

УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ  
«БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УДК 334.735:658.3

МАЛАШЕНКО ТАТЬЯНА ВЛАДИМИРОВНА

**ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ  
НАПРАВЛЕНИЙ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА  
ПОТРЕБИТЕЛЬСКОЙ КООПЕРАЦИИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

08.00.05 — экономика и управление народным хозяйством  
(специализация — экономика, организация и управление предприятиями,  
отраслями, комплексами)

**АВТОРЕФЕРАТ**

диссертации на соискание ученой степени  
кандидата экономических наук

Минск – 2005

УО «Белорусский торгово-экономический университет потреби-

Научный руководитель —

кандидат экономических наук, доцент  
Лебедева С.Н.,  
кафедра международных экономических  
отношений, УО «Белорусский торгово-  
экономический университет потреби-  
тельской кооперации»

Официальные оппоненты:

доктор экономических наук, профессор  
Борисевич В.И.,  
кафедра регионального управления,  
УО «Белорусский государственный эко-  
номический университет»

кандидат экономических наук, доцент  
Боровик Л.С.,  
отдел демографических проблем, занято-  
сти и рынка труда,  
ГНУ «Научно-исследовательский эконо-  
мический институт Министерства эконо-  
мики Республики Беларусь»

Оппонирующая организация —

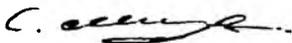
НИИ Белкоопсоюза

Защита состоится 11 ноября 2005 г. в 14.30 на заседании совета по защите дис-  
сертаций Д 02.07.02 при УО «Белорусский государственный экономический универ-  
ситет» по адресу: 220070, Минск, просп. Партизанский, 26, зал заседаний Совета  
(ауд. 205). Тел. 209–79–56.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке УО «Белорусский государст-  
венный экономический университет».

Автореферат разослан 11 октября 2005 года.

Ученый секретарь  
совета по защите диссертаций,  
доктор экономических наук,  
старший научный сотрудник



С.Ф. Миксюк

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы диссертации.** Формирование социально ориентированной рыночной экономики расширяет спектр функций деятельности субъектов хозяйствования различных форм собственности, в том числе и организаций потребительской кооперации. Повышение значимости человеческого фактора в деятельности организации предопределяет необходимость оценки персонала, учитывающей социальные и экономические аспекты его развития. Это потребовало разработки новых концептуальных подходов в области регулирования трудовых отношений и нашло отражение в теории человеческого капитала, основателями которой признаны Г. Беккер, Дж. Кендрик, Т. Шульц, Р.Дж. Эренберг, Р.С. Смит и др. Различные аспекты теории человеческого капитала рассматриваются в трудах российских ученых Е. Балацкого, В. Гойло, А.И. Добрынина, С.А. Дятлова, М.М. Критского, С.А. Кургандского, В.А. Коннова, В. Щетинина, а также в работах отечественных исследователей Е.В. Ванкевич, Г.Г. Корж и др. Появление теории человеческого капитала подчеркивает значимость образовательного уровня в составе трудового потенциала, необходимость улучшения качественных параметров трудовых ресурсов и повышения эффективности их использования.

Вопросы подготовки, распределения и эффективности использования кадров нашли отражение в трудах Н.П. Беляцкого, В.И. Борисевича, Л.С. Боровик, А.С. Головачева, Н.И. Кабушкина, Г.А. Короленка, П.В. Лешиловского, Л.В. Мисниковой, С.Б. Шапиро и др. Однако остаются открытыми вопросы управления трудовыми ресурсами, эффективности подготовки, распределения и использования трудового потенциала субъектов хозяйствования потребительской кооперации.

В улучшении деятельности потребительской кооперации и реализации перспектив ее развития первостепенная роль принадлежит кадровой политике, направленной на обеспечение выполнения экономических и социальных функций потребительской кооперации. Кадровая политика имеет ряд особенностей, связанных с деятельностью организаций преимущественно на селе, в том числе в экологически дестабилизированных регионах, в частности в зоне деятельности Гомельского облпотребсоюза. В связи с этим актуальны вопросы выявления проблем кадрового обеспечения организаций потребительской кооперации и выработки практических рекомендаций, направленных на повышение эффективности управления персоналом.

Недостаточная практическая проработка указанных проблем проявляется в снижении конечных результатов деятельности субъектов хозяйствования. В условиях происходящих трансформационных процессов в экономике Республики Беларусь особую значимость приобретает разработка методических положений, отражающих процессы формирования и использования трудового потенциала субъекта хозяйствования.

Основным направлением формирования и использования трудового потенциала субъекта хозяйствования является вложение средств в подготовку кадров и непрерывное повышение квалификации персонала, что содействует росту производительности труда (интерес организации) и повышению заработной платы (интерес работ-

ника). Инвестиционная активность населения, связанная с вложением средств в получение среднего специального или высшего образования, обусловлена различиями будущих доходов человека. Вместе с тем сложившаяся в настоящее время ситуация в области заработной платы свидетельствует о невыполнении надлежащих ей функций и обесценивании высококвалифицированного труда. Вопросы сущности заработной платы и поиск подходов к ее реформированию рассматриваются в трудах Н.А. Волгина, С.Н. Лебедевой, А.П. Моровой, В.Г. Локтева, Р.А. Яковлева и др.

Возрастающая значимость и актуальность названных проблем формирования и использования трудового потенциала субъекта хозяйствования предопределили выбор темы и основные направления исследования.

**Связь работы с крупными научными программами, темами.** Диссертационная работа выполнялась во взаимосвязи с темой по республиканской отраслевой программе за счет инновационного фонда Белкоопсоюза «Оценка организационной структуры и пути повышения эффективности управления в системе потребительской кооперации» (№ ГР 2002408, 2002), а также научно-исследовательскими работами кафедры экономики торговли Белорусского торгово-экономического университета потребительской кооперации «Определение экономических границ деятельности предприятий потребительской кооперации» (№ ГР 19992197, 1999), «Разработать действенную систему мотивации труда на предприятиях торговли потребительской кооперации» (№ ГР 20022395, 2002) и кафедры международных экономических отношений «Оценка эффективности внешнеэкономической деятельности предприятий региона» раздел «Основные направления повышения эффективности использования трудовых ресурсов» (2001, № ГР 19992199, 1999).

**Цель и задачи исследования.** Цель диссертационного исследования заключается в экономическом обосновании направлений, разработке методических подходов, практических рекомендаций по использованию трудового потенциала потребительской кооперации и стимулированию вложения средств в получение образования.

Поставленная цель предопределила необходимость решения следующих задач исследования:

- изучить категориальный аппарат, характеризующий роль человеческого фактора в общественном производстве, и уточнить содержание трудового потенциала субъекта хозяйствования;
- дать оценку формирования трудового потенциала организаций потребительской кооперации, выявить резервы его использования и подготовить практические рекомендации по экономическому обоснованию направлений использования с учетом образовательного уровня персонала и замещения должностей работниками с высшим и средним специальным образованием;
- разработать методику оценки уровня развития трудового потенциала субъекта хозяйствования путем интегрирования и обоснования выбора показателей, характеризующих формирование, использование и результат труда персонала организации;
- обосновать необходимость и целесообразность повышения тарифных коэффициентов с учетом окупаемости средств, вложенных в образование, на основе форми-

рования минимально гарантированного размера тарифной части оплаты труда специалистов по уровню образования.

