

Динмухаммед Н. Шайкин, Валерия П. Кадочникова, Татьяна П. Тимошина
**СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПОВЫШЕНИЯ
КАЧЕСТВА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА**

В статье рассмотрены проблемы повышения качества трудового потенциала. Представлен терминологический аппарат, раскрывающий сущность терминов «качество» и «трудоустройство». Приведены основные направления, реализация которых позволит повысить качество трудового потенциала в современных условиях.

Ключевые слова: трудовой потенциал, качество, труд.

Рис. 1. Лит. 11.

Динмухаммед Н. Шайкин, Валерія П. Кадочникова, Тетяна П. Тимошина
**СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ ПІДВИЩЕННЯ
ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ**

У статті розглянуто проблеми підвищення якості трудового потенціалу. Представлено термінологічний апарат, що розкриває сутність термінів «якість» і «трудоустройство». Наведено основні напрямки, реалізація яких дозволить підвищити якість трудового потенціалу в сучасних умовах.

Ключові слова: трудовий потенціал, якість, праця.

Dinmuhammed N. Shaikin¹, Valeriya P. Kadochnikova², Tatyana P. Timoshina³
**SOCIOECONOMIC ASPECTS OF LABOUR
POTENTIAL QUALITY ENHANCEMENT**

The article considers the problems of labour potential quality enhancement. The terminology toolkit is presented explaining the essence of the notions "quality" and "labour potential". Key directions the realization of which would enhance the quality of labour potential under contemporary conditions, are presented.

Keywords: labour potential; quality; labour.

Постановка проблемы. В современных условиях стратегическим вектором развития Республики Казахстан является вхождение в число 50 наиболее конкурентоспособных стран мира. Данная инициатива была озвучена Президентом Н.А. Назарбаевым [9]. Ее главной целью является успешная интеграция Республики Казахстан в мировую экономику на основе качественного прорыва в экономическом развитии страны.

Соглашаясь с данным высказыванием, следует подчеркнуть, что в современных социально-экономических условиях особую роль играют исследования качественных сторон жизнедеятельности человека. Именно люди, занимая активную гражданскую позицию в условиях простого и расширенного типов воспроизводства, являются центром (ядром) всей экономической системы.

В связи с этим одной из главных проблем является изучение возможностей общества, а также качественного роста его потенциалов (социально-демо-

¹ Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Dean of the Faculty of Economics, North Kazakhstan State University of M. Kozybaev, Petropavlovsk, Kazakhstan.

² Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Department of Finance and Credit, North Kazakhstan State University of M. Kozybaev, Petropavlovsk, Kazakhstan.

³ Senior Lecturer, Department of Finance and Credit, North Kazakhstan State University of M. Kozybaev, Petropavlovsk, Kazakhstan.

графического, трудового и т.д.) в соответствии с потребностями и тенденциями развития экономической системы.

Анализ основных публикаций. Трудовой потенциал – это способность общества (его трудовых ресурсов, то есть людей, способных к трудовой деятельности), трудового коллектива, человека достигать поставленных целей, используя свои профессиональные знания, практический опыт и навыки, а также личностно-психологические качества в ходе трудовой жизни при соответствующем организационно-техническом, материальном и информационном обеспечении трудовой деятельности.

Рассматривая теоретические подходы к определению трудового потенциала, в современных исследованиях все большую актуальность приобретает изучение его качественных сторон.

В Большой энциклопедии «качество» определяется как философская категория, выражающая существенную определенность объекта, благодаря которой он является именно этим, а не иным. Это характеристика объектов, обнаруживающаяся в совокупности их свойств [1, 84].

Качество трудового потенциала зависит от многих аспектов, среди которых состояние и развитие системы образования, здравоохранения, культуры, производственной среды, характеризуемой, с одной стороны, качеством трудовой жизни людей, условиями и охраной труда, а, с другой – развитием материально-технической базы производства, научным уровнем и т.д.

