

**М. А. Пекарь**

*Научный руководитель*

**Т. В. Гасанова**

*Белорусский торгово-экономический  
университет потребительской кооперации  
г. Гомель, Республика Беларусь*

## **ПРОБЛЕМА РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В МИРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ**

Возникновение термина трудовой потенциал многие ученые связывают с тем, что человек стал рассматриваться как субъект со своими потребностями и интересами в трудовой сфере, т. е. трудовой потенциал стали использовать для характеристики человека в качестве трудового ресурса.

В связи с обширным изучением термина «трудовой потенциал», существует множество его различных трактовок, однако чаще всего он рассматривается как совокупность демографических и социально-экономических характеристик, в том числе профессиональных и физических качеств трудоспособного населения [1].

Различают следующие уровни использования трудового потенциала:

- трудовой потенциал работника;
- трудовой потенциал предприятия (организации);
- трудовой потенциал отрасли;
- трудовой потенциал общества.

Трудовой потенциал работника – способность к труду (рабочая сила), т. е. индивидуальные интеллектуальные, психологические, физиологические, образовательно-квалификационные, духовные возможности, которые могут быть использованы для трудовой деятельности.

Под трудовым потенциалом предприятия (организации) подразумевается совокупная трудовая способность, возможности в области труда сотрудников предприятия в соответствии с их возрастом, физическими возможностями, имеющимися знаниями и профессиональными навыками [2].

Трудовой потенциал отрасли обладает свойствами потенциалов разных уровней, но ему присущи некоторые особенности, характерные для конкретной сферы производства (отрасли).

Трудовой потенциал общества – совокупная общественная способность к труду, потенциальная трудовая дееспособность общества [3, с. 346].

Существует ряд проблем развития трудового потенциала, которые являются актуальными во многих странах по сей день.

Снижение цены труда и как следствие недоиспользование трудового потенциала. Недоиспользование наиболее явно проявляется в безработице. Однако основная ее часть заключается в недоиспользовании трудового потенциала именно занятой части населения. Низкий уровень трудовых доходов большей части работников побуждает их искать дополнительные источники средств к существованию, соглашаться на любые условия труда.

Социально-демографические процессы, а именно увеличение доли лиц пожилого возраста, так же оказывают серьезное влияние на развитие экономического механизма.

Проблема старение населения формирует еще одну существенную проблему такую, как сокращения числа молодежи в экономике, что приводит к замедлению изменения профессионально-квалификационного состава населения, в последствии, снижая мобильность населения – важное условие экономического роста и экономического развития.

Поэтому сегодня можно наблюдать следующий дисбаланс: молодежь, после окончания учебного заведения не может найти работу, соответствующую сфере приобретенных знаний, а предприятия, в свою очередь, ощущают большую потребность в высококвалифицированных специалистах. То есть существует факт, которого в принципе не может быть, поскольку первая часть исключает вторую. Этот факт формирует такую проблему, как проблема отношений рынка труда и системы образования.

Сегодня рынок образовательных услуг функционирует самостоятельно, в результате чего большое количество предприятий, учреждений и организаций имеют потребность в квалифицированных работниках. И если вопрос не будет решен, то все это приведет к трудностям формирования качественной рабочей силы, которая должна владеть высоким уровнем знаний в конкретной сфере, а также к нехватке и недокомплектации квалифицированными кадрами различных областей народного хозяйства.

Современные учреждения как высшего, так и среднего образования, при подготовке выпускников ориентируются не на потребности реальной экономики и рынка труда, а на необоснованный спрос молодого поколения на популярные профессии (юристы, экономисты, менеджеры, бухгалтера и др.), которыми экономика перенасыщена, т. е. реальная потребность в них отсутствует. В результате чего возникают следующие негативные последствия:

1. Высшие учебные заведения выпускают в два раза больше выпускников с высшим образованием, чем работников производственного направления.
2. Рост дисбаланса денежных средств среди разных групп населения.
3. Профессионально-квалификационный дисбаланс между потребностями рынка труда и подготовкой кадров учебными заведениями.

Можно выделить также проблему неравномерной динамики распределения населения в отдельных странах и регионах мира. Это характеризуется низким ростом, а иногда и отрицательным (смертность превышает рождаемость), населения в развитых странах, замедлением роста в переходных и развивающихся странах, положительным в малоразвитых и отсталых странах. Значительная часть мировых трудовых ресурсов приходится на страны с самым низким ВВП на душу населения. Такие страны не способны обеспечить трудоспособное население достаточным уровнем образования и квалификации, что приводит к застою в экономическом развитии и деградации, как условий жизни людей, так и их возможностей к развитию и реализации своих потенциальных способностей в различных сферах производства.

Решение проблем развития трудового потенциала может двигаться по двум путям:

1. Экстенсивному: увеличение работников за счет миграции, т. е. привлечении из вне количества и качества дополнительных ресурсов и возможностей социальной адаптации мигрантов и их семей.

На сегодняшний день, в большей части среди мигрантов, преобладают неквалифицированные работники, что позволяет решать текущие задачи обеспечения кадрами рабочих мест,

мало привлекательных для коренных жителей. Но с экономическим развитием потребности в квалифицированном труде существенно увеличиваются, а ожидать массового притока квалифицированных кадров нет оснований, поскольку охота за ними ведется во всем мире. При данных обстоятельствах остается стимулировать иммиграцию нужной рабочей силы, за счет гибкой миграционной политики с использованием процедур отбора. Однако данный тип не является прогрессивным, он лишь способен «сгладить острые углы» не обеспечивая при этом никакого экономического роста.

2. Интенсивному: инновационный подход – наращивание инвестиций как государственных, так и частных в разработку и внедрение новой техники, прогрессивных технологий, научные исследования, внедрение эффективных механизмов оплаты труда – рост оплаты труда с повышением его эффективности и производительности, обеспечение возможности профессионального роста.

Итак, несмотря на существенные проблемы трудового потенциала, существует высокая вероятность его развития и преодоления проблем в будущем с помощью интенсивного пути развития. Также стоит отметить, что кадровая политика, рассчитанная на длительную перспективу будет успешной, если не только работодатели, но и государства начнут внимательнее относиться к ресурсам труда и формировать реальный спрос на рабочую силу, а отношение к персоналу будет не «как к расходам», а «как к капиталу», ведь опыт развитых стран свидетельствует о том, что инвестиции в человеческий капитал благоприятны для развития экономики.

### Список использованной литературы

1. **Маклакова, Е. А.** Понятие «Трудовой потенциал» и его основные характеристики / Е. А. Маклакова, А. Г. Маклаков // Вестн. Ленинградского гос. ун-та им. А. С. Пушкина. – 2009.
2. **Экономика** труда и социально-трудовые отношения [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [https://www.studbooks.net/28782/ekonomika/trudovoy\\_potentsial\\_ponyatie\\_struktura\\_pokazateli\\_otsenki](https://www.studbooks.net/28782/ekonomika/trudovoy_potentsial_ponyatie_struktura_pokazateli_otsenki). – Дата доступа : 18.10.2020.
3. **Мерзлякова, И. О.** Трудовой потенциал предприятия: структура, формирование, развитие / И. О. Мерзлякова // Вопросы структуризации экономики, 2010.