**Объект и предмет исследования.** Объектом исследования является трудовой потенциал субъектов хозяйствования потребительской кооперации Республики Беларусь. Предмет исследования — экономическое обоснование направлений использования трудового потенциала потребительской кооперации Республики Беларусь.

**Методология и методы проведенного исследования.** Теоретической и методологической базой исследования выступили работы отечественных и зарубежных ученых в области формирования трудового потенциала, оценки его использования и оплаты труда. Проведенное исследование основано на концептуальных положениях экономической теории, менеджмента, а также на законодательстве, регламентирующем трудовые отношения субъектов хозяйствования в Республике Беларусь.

В процессе анализа и обобщения информации применялись следующие методы: системный анализ и синтез, научной абстракции, статистический, экономического анализа. Информационной базой исследования явились данные Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, Министерства статистики и анализа Республики Беларусь, Белкоопсоюза, Гомельского облпотребсоюза, районных потребительских обществ, а также материалы периодических изданий и научно-практических конференций.

**Научная новизна и значимость полученных результатов** заключается в экономическом обосновании направлений и практических рекомендаций по использованию трудового потенциала организаций потребительской кооперации.

К основным результатам относятся:

- обоснование концептуального подхода к оценке трудового потенциала, заключающегося в уточнении его содержания, а именно в выделении основного оставляющего компонента — образования с учетом согласования интересов субъектов рынка труда, т.е. государства (уровень высшего, среднего специального и среднего образования), субъекта хозяйствования (уровень образования, соответствующий профилю деятельности) и человека (образование по уровню и специализации). Это позволило конкретизировать виды расходов, направляемых на формирование трудового потенциала страны, трудового потенциала субъекта хозяйствования и индивидуального трудового потенциала, и результаты их использования, а также уточнить содержание трудового потенциала субъекта хозяйствования с позиции обеспечения эффективности использования и рациональной расстановки кадров. В связи с этим трудовой потенциал субъекта хозяйствования целесообразно рассматривать как совокупность способностей персонала, обусловленную, в первую очередь, уровнем образования, соответствующим профилю деятельности организации, и другими компонентами, направленную на обеспечение трудовой деятельности работников;
- рекомендации по формированию трудового потенциала, которые заключаются в обосновании улучшения кадрового обеспечения, в том числе повышения уровня профессионального образования, квалификации работников, сдерживания текучести кадров, и направлены на повышение эффективности использования персонала орга-

низаций. Данные рекомендации разработаны в результате сегментации райпо по степени использования трудового потенциала путем ранжирования организаций, основанного на взаимосвязи показателя замещения должностей руководителей и специалистов работниками с высшим и средним специальным образованием (характеризующего квалифицированный труд) и показателя добавленной стоимости на одного работника (отражающего результат принятия управленческого решения), что позволило определить направления кадровой политики;

- разработка методики оценки уровня развития трудового потенциала субъекта хозяйствования, представляющая собой интегральный показатель, характеризующий обеспеченность кадрами и эффективность их использования. Результат труда персонала предлагается оценивать по показателю добавленной стоимости на одного работника, который отличается от существующих методикой расчета, заключающейся в сравнении полученного значения с аналогичным показателем, сложившимся на отраслевом уровне. Такой подход к оценке результата труда исключает влияние инфляции, отражает уровень потенциального повышения эффективности использования труда работников, что улучшает объективность полученных оценок;

- обоснование целесообразности совершенствования подходов к построению Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь с учетом окупаемости средств, вложенных в образовательную программу, что предопределило необходимость разработки методики расчета тарифных коэффициентов для определения оклада работников с высшим образованием, основанной на расчете текущей стоимости альтернативного вложения средств в получение высшего или среднего специального образования с учетом эффекта нулевых инвестиций. Это позволит обеспечить минимально гарантированный размер тарифной части оплаты труда работников, обосновать дифференциацию заработной платы работников по уровню образования и стимулировать вложение средств в получение высшего образования.

**Практическая (экономическая, социальная) значимость полученных результатов.** Изложенные в работе рекомендации и предложения по формированию и использованию трудового потенциала организаций потребительской кооперации направлены на повышение эффективности его использования и стимулирование инвестиционной активности вложения средств в получение образования. Методика оценки уровня развития трудового потенциала субъекта хозяйствования позволяет ранжировать организации для выявления степени использования их экономических возможностей и укрепления конкурентных позиций в регионе. Данная методика внедрена в деятельность организаций системы потребительской кооперации (акт внедрения № 10-11/60 от 17.06.2002 г.) и ОАО «Речицаснаб» (акт внедрения № 75 от 31.01.2002 г.).

Полученные в ходе проведения оценки формирования трудового потенциала организаций потребительской кооперации результаты, заключающиеся в обосновании приоритетных направлений кадровой политики и предполагающие необходимость улучшения кадрового обеспечения, повышения квалификации, сдерживания текучести кадров, включены в Программу кадрового обеспечения Гомельского облпотребсоюза (акт внедрения № 02-23/196 от 06.10.2004 г.).

*Экономическая и социальная значимость* состоит в том, что содержащиеся в работе результаты проведенного исследования и его основные положения могут быть применены при формировании более объективного и адекватного условиям социально ориентированной рыночной экономики кадрового обеспечения, а также содействовать повышению эффективности использования персонала организаций.

Предложенный подход к построению Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь с учетом окупаемости средств, вложенных в образование, обеспечивает обоснование дифференциации будущих доходов и может способствовать проявлению инвестиционной активности в формировании трудового потенциала.

Результаты исследования могут быть использованы в качестве интеллектуальной продукции, представляющей интерес для субъектов хозяйствования различных форм собственности, а также государственных органов, осуществляющих регулирование трудовых отношений.

### **Основные положения диссертации, выносимые на защиту.**

1. Концептуальный подход к оценке трудового потенциала, заключающийся в обосновании его сущности и содержания в соответствии с уровнем применения и назначения как объекта управленческого воздействия (трудоустройство страны, трудовой потенциал субъекта хозяйствования, индивидуальный трудовой потенциал), конкретизации расходов на их формирование и уточнении результата, характеризующего экономический и социальный аспекты использования трудового потенциала. Применение данного подхода направлено на урегулирование трудоустройства, обоснование выбора сферы реализации имеющегося потенциала и сбалансирование интересов субъектов рынка труда.

2. Рекомендации по формированию трудового потенциала потребительской кооперации, базирующиеся на оценке взаимосвязи показателя замещения должностей руководителей и специалистов работниками с высшим и средним специальным образованием и показателя добавленной стоимости на одного работника. В основе данной зависимости лежат теоретические предположения о связи квалифицированного труда руководителей и специалистов с результативностью использования персонала субъекта хозяйствования, подтверждающей влияние качества принятия управленческих решений на эффективность труда работников организации. Это позволило произвести сегментацию райпо и выявить те организации, в которых целесообразно усилить качественные параметры трудового потенциала. Результаты оценки формирования и использования трудового потенциала организаций потребительской кооперации позволили выработать направления кадровой политики, заключающиеся в обосновании потребности в кадрах, требуемых для замещения должностей руководителей и специалистов работниками с высшим и средним специальным образованием, улучшения кадрового обеспечения должностей руководителей и специалистов райпо, изучения и обобщения опыта лучших организаций с целью повышения квалификации руководителей и специалистов райпо, что позволит эффективнее использовать персонал.