В.С. Буланов и Н.А. Волгин характеризуют качество трудового потенциала путем анализа интеллектуальной составляющей человека, определяемой уровнем накопленных знаний в социально-экономической, научно-технической, естественно-научной и культурной сферах. Кроме того, по мнению авторов, для характеристики качества трудового потенциала первостепенную роль играет уровень образования, характеризующий образовательный потенциал, который, в свою очередь, влияет на уровень квалификации, способность принимать креативные и нестандартные решения [8].

Социальная составляющая трудового потенциала, по утверждению исследователей, зависит от социальной среды, социальной справедливости и социальной защищенности. Сравнивая современную ситуацию с дореформенным периодом, В.С. Буланов и Н.А. Волгин справедливо отмечают, что в советское время социальные гарантии были недостаточно высокими, но более надежными. Это выражалось главным образом тем, что все желающие обеспечивались работой. Также существовала бесплатная форма образования, медицинского обслуживания и получения жилья, устойчивая система пенсионного обеспечения, широкая сеть детских дошкольных учреждений. При этом наиболее острыми проблемами считались уравнивательность и остаточный принцип финансирования [8, 10–15].

В.А. Ефимов, занимаясь изучением аспектов управления воспроизводством трудового потенциала, отмечает, что данный социально-экономический процесс является сложным и многоэтапным, требующим особых методологических подходов. По мнению автора, его необходимо рассматривать и как основу ресурсного наполнения, и как механизм поддержания необходимого уровня кадровой обеспеченности, и как метод регулирования кадровой

мобильности, устранения кадровых дисбалансов и дефицитов. Отсюда, как считает исследователь, управление воспроизводством трудового потенциала можно определить как системное поэтапное воздействие на непрерывные социально-экономические процессы создания условий устойчивого демографического пополнения и формирования кадрового состава работников с обеспечением их соответствующих количественно-качественных параметров и уровня конкурентоспособности в территориальном и отраслевом разрезах [2].

С.Г. Радько, рассматривая аспекты управления трудовым потенциалом предприятий, отмечает, что препятствием для создания универсальных методик его анализа является некоторая условность содержания как всего потенциала совокупности работников, так и составляющих его элементов. При этом, по мнению автора, трудовой потенциал может быть и не ярко выраженным, тогда как процесс управления кадрами требует принятия грамотных управленческих решений. Каждый специалист обладает определенными профессиональными знаниями и умениями, но установить, насколько они важны для предприятия, трудно. На предприятиях возможна и повышенная мобильность трудовых ресурсов, и недостаточная профессионально-квалификационная сменяемость кадров. В этой связи исследователь заключает, что одной из приоритетных задач в достижении конечной цели производственной и финансовой деятельности является поиск оптимальной системы управления трудовыми ресурсами, функционирование которой при учете специфики предприятий и влияния внешней рыночной среды позволяло бы эффективно использовать и совершенствовать трудовой потенциал [7].

И.В. Цыганкова, рассматривая параметры качества трудовой жизни (КТЖ) молодежи на региональном уровне, к которым относятся гарантии занятости, вознаграждение за труд, безопасные условия труда, гибкость использования рабочего времени, качество дотрудовой жизни и демографическая ситуация, считает, что состояние отдельных составляющих КТЖ молодых людей позволит разработать комплекс мер в рамках общегосударственной и региональной политик, направленных на повышение КТЖ молодежи, устранение диспропорций уровня КТЖ в отдельных отраслях экономики и, в конечном итоге, способствующих более полной реализации трудового потенциала. Также, изучая нестандартные формы занятости, И.В. Цыганкова отмечает, что их использование, в особенности гибких форм и моделей в рамках обеспечения занятости, должно создать дополнительные возможности для трудоустройства молодых людей, позволить сочетать обучение в профессиональных учебных заведениях и трудовую деятельность, создать предпосылки для удовлетворения потребностей, а также способствовать более полному использованию трудового потенциала [10].

