

Большие средства тратятся на создание лучших условий с точки зрения физического и психологического комфорта и, как правило, грамотно созданный таким образом коллектив приносит большие результаты. Чем больше вкладывается сил в них, тем больше они дают в ответ.

Отрасль образования не может позволить себе таких вложений, будучи практически полностью бюджетной сферой, её ресурсы крайне ограничены и регламентированы. Но, при должном желании, работе и сотрудничестве с другими организациями, больших успехов можно достичь при минимальных финансовых затратах.

Список использованных источников:

1. Самоукина Н.В. Синдром профессионального выгорания// «Медицинская газета». – №43 – 8 июня 2005 г.
2. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы – СПб.: Питер, 2000.

УДК 331.108.2

Захарчук Татьяна Дмитриевна

м.э.н., ассистент,

Филиппова Татьяна Викторовна

м.э.н., ассистент,

Учреждение образования Брестский государственный технический университет,

г. Брест, Республика Беларусь

ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ И ЕГО РОЛЬ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ СТРАНЫ

The results of the activities of enterprises are largely determined by the degree of use of labor resources. Intensification of social production, increase of its economic efficiency and quality of rendered services presuppose maximum development of the economic initiative of labor collectives of enterprises.

Улучшение использования трудового потенциала является необходимым условием развития экономики предприятия и в глобальном смысле экономики страны.

Являясь основным звеном народнохозяйственного комплекса, предприятие концентрирует в себе все ресурсы. В связи с этим объективная оценка производственных возможностей предприятий, а

также параметров и характеристик их производственного потенциала имеют не приходящее значение для принятия решений.

Понятие «трудовой потенциал» используют сегодня для характеристики термина «человеческий фактор» в объемном выражении, как в масштабах всего общества, так и в рамках отдельных производственных коллективов.

Потенциал, выступая в единстве пространственных и временных характеристик, концентрирует в себе одновременно три уровня связей и отношений: во-первых, отражает прошлое; во-вторых, характеризует настоящее; в-третьих, ориентирован на развитие в будущем.

Уровень потенциала, характеризуя наличное состояние системы, обусловлен тесным взаимодействием всех трех вышеперечисленных состояний, что и отличает его от таких, на первый взгляд, близких ему понятий, как «ресурс» и «резерв».

Отличие концепции «трудовой потенциал» от концепции «рабочая сила» состоит в признании экономической целесообразности капиталовложений, связанных с привлечением на производство лучшей по качеству рабочей силы, ее обучением, поддержанием в трудоспособном состоянии и созданием условий для ее дальнейшего совершенствования.

Рабочую силу индивида по своему происхождению и состоянию до использования в труде можно рассматривать как трудовой потенциал (ресурс) личности – источник рабочей силы. Превратиться в рабочую силу, быть использованным как рабочая сила – это назначение, объективная цель «трудового потенциала личности». С теоретической и практической точки зрения, важность этого факта заключается в том, чтобы рассматривать рабочую силу не только как нечто заранее данное, но и как постоянный резерв повышения производительности и эффективности труда [1, 3].

Основной характеристикой трудового потенциала являются трудовые ресурсы, под которыми понимается часть населения страны, которое обладает необходимым физическим развитием, знанием и практическим опытом для работы в народном хозяйстве (как занятые, так и потенциальные работники).

Процесс превращения трудовых ресурсов организации в рабочую силу проходит ряд стадий: 1. трудовые ресурсы существуют в виде потенциальной рабочей силы, которая вне трудового процесса, т.е. вне предметов и орудий труда, не проявляется; 2. трудовые ресурсы занимают рабочие места; 3. рабочая сила, расходуясь во времени и реализуясь в трудовом процессе, создает потребительные стоимости.

Оценка трудовых ресурсов является достаточно сложным процессом в организационном и методическом плане. В настоящее время не существует в Республике Беларусь и за рубежом единой системы проведения оценки. Однако в современных условиях хозяйствования эффективность деятельности предприятий напрямую зависит от профессионализма и системности управления персоналом, а оценка трудовых ресурсов становится ключевым звеном кадровой политики предприятия.

При оценке трудового потенциала предлагается учитывать влияние изменений количественных и качественных характеристик трудового потенциала на результаты социально-экономического развития предприятия. При этом предлагается использовать отдельные показатели, описывающие трудовой потенциал предприятия в соответствии с отраслью, а также проводить данную оценку раз в квартал с целью быстрого реагирования на его изменение.

Рациональное использование трудового потенциала является важнейшим условием комплексного экономического и социального развития.

Формирование трудового потенциала работника зависит от его желания и умения трудиться, от степени его инициативности, активности и предприимчивости в труде, от способности к творчеству. Трудовой потенциал работника явление динамичное, поскольку он изменяется под воздействием накопления производственного опыта, навыков, повышения уровня образования и квалификации.

Перечень использованных источников:

1. Волков О.И. Экономика предприятия: Учеб. пособие. / Складенко В.К. – 2-е изд. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 264 с. – (Высшее образование: Бакалавриат).
2. Голованова Е.Н. Инвестиции в человеческий капитал предприятия: Учеб. пособие./ Лочан С.А., Хавин Д.В. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 88 с. – (Высшее образование).
3. Радько, С. Г. Трудовой потенциал как социально-экономическая категория / С. Г. Радько. – СПб.: Просвещение, 2016. – 140 с.