3. Методика оценки уровня развития трудового потенциала, отличающаяся возможностью осуществления интегрированной диагностики условий мотивации труда,

целесообразности кадрового обеспечения должностей, подлежащих замещению работниками с высшим и средним специальным образованием, и сопоставления результата труда работников организаций со среднеотраслевым уровнем, что позволило произвести ранжирование организаций и выявить направления повышения эффективности использования персонала субъектов хозяйствования.

4. Методика расчета тарифных коэффициентов, базирующаяся на измерении показателя рентабельности образовательного проекта и позволяющая определить минимально гарантированный размер тарифной части оплаты труда работников с учетом окупаемости средств, вложенных в получение образования. В отличие от традиционной формулы рентабельности инвестиций, в данной методике учтена особенность вложения средств в получение образования — приносить доход в течение всей трудовой деятельности человека, что позволило обосновать дифференциацию заработной платы работников по уровню образования, учитывающую разницу в стоимости обучения.

**Личный вклад соискателя.** Представленная работа как целостное исследование является научным трудом, выполненным соискателем самостоятельно в рамках выбранной темы. Результаты, отраженные в диссертации, получены автором на основе изучения и обобщения теоретического материала отечественных и зарубежных ученых, статистической отчетности и данных деятельности организаций потребительской кооперации Республики Беларусь.

**Апробация результатов диссертации.** Основные положения диссертационного исследования обсуждались на международных научно-практических конференциях: «Региональные проблемы развития предпринимательства» (Гомель, 2000); «Проблемы управления социально-экономическими процессами: опыт и перспективы» (Гомель, 2002); «Социально-экономическое развитие и проблемы стабилизации экономики Республики Беларусь» (Бобруйск, 2002); «Социально-экономические приоритеты развития региональной экономики» (Гомель, 2002); «Торговля в экономической системе» (Минск, 2002); «Кооперация и интеграция экономики в приграничном регионе» (Гомель, 2003).

**Опубликованность результатов.** По результатам диссертационного исследования опубликовано 37 научных работ, в том числе раздел в монографии (коллектив авторов), 6 статей в рецензируемых научных журналах, включенных в перечень изданий высших аттестационных комитетов Республики Беларусь, Российской Федерации, Украины, 4 статьи в рецензируемых сборниках научных трудов, 17 публикаций в сборниках материалов научных конференций, 9 тезисов докладов. Общий объем опубликованных работ составляет 126 страниц, из них личный вклад — 90 страниц. Без соавторов опубликована 21 работа.

**Структура и объем диссертации.** Диссертация состоит из введения, общей характеристики работы, трех глав, заключения, списка использованных источников, включающего 180 наименований, и приложений. Работа изложена на 165 страницах. Объем, занимаемый 9 рисунками, 8 таблицами, 45 приложениями, составляет 53 страницы.

## ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

В первой главе «Теоретические основы формирования трудового потенциала» проведен ретроспективный анализ взаимодействия труда и капитала; рассмотрены подходы к содержанию управления трудовыми ресурсами; исследованы ключевые определения, характеризующие роль человеческого фактора в общественном производстве; изложено содержание кадровой политики и обозначены ее проблемы по формированию и использованию трудового потенциала.

Исследование существующих разработок отечественных и зарубежных ученых по проблематике диссертации подчеркивает значимость образовательного уровня как основного компонента трудового потенциала. При этом наличие определенного уровня образования еще не означает реализацию имеющихся знаний и навыков. Следовательно, часть трудового потенциала не участвует в трудовом процессе, не обеспечивает прироста производительности труда, прибыли (интерес организации) и получения доходов (интерес работников).

Выбор вида образовательного учреждения, его специализации и уровня определяется субъектом, осуществляющим расходы на формирование трудового потенциала, следовательно, целесообразно рассматривать трудовой потенциал страны, трудовой потенциал субъекта хозяйствования и индивидуальный трудовой потенциал (табл. 1).

Трудовой потенциал субъекта хозяйствования характеризует профессиональную трудоспособность, используется для повышения производительности труда, роста доходов работников и является объектом управления персоналом. Основопологающим условием формирования трудового потенциала субъекта хозяйствования выступает уровень образования, соответствующий профилю деятельности организации, что лежит в основе обеспечения кадрами должностей, подлежащих замещению работника с высшим и средним специальным образованием.

Таблица 1

Сущность и содержание трудового потенциала

Вид	Обладатель	Содержание	Результат
Трудовой потенциал страны	Страна	Уровень образования, состояние здоровья, продолжительность жизни, уровень культуры	Прирост валового внутреннего продукта и повышение благосостояния населения
Трудовой потенциал субъекта хозяйствования	Субъект хозяйствования	Уровень квалификации, состояние здоровья, навыки и умения, приобретенные в процессе труда, и их соответствие профилю функционирования организации (отрасли)	Прирост производительности труда и увеличение прибыли
Индивидуальный трудовой потенциал	Физические лица	Состояние здоровья, уровень общего и специального образования, уровень культуры	Дифференциация дохода и получение морального удовлетворения

Государственные расходы в сферу образования формируют общий уровень образования, что определяет трудовой потенциал страны. Субъект хозяйствования осуществляет расходы на подготовку, переподготовку кадров и повышение их квалификации в зависимости от потребности с учетом вида и специализации образовательного учреждения, формы повышения квалификации, необходимости в кадрах новых специальностей, обусловленных условиями внешней и внутренней среды деятельности организации. Выбор индивидуумом вида образовательного учреждения и его специализации связан с перспективностью будущей профессии и размером доходов.

Трудовой потенциал субъекта хозяйствования как экономическая категория представляет собой отношения по поводу возможности реализации имеющихся способностей, обусловленных взаимосвязанной совокупностью, в первую очередь образованием, соответствующим профилю деятельности организации, а также здоровьем, навыками, мастерством и другими компонентами. Степень проявления такой возможности мотивирована материальными и моральными стимулами и ориентирована на обеспечение дохода в процессе трудовой деятельности.

