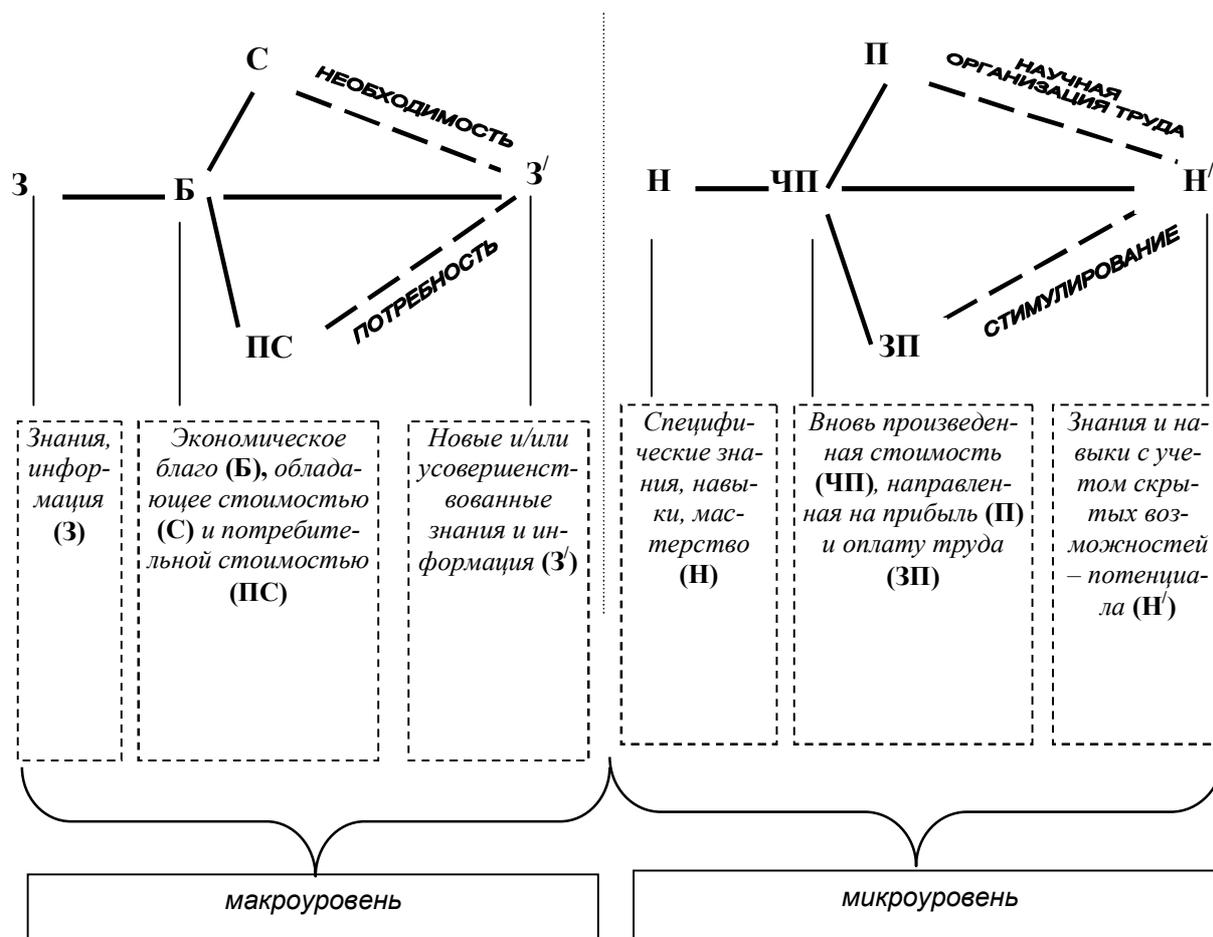
Повышение инвестиционной активности в области формирования трудового потенциала связано с необходимостью совершенствования имеющихся знаний и умений на протяжении всего периода трудовой деятельности. В то же время совершенствование политики заработной платы, на наш взгляд, целесообразно ориентировать на повышение дохода работника с учетом окупаемости средств, вложенных в получение образовательных услуг.

Развитие экономики и потребность в удовлетворении возрастающих запросов общества обуславливают необходимость совершенствования трудового потенциала. Этот процесс на макро- и микроуровнях схематически представлен на рисунке.

Приобретенные знания участвуют в процессе получения экономического блага, создавая при этом стоимость и потребительную стоимость. Постоянно растущие потребности удовлетворения нужд общества содействуют необходимости совершенствования знаний и информации, направленных на создание иного блага, отвечающего этим потребностям. В свою очередь навыки и знания, характеризующие трудовой потенциал субъекта хозяйствования, направлены на создание вновь произведенной стоимости, распределяемой на прибыль и оплату труда [1].