Казахстанский исследователь Б.С. Мырзалиев утверждает, что эффективное использование трудового потенциала Республики Казахстан является одним из важнейших факторов, обеспечивающих проводимые в стране преобразования, которые направлены на формирование социально-ориентированной рыночной экономики. Ученый считает, что для этого требуется формирование цивилизованного рынка труда, предполагающее его государственное регули-

рование, дальнейшее совершенствование системы социальных гарантий занятости и развитого сектора социальных услуг, позволяющего подготовить человека к трудовой деятельности. Вместе с этим, по мнению исследователя, проблеме развития и регулирования трудового потенциала в Казахстане уделяется незначительное внимание. Б.С. Мырзалиев обосновывает данное утверждение преобладанием негативных тенденций в динамике количественных и качественных показателей трудового потенциала, а также отсутствием программ, направленных на решение задач структурной перестройки, высвобождение внутривыпускных резервов рабочей силы, повышение производительности труда и в целом более эффективное его использование [4, 433–434].

М. Мельдаханова, рассматривая вопросы обеспечения конкурентоспособности Казахстана в сфере занятости и на рынке труда, считает, что положительное развитие таких аспектов трудового потенциала, как рост профессионального качества рабочей силы, повышение занятости и снижение безработицы создаст условия для конкурентоспособного и равноправного функционирования национального рынка труда в системе глобального рынка труда. Данные показатели являются важнейшими индикаторами конкурентоспособности национальной экономики в условиях расширения международных связей и предстоящего вхождения Казахстана в ВТО [3]. При этом исследователь выделяет приоритеты, являющиеся, по ее мнению, главными в достижении конкурентоспособности людей в сфере занятости и на современном рынке труда. Среди них:

- повышение занятости населения путем создания рабочих мест в соответствии с потребностями рынка труда;
- обеспечение эффективности использования человеческих ресурсов в производстве конкурентоспособных товаров и услуг;
- повышение конкурентоспособности рабочей силы на внутреннем и внешнем рынках труда;
- формирование собственной национальной управленческой школы.

Решение проблем эффективного использования человеческих ресурсов и трудового потенциала по этим приоритетным направлениям, как считает М. Мельдаханова, должно отразиться на улучшении соотношения важнейших макроэкономических показателей экономического роста, занятости, производительности труда и безработицы [3].

Нерешенные части проблемы. Приведенные теоретико-методологические подходы нуждаются в систематизации и комплексном решении на основе разработки соответствующей программы (стратегии), реализация которой позволила бы обеспечить перманентное качественное развитие трудового потенциала.

Целью исследования является теоретическое обоснование стратегии управления качеством трудового потенциала.

Основные результаты исследования. Основные концептуальные положения стратегии управления качеством трудового потенциала должны быть направлены на охрану и укрепление здоровья людей, развитие спорта и культуры, повышение качества оказания образовательных услуг, поддержку подрас-

тающих поколений и молодежи, эффективное развитие сферы социально-трудовых отношений, рост заработной платы и т.д.

На основе создания социально-экономических и организационных условий для формирования и развития трудового потенциала в данной стратегии целесообразно выделять следующие направления (рис. 1):

1. Охрана и укрепление здоровья населения на основе развития сфер здравоохранения, спорта и культуры.

2. Повышение качества оказываемых образовательных услуг и профессиональной подготовки.

3. Проведение активной политики, заключающейся в росте уровней занятости населения и производительности труда, снижении уровней безработицы и напряженности на рынке труда, а также в эффективном функционировании социального партнерства и обеспечении безопасных условий труда.

4. Рост оплаты труда, выступающей главным средством мотивации труда, являющейся основным фактором побуждения работника к труду и позволяющей развиваться ему как личности, обеспечивающей как простой, так и расширенный воспроизводственный уровень.