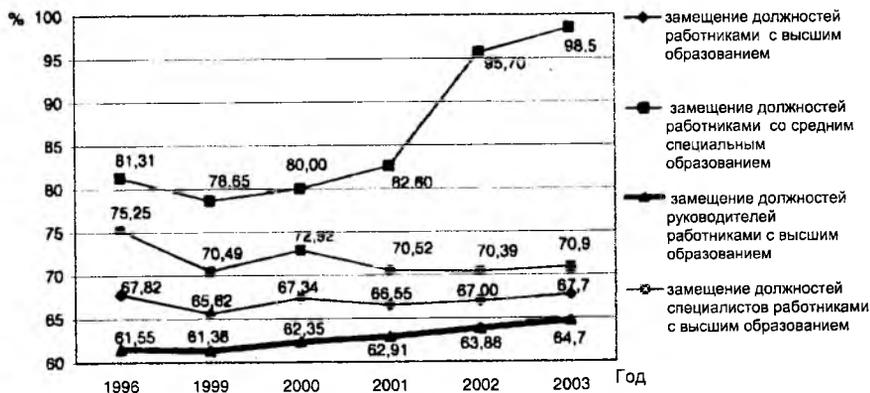
Во второй главе **«Анализ формирования и использования трудового потенциала потребительской кооперации»** исследована динамика расходов на образование в Республике Беларусь, отчислений на подготовку кадров и содержание учебных заведений потребительской кооперации; дана оценка кадрового обеспечения потребительской кооперации на республиканском, областном и районном уровнях; обозначены проблемы использования трудового потенциала субъектов хозяйствования потребительской кооперации.

Анализ кадрового обеспечения свидетельствует о необходимости повышения образовательного уровня персонала потребительской кооперации с целью обеспечения замещения должностей работниками с соответствующим уровнем образования. Следует отметить, что повышение образовательного уровня, в частности получение высшего образования, целесообразно осуществлять не за счет дополнительной численности подготовленных кадров, а путем предоставления возможности приобретения своим работникам вузовского образования, соответствующего профилю деятельности организации. Расчет потребности в кадрах, требуемых для замещения должностей руководителей и специалистов, показал необходимость подготовки кадров преимущественно с высшим образованием, соответствующим профилю деятельности организации, и сокращения числа специалистов со средним специальным образованием.

В организациях потребительской кооперации замещение должностей руководителей и специалистов работниками с высшим образованием имеет более низкий уровень (менее 70 %) по сравнению с обеспечением замещения должностей руководителей и специалистов работниками со средним специальным образованием (свыше 80 %). В 2002—2003 гг. значение показателя замещения должностей работниками со средним специальным образованием составило 95,7 и 98,5 % соответственно (см. рисунок).

Повышение квалификации руководителей и специалистов осуществлялось преимущественно «непосредственно на предприятии». Удельный вес руководителей и специалистов, которые повышали профессиональный уровень на местах, составляет в

среднем 60—80 и 80—90 % общей численности соответственно, направленной на повышение квалификации. Это требует расширения объектов повышения квалификации. Текучесть кадров по системе потребительской кооперации характеризуется снижением с 16,6 до 15,13 % за период 1996—2003 гг. В то же время наблюдается ее активизация среди руководителей (с 5,9 до 6,6 %) и специалистов (6,6 до 6,8 %). Увеличение оттока специалистов свидетельствует о снижении мотивации труда, что доказывает необходимость совершенствования кадровой политики, направленной на создание мотивационной базы, стимулирующей реализацию потенциальных способностей работников.



Замещение должностей руководителей и специалистов работниками с высшим и средним специальным образованием в потребительской кооперации за 1996—2003 гг.

В организациях потребительской кооперации численность специалистов, используемых не по назначению, составляет 6,2 % общей фактической численности списочного состава персонала, из них 8,2 % приходится на долю работников с высшим образованием и 23,0 % — работников со средним специальным образованием. Основными причинами следует назвать отсутствие желания у работников занимать руководящие должности, несоответствие полученной специальности профилю работы (около 40 % работников, используемых не по назначению), наличие семейных обстоятельств, отсутствие вакансий и получение более высоких заработных плат на рабочих должностях.

Эффективность использования трудового потенциала обусловлена своевременным и правильным принятием управленческих решений, что проявляется во взаимосвязи показателя замещения должностей руководителей и специалистов работниками с высшим и средним специальным образованием (характеризующего наличие высококвалифицированных специалистов) и показателя добавленной стоимости на одного работника (отражающего результат эффективности принятия управленческих решений).

На основе анализа данной взаимосвязи проведена сегментация райпо Гомельского облпотребсоюза по степени использования трудового потенциала и конкретизиро-

ваны направления улучшения кадрового обеспечения райпо. В результате определены следующие сегменты райпо: а) рекомендуемые в качестве объектов, на базе которых целесообразно изучать и обобщать опыт ведения хозяйственной деятельности этих организаций с целью повышения квалификации работников; б) требующие усиления работы по кадровому обеспечению, привлечению специалистов, повышению квалификации и стимулированию заинтересованности в улучшении конечных результатах деятельности субъектов хозяйствования; в) нуждающиеся в повышении качества труда управленческого персонала, изучении опыта передовых организаций и внедрении новых методов хозяйствования в практическую деятельность

В третьей главе «**Методические подходы к формированию и оценке трудового потенциала потребительской кооперации**» рассмотрены сравнительные подходы к осуществлению инвестиций по видам образования; предложена формула расчета рентабельности образовательного проекта, позволяющая расширить методические подходы к построению Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь с учетом окупаемости средств по видам образования; разработана методика оценки уровня развития трудового потенциала субъекта хозяйствования.

В диссертации проведен сравнительный анализ вложения средств в получение образования, используя показатели чистой текущей стоимости доходов работника, их совокупного годового дохода и рентабельности вложенных средств в получение образования. Расчеты доходов работников в течение всего периода трудовой деятельности производились исходя из условий тарифной системы, действующей в 2001 и 2003 гг., и показали приоритетность вложения средств в среднее специальное образование, что потребовало разработать методику расчета тарифных коэффициентов, обеспечивающих окупаемость вложений в получение образования в соответствии с затраченными средствами.

По мнению автора, приоритетность вложения средств в получение высшего образования по сравнению с осуществлением инвестиций в среднее специальное образование будет определяться тем, насколько окупится разница стоимости образования с учетом упущенных возможностей получения дохода в течение периода обучения в зависимости от вида образовательного учреждения. Такую оценку может дать расчет показателя рентабельности образовательного проекта, который показывает, что его значения в 2001 и 2003 гг. не достигают минимального уровня, обеспечивающего эффект нулевых инвестиций:

$$p^T = \frac{\frac{C_{во}^T}{(1+R)^{T-1}} - \frac{C_{сц}^T}{(1+R)^{T-1}}}{\left[ Z_{во} + \text{УП}_{во} \cdot \sum_{i=1}^T \frac{1}{(1+R)^i} \right] - \left[ Z_{сц} + \text{УП}_{сц} \cdot \sum_{i=1}^T \frac{1}{(1+R)^i} \right]} \cdot 100. \quad (1)$$

где  $P^T$  — рентабельность образовательного проекта в возрасте  $T$ , %;

$C_{во}^T, C_{сц}^T$  — сумма вкладов специалиста высшего или среднего специального образования в возрасте  $T$ , тыс. руб.;

$T$  — возраст, лет;

$t$  — возраст поступления в учебное заведение, лет;

$R$  — ставка дисконтирования;

$Z_{во}, Z_{се}$  — стоимость обучения по уровням образования (высшее и среднее специальное соответственно), тыс. руб.;

$УП_{во}, УП_{се}$  — стоимость упущенных возможностей получения дохода, связанных с периодом обучения (5 лет и 3 года соответственно), тыс. руб.;

$t_{во}, t_{се}$  — период упущенных возможностей (срок обучения 5 лет и 3 года соответственно).