С одной стороны, обеспечение проведения мероприятий научной организации труда за счет прибыли, а с другой стороны – стимулирование труда путем предоставления достойного размера заработной платы персоналу субъекта хозяйствования, содействуют реализации имеющегося потенциала, направленного на стремление к совершенствованию знаний и навыков.

### Процесс совершенствования трудового потенциала на макро- и микроуровнях



Вследствие этого, развитие потенциала в трудовом процессе на макро- и микроуровнях можно представить в виде следующих этапов: формирование – функционирование – принятие решений – получение результатов (таблица).

Этапы развития трудового потенциала на макро- и микроуровнях

Этапы	Характеристика	
	Макроуровень	Микроуровень
Формирование	Осуществление расходов на образовании	Вложение средств в подготовку кадров и их содержание
Функционирование	Проявление трудовой активности, направленной на повышение уровня и качества жизни населения страны	Повышение производительности труда, что обеспечит увеличение прибыли и рост материального благополучия персонала субъекта хозяйствования
Принятие решений	Получение дополнительного образования, переквалификация, мобильность трудовых ресурсов	Вертикальное и горизонтальное движение кадров, повышение квалификации и переквалификация
Результат	Индекс развития человеческого потенциала страны	Уровень развития трудового потенциала субъекта хозяйствования

Формирование трудового потенциала страны осуществляется посредством вложения средств в различные сферы его накопления (образование, здравоохранение и т. д.). Государственные расходы направлены на обеспечение повышения уровня и качества жизни населения страны.

Формирование трудового потенциала субъекта хозяйствования осуществляется посредством вложения средств в подготовку и переподготовку кадров. Расходы субъекта хозяйствования ориентированы на повышение производительности труда персонала.

В период экономической трансформации возникает потребность в освоении новых профессий и специальностей, адекватных рыночному механизму хозяйствования, позволяющих обеспечить равновесие на рынке труда между предложением рабочей силы и спросом на нее.

Это требует дополнительных затрат, причем с двух сторон: со стороны как предлагаемого, так и спрашиваемого субъекта на рынке труда.

В связи с общими проблемами экономики и финансового механизма выделения бюджетных средств, нерешенностью ряда организационно-управленческих вопросов в сфере образования, субъекту хозяйствования следует взять на себя планирование потребности и частичное финансирование подготовки и переподготовки кадров, необходимых для решения основной задачи – получения прибыли.

Немыслимость осуществления любого процесса без участия в нем человека обуславливает необходимость совершенствования его профессиональных качеств в соответствии с постоянно изменяющимися условиями, адекватными рыночному механизму хозяйствования.

Ориентированность на получение конечных результатов при наименьших затратах предполагает улучшение оперативности и системности деятельности персонала, основанной на использовании передового опыта, достижений науки и техники, индивидуализации оплаты труда и т. п. Все это предполагает потребность в совершенствовании трудового потенциала, в частности, путем предоставления возможности повышать квалификацию, проходить стажировки и т. п.

Период научно-технической революции открывает возможности для облегчения труда человека через применение инноваций, нововведений, автоматизации рабочих мест и т. п. Роль человека на данном этапе заключается в выборе направлений перераспределения ресурсов, имеющихся в его распоряжении для достижения поставленных задач. Решение о приобретении нового оборудования зачастую может оказаться неоправданным в результате неумелого его использования и найма работников не имеющих общего представления о его функциях и назначении [2].

За рубежом кадры выступают как наиболее ценный капитал. Со стороны администрации фирмы создаются предпосылки и условия не только для привлечения высококвалифицированных специалистов из других конкурирующих фирм, но и для удержания их на местах.

В организациях, где существует высокий уровень специализации, уход любого специалиста может привести к неустойчивости на рынке, так как замена специалиста требует времени на его подготовку, ознакомление с делами фирмы, сферой ее деятельности, адаптации в коллективе и т. д.

На цели обучения и повышения квалификации в США расходуются средства в среднем 1,4% фонда заработной платы. В частности, компания IBM использует 5%, Xerox – 4%, Texas Instruments – 3,5%. Во Франции законодательство требует от предпринимателя расходовать на обучение и переобучение кадров средства в размере не менее 1% фонда заработной платы. В ФРГ, Швеции, Японии, Южной Корее, Сингапуре обучение стимулируется налоговыми льготами и субсидиями. Эти расходы вполне оправданы, так как сказываются на росте доходов компаний. По оценкам американских специалистов, 1 долл. затраченный на подготовку персонала, приносит до 10 долларов прибыли [3].

Для сравнения, система потребительской кооперации производит отчисления на подготовку кадров и содержание учебных заведений от фактических объемов различных отраслей деятельности по дифференцированным размерам в диапазоне от 0,1 до 1,0%.

Итак, вложение средств в развитие трудового потенциала являются долгосрочным фактором конкурентоспособности и развития субъекта хозяйствования, но необходимость этого процесса очевидна. Недостаточное внимание в поддержке развития трудовых ресурсов в настоящем может дорого стоить в будущем. Ограниченность вложений по причине отсутствия средств, является неоправданным и может привести к социальной нестабильности.