Создание социально-экономических и организационных условий для формирования и развития трудового потенциала	Цели	1. Охрана и укрепление здоровья населения на основе развития сфер здравоохранения, спорта и культуры	Мониторинг достижения целей	Оценка эффективности насыщения рынков труда высококвалифицированной рабочей силой, способной на профессиональном уровне решать проблемы перспективного развития в различных сферах экономики
		2. Повышение качества оказываемых образовательных услуг и профессиональной подготовки		
		3. Проведение активной политики, заключающейся в росте уровней занятости населения и производительности труда, снижении уровней безработицы и напряженности на рынке труда, а также в эффективном функционировании социального партнерства и обеспечении безопасных условий труда		
		4. Рост оплаты труда, выступающей главным средством мотивации труда, являющейся основным фактором побуждения работника к труду и позволяющей развиваться ему как личности, обеспечивающей как простой, так и расширенный воспроизводственный уровень		

Рис. 1. Стратегия развития трудового потенциала, авторская разработка

Реализация указанных целей должна осуществляться на основе мониторинга, в ходе проведения которого могут быть выявлены «узкие» места, требующие доработки. При этом, как правило, обеспечивается обратная связь. Например, если возникают какие-либо противоречия при реализации цели «Повышение качества оказываемых образовательных услуг и профессиональной подготовки», то должны быть приняты соответствующие решения, результатом которых является доработка и совершенствование данного направления стратегии.

Выводы. В итоге необходимо разработать критерии, применение которых позволило бы оценить эффективность насыщения рынков труда высококвалифицированной рабочей силой, способной на профессиональном уровне решать проблемы перспективного развития различных сфер экономики.

Реализация представленных направлений позволит повысить качество трудового потенциала, формирующегося и развивающегося в среде качества жизни и качества трудовой жизни, и управление им. Применение предлагаемых концептуальных положений в теоретико-методологических исследованиях позволит эффективно оценивать достигнутый качественный уровень развития трудового потенциала.

1. Большая энциклопедия: В 62 т. – М.: ТЕРРА, 2006. – Т. 21. – 592 с.
2. *Ефимов В.А.* Воспроизводство трудового потенциала агропромышленного комплекса: Автореф. дис... д-ра экон. наук. – СПб, 2008. – 38 с.
3. *Мельдаханова М.* Обеспечение конкурентоспособности Казахстана в сфере занятости и на рынке труда // Труд в Казахстане. Проблемы. Факты. Комментарии.– 2006.– №8. – С. 2–4.
4. *Мырзалиев Б.С.* Государственное регулирование экономики: Учебник. – Алматы: Нур-Пресс, 2007. – 522 с.
5. *Потуданская В.Ф. Шайкин Д.Н.* Естественное и механическое движение населения и трудовых ресурсов Северного Казахстана: анализ, моделирование и прогнозирование: Монография. – М.: Экономика, 2008. – 168 с.
6. *Потуданская В.Ф. Шайкин Д.Н.* Трудовые ресурсы молодёжи Северного Казахстана: Монография. – Омск: ОмГТУ, 2006. – 164 с.
7. *Радько С.Г.* Формирование механизма устойчивого функционирования предприятия на основе эффективных методов управления трудовым потенциалом: Автореф. дис... д-ра экон. наук. – М., 2007. – 48 с.
8. Рынок труда: Учебник / Под ред. проф. В.С. Буланова и проф. Н.А. Волгина. – М.: Экзамен, 2000. – 448 с.
9. Стратегия вхождения в число 50 конкурентоспособных стран мира // www.akorda.kz.
10. *Цыганкова И.В.* Качество трудовой жизни молодежи России – концептуальные основы формирования: Автореф. дис... д-ра экон. наук. – М., 2008. – 56 с.
11. *Шайкин Д.Н.* Трудовой потенциал Республики Казахстан. Аспекты формирования и развития (на материалах Северо-Казахстанской области): Монография. – М.: Информ-Знание, 2010. – 341 с.

Стаття надійшла до редакції 26.11.2012.