Необходимый прирост заработной платы, обеспечивающий окупаемость средств, вложенных в образование, представляет собой разницу первоначальных инвестиций с учетом упущенных возможностей получения заработка во время обучения в высших и средних специальных учебных заведениях (знаменатель формулы (1)), умноженную на процент банковской ставки (9 и 6 %).

Размер скорректированного оклада специалиста с высшим образованием с учетом предложенного размера дифференциации в оплате труда работников по уровню образования представляет собой сумму текущей стоимости оклада специалиста со средним специальным образованием, увеличенную на дисконтированную сумму указанного прироста.

Межразрядные тарифные соотношения, рассчитанные по предлагаемым тарифным коэффициентам, позволяющим определить минимально гарантированный размер тарифной части оплаты труда работников и обеспечить окупаемость средств в образовании в 2001 и 2003 гг., составляют 9,0 и 10,0 % с 10-го по 13-й тарифные разряды соответственно. Следует отметить, что, по оценкам социологов, именно такое значение межразрядного тарифного соотношения стимулирует переход от одного тарифного разряда к другому.

Трансформационные процессы в направлении формирования социально ориентированной рыночной экономики предполагают необходимость разработки показателя, который может характеризовать как экономические, так и социальные аспекты деятельности субъектов хозяйствования в современных условиях. В качестве оценочного показателя использования трудового потенциала субъекта хозяйствования может выступать предлагаемый автором уровень развития трудового потенциала, который рассматривается в следующих измерениях.

1. Для субъекта хозяйствования обеспечение трудового процесса и его эффективность обусловлены текучестью кадрового состава, с одной стороны, характеризующей необходимость осуществления вложения средств в подготовку новых кадров, с другой — свидетельствующей об отсутствии стимулирующих предпосылок реализации имеющихся способностей. В связи с этим в качестве показателя, отражающего степень мотивации труда работников, целесообразно использовать показатель постоянства кадрового состава, рассчитываемый по формуле

$$I_k = 1 - \frac{Ч_в}{Ч_з}, \quad (2)$$

где  $I_k$  — показатель постоянства кадрового состава;

$Ч_в$  — численность выбывших по различным причинам работников;

$Ч_з$  — численность занятых в организации работников.

2. Рациональное кадровое обеспечение субъекта хозяйствования представляет собой потребность замещения должностей руководителей и специалистов работниками с высшим и средним специальным образованием, что позволит организации адекватно реагировать на изменения внешней и внутренней среды ее функционирования и сформулировать стратегию развития в создавшихся условиях. В связи с этим целесообразно показателем замещения должностей работниками с высшим и средним специальным образованием учитывать как составляющую уровня развития трудового потенциала субъекта хозяйствования и рассчитывать по формуле

$$I_{\text{зам}} = \frac{Ч_{\text{зш}}}{Ч_{\text{зф}}}, \quad (3)$$

где  $I_{\text{зам}}$  — показатель замещения должностей руководителей и специалистов работниками с высшим и средним специальным образованием;

$Ч_{\text{зш}}$  — численность работников, занятых на должностях, подлежащих замещению работниками с высшим и средним специальным образованием в соответствии со штатным расписанием;

$Ч_{\text{зф}}$  — фактическая численность работников, занятых на должностях, подлежащих замещению работниками с высшим и средним специальным образованием.

3. Экономическая эффективность использования персонала субъекта хозяйствования традиционно оценивается по показателю производительности труда. По мнению автора, при расчете третьей составляющей уровня развития трудового потенциала субъекта хозяйствования целесообразно учесть созданную стоимость, аккумулированную в показателе добавленной стоимости. В качестве критерия оценки степени эффективности использования персонала субъекта хозяйствования может выступать размер добавленной стоимости на одного занятого работника, сложившийся на отраслевом уровне. Расчет показателя следует производить по следующей формуле:

$$I_{\text{дс}} = \frac{ДС_{\text{чсх}}}{ДС_{\text{чдо}}}, \quad (4)$$

где  $I_{\text{дс}}$  — показатель добавленной стоимости на одного работника;

$ДС_{\text{чсх}}$  — размер добавленной стоимости на одного работника, сложившийся в организации, руб.;

$ДС_{\text{чдо}}$  — размер добавленной стоимости на одного работника, сложившийся на отраслевом уровне, руб.

По системе потребительской кооперации динамика уровня развития трудового потенциала за период 1997—2003 гг. неоднородна и свидетельствует о наметившейся тенденции совершенствования кадровой политики облпотребсоюзов. В то же время, по мнению автора, значения уровня развития трудового потенциала в интервале 0,5—0,6 отражают необходимость проведения мероприятий, направленных на стабилизацию кадрового состава, повышение образовательного уровня работников, соответствующего профилю работы, и обеспечение ими должностей руководителей и специалистов (табл. 2).

Уровень развития трудового потенциала  
потребительской кооперации за 1997—2003 гг.

Облпотребсоюз	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Брестский	0,666	0,684	0,651	0,587	0,640	0,655	0,658
Витебский	0,610	0,653	0,610	0,560	0,617	0,611	0,598
Гомельский	0,510	0,563	0,619	0,556	0,592	0,610	0,616
Гродненский	0,597	0,651	0,635	0,521	0,619	0,587	0,627
Минский	0,565	0,594	0,587	0,550	0,547	0,637	0,650
Могилевский	0,636	0,659	0,612	0,529	0,579	0,555	0,664
Всего по потреби- тельской кооперации	0,634	0,638	0,538	0,550	0,643	0,614	0,634

Применение вышеназванного показателя позволило осуществить ранжирование райпо Гомельского облпотребсоюза и выявить проблемы кадрового развития, отражающие как экономическую эффективность функционирования организаций, так и объективность оценки социального статуса работников, что особенно актуально в условиях формирования социально ориентированной рыночной экономики.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное исследование позволило сформулировать следующие выводы и выработать практические рекомендации по обоснованию направлений использования трудового потенциала потребительской кооперации и стимулированию инвестиционной активности вложения средств в получение образования.

1. Исследование содержания трудового потенциала позволило установить, что образование является одной из основных его составляющих и обусловлено профилем деятельности субъекта хозяйствования. Выбор уровня образования и специализации зависит от субъекта, осуществляющего вложение средств в получение образования (государство, субъект хозяйствования, человек), и обусловлен получением экономического (прирост валового внутреннего продукта, повышение производительности труда персонала, дифференциация доходов работника) и социального (уровень и благосостояние населения страны, качество производства и обслуживания, моральное удовлетворение работника) эффектов.

В диссертации разработан концептуальный подход к оценке формирования и использования трудового потенциала, заключающийся в уточнении сущности образовательного уровня трудового потенциала, его составляющих компонентов, а также расходов на формирование трудового потенциала и ожидаемого результата его использования.