Способность человека к труду, выступает в качестве товара на рынке труда, а критерием оценки стоимости его рабочей силы выступают знания, навыки и умения работника, одним из способов формирования которых является повышение уровня образования. Все это в конечном итоге предполагает проведение соответствующей кадровой политики, и в первую очередь, непосредственно в организациях.

В связи с этим приоритетными направлениями стратегического развития персонала организации следует выделить: определение потребности в кадрах (не только важен количественный параметр, но и целесообразно учитывать качественные характеристики персонала, в первую очередь, соответствующие профилю деятельности субъекта хозяйствования); подготовка новых специалистов, имеющих знания, соответствующие требованиям рыночных условий хозяйствования; непрерывная переквалификация занятых в трудовом процессе кадров; создание условий работникам для реализации полученных знаний и навыков, и, безусловно, активизация

инвестиций в сферу образования в текущий момент времени, обеспечивающих максимальную отдачу в последующем.

Трансформация кадровой политики и придание ей особого статуса в современных условиях обусловлена переосмыслением роли человеческого фактора в деятельности организаций. Все более отчетливо на страницах публикуемых материалов по данной проблематике звучит тезис, что производительность труда, мотивация и творческий потенциал персонала являются важнейшими конкурентными преимуществами, во многом определяющими успех стратегии, направленной на повышение стоимости предприятия.

Таким образом, кадровую политику следует ориентировать на формирование трудового потенциала по следующим направлениям: потребность в персонале, его развитие, сохранение персонала и рациональное его использование [4].

Взаимодействие субъектов рынка труда по поводу использования трудового потенциала выражено в степени проявления потенциальной возможности реализации совокупности качественных характеристик персонала субъекта хозяйствования, с одной стороны, и степени удовлетворенности процессом труда, проявления трудовой активности в достижении экономических интересов субъекта хозяйствования, с другой стороны.

Воздействие различных факторов на эффективность использования персонала оказывает влияние на принятие решений по поводу совершенствования его потенциала, что требует осуществления инвестиций. К одним из таких факторов на макроуровне следует отнести изменение условий развития экономики. В частности, это может выражаться в виде вложения средств в переквалификацию трудоспособного населения, перераспределения трудовых ресурсов как по отраслевому, так и по территориальному признакам и другое. К факторам, обуславливающим организации осуществлять вложение средств в подготовку, переподготовку и повышение квалификации персонала субъекта хозяйствования, можно отнести изменение как внешней, так и внутренней среды его деятельности.

Принятие инвестиционных решений связано с последующим совершенствованием трудового потенциала, включая мобильность трудовых ресурсов, необходимость переквалификации или получения дополнительного образования, что обеспечит более высокие доходы и другие выгоды.

Рациональное использование трудового потенциала субъекта хозяйствования можно оценить через традиционные показатели развития профессионально-квалификационного состава персонала организации. В этом случае, на наш взгляд, имеет место занижение оценки процесса развития труда, поскольку невозможно проследить изменение квалификационного уровня в динамике, так как содержание профессии в статике рассматривается как константа.

Таким образом, указанные недостатки дают основание считать, что интеллектуализация труда проявляется в виде обеспечения должностей, подлежащих замещению работниками с высшим и средним специальным образованием, повышения квалификации кадров и сдерживания текучести, в первую очередь, высококвалифицированных специалистов.

### Список использованной литературы

1. **Тимошенко, М. В.** Демографическая ситуация в Республике Беларусь в контексте развития рынка труда / М. В. Тимошенко // Инновационное развитие российской экономики : материалы X Междунар. науч.-практ. конф., Москва, 25–27 окт. 2017 г. В 5 т. – М. : ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г. В. Плеханова», 2017. – Т. 1 : Инновации и российская экономика в контексте глобальных экономических процессов. – С. 201–205.

2. **Гасанова, Т. В.** Совершенствование гибких систем оплаты труда: построение тарифной сетки с учетом окупаемости средств, вложенных в получение образования / Т. В. Гасанова // Потребительская кооперация. – 2013. – № 4. – С. 32–40.

3. **Гасанова, Т. В.** Эффективность управления персоналом и мотивация оплаты труда / Т. В. Гасанова, Н. А. Сныткова // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. – 2014. – № 6. – С. 179–189.

4. **Мисникова, Л. В.** Сравнение средней зарплаты и социальных стандартов в регионе / Л. В. Мисникова // Научные исследования: теория, методика и практика : материалы III междунар. науч.-практ. конф. (Чебоксары, 19 ноября 2017 г.). В 2 т. Т. 2 / редкол.: О. Н. Широков [и др]. – Чебоксары : ЦНС «Интерактив плюс», 2017. – С. 289–294.