Предложено выделить трудовой потенциал страны, трудовой потенциал субъекта хозяйствования и индивидуальный трудовой потенциал в зависимости от субъекта, осуществляющего основные расходы на его формирование. Трудовой потенциал страны определяет общую трудоспособность населения, обеспечивает возможность

реализовать себя в социально-экономической среде и является объектом управления трудовыми ресурсами страны. Трудовой потенциал субъекта хозяйствования характеризует профессиональную трудоспособность, используется для повышения производительности труда, обеспечивает рост доходов работника и является объектом управления персоналом [2, 3, 4, 8, 9, 11, 13, 17, 19, 21, 25, 29, 30, 32, 33, 37].

2. Исследование формирования трудового потенциала потребительской кооперации позволило дать оценку его состояния и обозначить основные тенденции использования.

Сегментация районных потребительских обществ позволила определить организации, в которых выявлена целесообразность улучшения кадрового обеспечения работниками с высшим образованием, повышения квалификации посредством стажировок и изучения опыта лучших субъектов хозяйствования, создания условий внутренней мотивации труда и действенной системы его стимулирования. В результате проведенного анализа формирования и использования трудового потенциала субъектов хозяйствования потребительской кооперации определена потребность в кадрах на замещение должностей руководителей и специалистов [10, 12, 14, 20, 23, 27, 31, 36].

3. Разработана и апробирована методика оценки уровня развития трудового потенциала субъекта хозяйствования, заключающаяся в интегрировании показателей, характеризующих трудовую деятельность работников (формирование, использование, результат труда). Расчет основан на трех составляющих показателях: а) постоянства кадрового состава (отражает условия мотивации труда и обеспечивает заинтересованность в достижении конечных результатов); б) замещения должностей руководителей и специалистов работниками с высшим и средним специальным образованием (характеризует использование квалифицированного труда персонала организаций); в) добавленной стоимости на одного работника по сравнению с отраслевым уровнем (отражает эффективность использования трудового потенциала субъекта хозяйствования и выступает в качестве гарантии достойного уровня жизни персонала организации).

Ранжирование районных потребительских обществ по уровню развития трудового потенциала субъекта хозяйствования позволило обосновать и выработать практические рекомендации по формированию и использованию трудового потенциала организаций [1, 5, 22, 28, 35].

4. Стимулирование инвестиционной привлекательности получения высшего образования предопределило необходимость разработки методики расчета тарифных коэффициентов с учетом окупаемости средств, вложенных в образовательную программу.

Предложена методика расчета рентабельности образовательного просекта, учитывающая разницу стоимости образования в зависимости от его уровня и размер упущенных возможностей получения зарплаток в период обучения. Это позволило определить требуемый прирост дохода работника с высшим образованием, обеспечивающий окупаемость средств с учетом эффекта нулевых инвестиций, и обосновать необходимость разработки методики расчета тарифных коэффициентов. Применение полученных тарифных коэффициентов обеспечит формирование минимальной та-

рифной части заработной платы работника с высшим образованием в размере, позволяющем компенсировать вложенные средства.

Разработанная методика получена на основе анализа эффективности альтернативного вложения средств в получение образования в зависимости от его уровня — среднего профессионального, среднего специального и высшего — путем сопоставления чистой текущей стоимости доходов работника, их совокупного годового дохода и рентабельности вложенных средств в получение образования [6, 7, 16, 18, 24, 26, 34].

## СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ

### *Раздел монографии*

1. Основные направления повышения эффективности использования трудовых ресурсов // Оценка эффективности внешнеэкономической деятельности предприятий региона / Под общ. ред. С.Н. Лебедевой. — Гомель: ЧУП «ЦНТУ «Развитие». 2002. — С. 152—160.

### *Статьи в научно-рецензируемых журналах*

2. Лебедева С.Н., Малащенко Т.В. Управление трудовым потенциалом: инвестиции и их отдача // Региональнi перспективи. — 2000. — № 2—3. — С. 120—123.

3. Лебедева С.Н., Малащенко Т.В., Петрович Э.И. Инвестиции в человеческий капитал: предпосылки и перспективы // Белорус. экономика: анализ, прогноз, регулирование. — 2000. — № 7. — С. 35—40.

4. Лебедева С.Н., Малащенко Т.В. Учет и движение экономически активного населения // Региональнi перспективи. — 2001. — № 4. — С. 56—58.

5. Малащенко Т.В. Мотивационный механизм проявления человеческого капитала // Региональнi перспективи. — 2002. — № 3—4. — С. 57—60.

6. Лебедева С.Н., Малащенко Т.В. Инвестиции в образование и принципы построения тарифной сетки // Человек и труд. — 2003. — № 11. — С. 79—82.

7. Лебедева С.Н., Малащенко Т.В. Построение Единой тарифной сетки по принципу окупаемости инвестиций в образование // Белорус. экон. журн. — 2004. — № 1. — С. 58—63.

### *Статьи в сборниках научных трудов*

8. Лебедева С.Н., Чирич Е.К., Малащенко Т.В. Инвестиции как фактор развития и реформирования экономики Республики Беларусь // Состояние и перспективы развития науки Беларуси: Сб. науч. тр. / НИЭИ М-ва экономики Республики Беларусь. — Минск, 1999. — С. 119—126.

9. Лебедева С.Н., Малащенко Т.В. Человеческий капитал в сфере социально-демографической политики // Социально-демографическая политика: состояние, проблемы и пути решения: Сб. науч. тр. / НИЭИ М-ва экономики Республики Беларусь. — Минск, 2000. — С. 125—132.

10. Сыроед Т.Н., Лебедева С.Н., Малащенко Т.В. Инвестиции в подготовку кадров потребительской кооперации // Проблемы повышения уровня и качества жизни населения Республики Беларусь: Сб. науч. тр. / НИЭИ М-ва экономики Республики Беларусь. — Минск, 2001. — С. 156—164.

11. Малащенко Т.В. Человеческий капитал в сфере предпринимательства: реалии и перспективы // Региональные проблемы развития предпринимательства: Сб. тр. науч.-практ. конф. Гомель, 16—17 нояб. 2000 г. / Гомельский кооператив. ин-т. — Гомель, 2000. — С. 343—347.

*Материалы конференций*

12. Малащенко Т.В. Кадровая политика торговых предприятий в реальной рыночной экономике // Социально-экономические проблемы развития предприятий и регионов: Материалы Междунар. науч. конф. / УО ВГТУ. — Витебск, 2001. — С. 191—193.

13. Лебедева С.Н., Малащенко Т.В. Социально-экономические аспекты учета экономически активного населения // *Šiuolaikinės kultūrinės dvasinės plėtros problemos*: Материалы Междунар. науч. конф. / Литовский с.-х. ун-т. — Каунас, 2001. — С. 28—35.

14. Малащенко Т.В. К вопросу повышения эффективности предприятий на основе инвестиций в трудовые ресурсы // Экономика и право переходного периода в Республике Беларусь: Материалы III Междунар. науч.-метод. конф. / Гродненский фил. негос. ин-та соврем. знаний. — Гродно, 1999. — С. 79—80.

15. Малащенко Т.В. Инвестиционная деятельность предприятия в условиях переходного периода: регулирование и управление // Реформы в России и проблемы управления-99: Материалы 14-й Всерос. науч. конф. молодых ученых и студентов. / Гос. ун-т упр. — М., 1999. — Вып. 2. — С. 198—200.

16. Лебедева С.Н., Малащенко Т.В., Раздерищенко В.Н. Стимулирование человеческого капитала — фактор экономического успеха предприятия // Экономика и право переходного периода: Материалы IV Междунар. науч.-метод. конф. / Гродненский фил. негос. ин-та соврем. знаний. — Гродно, 2000. — С. 63—64.

17. Малащенко Т.В. О необходимости инвестиций в подготовку кадров // Экономика и право переходного периода: Материалы IV Междунар. науч.-метод. конф. / Гродненский фил. негос. ин-та соврем. знаний. — Гродно, 2000. — С. 65—66.

18. Малащенко Т.В. Стимулирование активизации человеческого фактора // Реформы в России и проблемы управления-2000: Материалы 15-й Всерос. науч. конф. молодых ученых и студентов / Гос. ун-т упр. — М., 2000. — Вып. 2. — С. 136—137.

19. Малащенко Т.В. Концепция человеческого капитала: государственное воздействие на экономические процессы в Республике Беларусь // Проблемы совершенствования политической системы Беларуси на рубеже XX—XXI веков: Материалы науч.-практ. конф. Брест, 6—7 июня 2001 г. / Брестский гос. техн. ун-т. — Брест, 2001. — С. 193—198.

20. Лебедева С.Н., Малащенко Т.В. Совершенствование человеческого капитала: инвестиции и материальное стимулирование // Актуальные проблемы управле-

ния—2001: Материалы Междунар. науч.-практ. конф. Москва, 24—25 окт. 2001 г. / Гос. ун-т упр. — М., 2001. — Вып. 2. — С. 277—279.

21. Малащенко Т.В. Человеческий капитал: сущность, виды и модели его проявления на макро- и микроуровнях // Проблемы управления социально-экономическими процессами: опыт и перспективы: Материалы науч.-практ. конф. Гомель, 7 февр. 2002 г. / МИТСО. Гомельский фил. — Гомель, 2002. — С. 40—42.

22. Малащенко Т.В. Индекс развития человеческого потенциала: социально-экономический аспект // Социально-экономическое развитие и проблемы стабилизации экономики Республики Беларусь: Материалы науч.-практ. конф. Бобруйск, 21—22 марта 2002 г. / БГЭУ. — Минск, 2002. — С. 241—244.

23. Лебедева С.Н., Малащенко Т.В. Управление персоналом малых предприятий: эффективность труда и его стимулирование // Малое предпринимательство: проблемы и перспективы: Материалы Междунар. науч. конф. Витебск, Полоцк, 3—4 окт. 2002 г. / УО ВГТУ. — Витебск, 2002. — С. 258—263.

24. Малащенко Т.В. Инвестиционная привлекательность образовательных проектов предпринимательства // Малое предпринимательство: проблемы и перспективы: Материалы Междунар. науч. конф. Витебск, Полоцк, 3—4 окт. 2002 г. / УО ВГТУ. — Витебск, 2002. — С. 138—142.

25. Малащенко Т.В. Концепция человеческого капитала в рамках социальной политики Республики Беларусь // Социально-экономические проблемы в постсоциалистическом пространстве: Материалы Междунар. науч. конф. Москва, 28—29 мая 2001 г.: В 2 ч. / Акад. труда и соц. отношений. — М., 2002. — Ч. 2. — С. 33—35.

26. Лебедева С.Н., Малащенко Т.В., Раздерищенко В.Н. ЕТС и стимулирование труда: взаимосвязь, проблемы, поиск решения // Социально-экономические приоритеты развития региональной экономики: Материалы II Междунар. науч.-практ. конф. Гомель, 15—17 нояб. 2001 г. / Гомельский гос. ун-т им. Ф. Скорины. — Гомель, 2002. — С. 119—122.

27. Малащенко Т.В. Предельная производительность труда как инструмент эффективности использования человеческого капитала // Оплата труда по конечным результатам и предельные измерения как инструменты повышения эффективности деятельности предприятия: Материалы науч.-практ. конф. Бобруйск, 17—18 апр. 2003 г. / БГЭУ. — Минск, 2003. — С. 111—113.

28. Малащенко Т.В. Уровень развития человеческого потенциала субъекта хозяйствования как показатель оценки результативности труда в условиях экономической интеграции // Кооперация и интеграция экономики в приграничном регионе: Материалы Междунар. науч.-практ. конф. Гомель, 22—23 окт. 2003 г.: В 2 ч. / БГЭУ. — Гомель, 2003. — Ч. 2. — С. 68—73.

#### *Тезисы докладов конференций*

29. Завгородняя О.В., Малащенко Т.В. Социальная сторона человеческого фактора: наличие и необходимость // Проблемы управления: Тез. докл. 8-го Всерос. студен. семинара. / Гос. ун-т упр. — М., 2000. — С. 38.

30. Лебедева С.Н., Малашенко Т.В. Инвестиции в трудовые ресурсы — основа повышения качества труда // Экономические проблемы управления качеством: Тез. докл. Междунар. науч.-практ. конф. Минск, 25—26 марта 1999 г. / БГЭУ. — Минск, 1999. — С. 134—135.

31. Малашенко Т.В. Проблемы привлечения молодых специалистов в сельскую местность // Организационно-экономические проблемы формирования и развития социальной инфраструктуры села в условиях перехода к рынку: Тез. докл. конф. Бобруйск, 26—27 мая 2000 г. / БГЭУ. — Минск, 2000. — С. 229—230.

32. Малашенко Т.В. Специфика человеческого капитала предпринимательства // Региональные проблемы развития предпринимательства: Тез. докл. науч.-практ. конф. Гомель, 16—17 нояб. 2000 г. / Гомельский кооператив. ин-т. — Гомель, 2000. — С. 171—172.

33. Малашенко Т.В. Менеджмент человеческого капитала // Опыт и проблемы реализации менеджмента и маркетинга: Тез. докл. Междунар. семинара. Минск, 24—25 мая 2001 г. / БГЭУ. — Минск, 2001. — С. 151—151.

34. Малашенко Т.В. Прогнозирование эффективности инвестиций в человеческий капитал // Проблемы прогнозирования и государственного регулирования социально-экономического развития: Тез. докл. 2-й Междунар. науч. конф. Минск, 11—12 окт. 2001 г.: В 3 т. / НИЭИ М-ва экономики Республики Беларусь. — Минск, 2002. — Т. 2. — С. 102—104.

35. Малашенко Т.В. Проявление человеческого капитала субъекта хозяйствования // Торговля в экономической системе: Тез. докл. Междунар. науч.-практ. конф. Минск, 7—8 мая 2002 г. / БГЭУ. — Минск, 2002. — С. 104—105.

36. Малашенко Т.В. Формирование образовательного потенциала торговли // Торговля в экономической системе: Тез. докл. Междунар. науч.-практ. конф. Минск, 7—8 мая 2002 г. / БГЭУ. — Минск, 2002. — С. 105—106.

37. Малашенко Т.В. Эволюция управления трудом // Теория и практика менеджмента и маркетинга: Тез. докл. Междунар. науч. семинара. Минск, 29—30 мая 2002 г. / БГЭУ. — Минск, 2002. — С. 151—152.

## РЭЗІЮМЭ

МАЛАШАНКА ТАЦЦЯНА УЛАДЗІМІРАЎНА

**ЭКАНАМІЧНАЯ АБГРУНТАВАННЕ  
НАПРАМКАЎ ВЫКАРЫСТАННЯ ПРАЦОЎНАГА ПАТЭНЦЫЯЛУ  
СПАЖЫВЕЦКАЙ КААПЕРАЦЫІ РЭСПУБЛІКІ БЕЛАРУСЬ**

**Ключавыя словы:** працоўныя рэсурсы, персанал, працоўны патэнцыял, узровень, інвестыцыйная актыўнасць, узровень развіцця працоўнага патэнцыялу, рэнтабельнасць адукацыйнага праекта.

**Аб'ект і прадмет даследавання.** Аб'ектам даследавання з'яўляецца працоўны патэнцыял суб'ектаў гаспадарання спажывецкай кааперацыі Рэспублікі Беларусь. Прадметам даследавання з'яўляецца эканамічная абгрунтаванне напрамкаў выкарыстання працоўнага патэнцыялу спажывецкай кааперацыі Рэспублікі Беларусь.

**Мэта даследавання** заключаецца ў эканамічным абгрунтаванні напрамкаў, распрацоўцы метадычных падыходаў, практычных рэкамендацый па выкарыстанні працоўнага патэнцыялу спажывецкай кааперацыі і стымуляванні ўкладання сродкаў у атрыманне адукацыі.

**Метадалогія і метады даследавання.** Метадалагічную аснову даследавання склалі палажэнні эканамічнай тэорыі, менеджменту, а таксама заканадаўства, якое рэгламентуе працоўныя адносіны суб'ектаў гаспадарання. Асноўнымі метадамі даследавання з'явіліся агульнанавуковыя метады: сістэмнага аналізу і сінтэзу, навуковай абстракцыі, статыстычны, эканамічнага аналізу.

**Навуковая навізна і значымасць атрыманых вынікаў:** абгрунтаванне канцэптуальнага падыходу да адзнакі працоўнага патэнцыялу суб'екта гаспадарання; выпрацаваны практычныя рэкамендацыі фарміравання і выкарыстання працоўнага патэнцыялу; распрацавана і апробіравана метадыка адзнакі ўзроўню развіцця працоўнага патэнцыялу; распрацавана метадыка разліку тарыфных каэфіцыентаў з улікам акупнасці сродкаў, якія ўкладзены ў адукацыйную праграму на аснове формулы разліку рэнтабельнасці адукацыйнага праекта.

**Галіна выкарыстання.** Вынікі даследавання могуць быць выкарыстаны ў практычнай дзейнасці раённымі спажывецкімі таварыствамі сістэмы спажывецкай кааперацыі, а таксама суб'ектамі гаспадарання іншых галін эканомікі.

## РЕЗЮМЕ

МАЛАШЕНКО ТАТЬЯНА ВЛАДИМИРОВНА

**ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ  
НАПРАВЛЕНИЙ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПОТРЕ-  
БИТЕЛЬСКОЙ КООПЕРАЦИИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

**Ключевые слова:** трудовые ресурсы, персонал, трудовой потенциал, образовательный уровень, инвестиционная активность, уровень развития трудового потенциала, рентабельность образовательного проекта.

**Объект и предмет исследования.** Объектом исследования является трудовой потенциал субъектов хозяйствования потребительской кооперации Республики Беларусь. Предмет исследования — экономическое обоснование направлений использования трудового потенциала потребительской кооперации Республики Беларусь.

**Цель исследования** заключается в экономическом обосновании направлений, разработке методических подходов, практических рекомендаций по использованию трудового потенциала потребительской кооперации и стимулированию вложения средств в получение образования.

**Методология и методы исследования.** Методологическую основу исследования составили положения экономической теории, менеджмента, а также законодательства, регламентирующего трудовые отношения субъектов хозяйствования. Основными методами исследования явились общенаучные методы: системного анализа и синтеза, научной абстракции, статистический, экономического анализа.

**Научная новизна и значимость полученных результатов:** обоснован концептуальный подход к оценке трудового потенциала субъекта хозяйствования; выработаны практические рекомендации по формированию и использованию трудового потенциала; разработана и апробирована методика оценки уровня развития трудового потенциала; разработана методика расчета тарифных коэффициентов, обеспечивающих окупаемость средств, вложенных в образовательную программу, на основании формулы расчета рентабельности образовательного проекта.

**Область применения:** результаты исследования могут использоваться в практической деятельности районными потребительскими обществами системы потребительской кооперации, а также субъектами хозяйствования других отраслей экономики.

## SUMMARY

MALASHENKO TATYANA VLADIMIROVNA

**ECONOMIC SUBSTANTIATION OF DIRECTIONS  
OF APPLICATION OF LABOUR POTENTIAL  
OF CONSUMER COOPERATIVES OF THE REPUBLIC BELARUS**

**Key words:** labour resources, personnel, labour potential, educational level, investment activity, labour potential development level, profitability of education project.

**Object and subject of the research.** The object of the research is labour potential of entities of consumer cooperatives in the Republic of Belarus. The subject of the research is economic substantiation of directions of application of labour potential by the organizations of consumer cooperatives of the Republic of Belarus.

**The purpose of the research** is economic substantiation of directions, working out the methodical approaches and practical recommendations for the formation and application of labour potential of consumers cooperatives and stimulation in the field of education.

**Methodology and methods of the research.** The methodological basis of the research was statements of economic theory, management, and those of legislation regulating labour relations of the entities. The basic methods of the research were general scientific methods: systems analysis and synthesis, scientific abstraction, statistical, economic analysis.

**Scientific novelty and the significance of the results obtained:** the substantiation of the conceptual approach to the estimation of labour potential of entities, practical recommendations for the formation and application of labour potential have been worked out, the technique of estimation of labour potential development level has been developed and tested, the technique of calculation of tariff coefficient, providing payback of funds invested in education program using the formula of calculation of profitability of education project has been developed.

**Field of application:** the findings of investigation can be used in practical activity by district consumer societies of the system of consumer cooperatives, and also by entities of other branches of economy.

Редактор *Т.В. Бурая*  
Корректор *Н.В. Терех*  
Технический редактор *О.В. Амбарцумова*  
Компьютерный дизайн *Т.В. Бесчетнова*

Подписано в печать 26.09.2005. Формат 60×84/16. Бумага офсетная. Гарнитура Times New Roman. Офсетная печать. Усл. печ. л. 1,4. Уч.-изд. л. 1,2. Тираж 60 экз. Заказ 361

УО «Белорусский государственный экономический университет».  
Лицензия издательская № 02330/0056968 от 30.04.2004.  
220070, Минск, просп. Партизанский, 26.

Отпечатано в УО «Белорусский государственный экономический университет».  
Лицензия полиграфическая № 02330/0148750 от 30.04.2004.  
220070, Минск, просп. Партизанский, 26.