

КЛАССИФИКАЦИЯ ФАКТОРОВ ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Грудько С. В.

УО «Гродненский государственный аграрный университет»

г. Гродно, Республика Беларусь

Формирование трудового потенциала можно представить как количественное и качественное его становление. В то время как использование заключается в превращении накопленных способностей, возможностей в реальные конечные результаты деятельности. Стоит отметить, что использование трудового потенциала неразрывно и тесно связано с его формированием: повышение их качества способствует лучшему использованию трудового потенциала. С этой точки зрения использование трудового потенциала выступает критерием эффективности его формирования. Одновременно с этим использование трудового потенциала оказывает обратное воздействие на его формирование, создавая новые стимулы для роста его эффективности.

На процессы формирования и использования трудового потенциала оказывают влияние различные факторы. В современной экономической литературе предлагается множество их классификаций.

Для более детального изучения эффективности формирования и использования трудового потенциала представляется необходимым расширить рамки классификации, выделив в ней трехуровневую группировку факторов: по степени влияния, уровню воздействия (носителю) и фазе воспроизводства (рисунк).

Внутренние (персональные) факторы зависят от личности работника и формируются под воздействием внутренних побуждений и действий. Они составляют ядро трудового потенциала. Внешние – зависят от организационных процессов, а также факторов микро- и макросреды.

Основываясь на рассуждениях различных авторов, внешние факторы предложено объединить их в группы: демографические, экономические, социально-культурные и природные.

Демографические факторы определяют величину трудовых ресурсов. Основой формирования трудового потенциала служит рождаемость, смертность, брачность и разводимость, заболеваемость и травматизм.

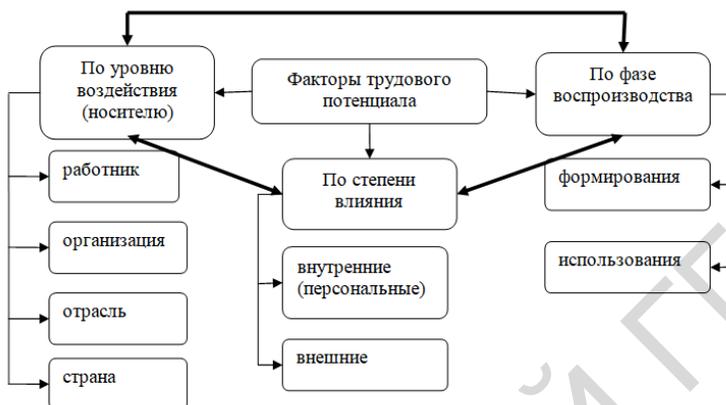


Рисунок – Классификация факторов формирования и использования трудового потенциала

Примечание – Составлено автором на основании обзора литературных источников

Экономическими факторами выступают наличие профессионального и высшего образования, объем общих и специальных знаний, профессионализм, творческие способности, изобретательность, наблюдательность, производительность труда, эффективность использования рабочего времени, размер доходов. К социально-культурным факторам трудового потенциала относятся обеспеченность медицинским персоналом, жильем, объектами социально-культурной сферы. Природные факторы характеризуется условиями труда, месторасположением предприятия.

Классификация факторов трудового потенциала по уровню воздействия или носителю обусловлена тем, что трудовой потенциал исследователями рассматривается на разных уровнях его проявления, в зависимости от уровней хозяйствования: работника, организации, региона и страны.

Таким образом, преимуществами предложенной классификация факторов формирования и использования трудового потенциала выступают:

- комплексный подход к группировке факторов, что представлено их классификацией по трем направлениям: по уровню воздействия, по степени влияния, по фазе воспроизводства;
- учтено влияние внутренних и внешних факторов при формировании и использовании трудового потенциала.

ЛИТЕРАТУРА

1. Тарасевич, А. В. Проблемы современного воспроизводства трудового потенциала в Республике Беларусь и их решения / А. В. Тарасевич // Бухгалтерский учет и анализ. – 2008. – № 2. – С. 32-38.
2. Шаульська, Л. В. Трудовий потенціал: багаторівнева стратегія збереження та розвитку: автореф. дис. ... доктора екон. наук: 08.09.01 / Л. В. Шаульська. – Київ, 2006. – 27 с.
3. Якшибаева, Г. В. Трудовой потенциал: эффективность функционирования: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01 / Г. В. Якшибаева. – Уфа, 2001. – 23 с.
4. Чередилов, А. А. Развитие трудового потенциала аграрного сектора экономики как фактора эффективного хозяйствования и землепользования: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / А. А. Чередилов; Государственный университет по землеустройству. – Москва, 2007. – 24 с.
5. Куклин, А. В. Трудовой потенциал сельского хозяйства административного района: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / А. В. Куклин. – Москва, 2006. – 23 с.
6. Юдина, Л. Н. Система оценки и формирования трудового потенциала предприятия: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Л. Н. Юдина – Томск, 2010. – 24 с.
7. Лыч, Л. М. Трудовий потенціал України та ефективність його використання: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.09.01 / Л. М. Лыч. – Київ, 2006. – 20 с.

УДК 339.187.62:631.15:658.155(476.6)

РАЗВИТИЕ МЕТОДИКИ АНАЛИЗА ЭФФЕКТИВНОСТИ ЛИЗИНГОВЫХ ОПЕРАЦИЙ В СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Кривенкова-Леванова Л. Н.¹, Трутнева Н. В.²

¹ – УО «Гродненский государственный аграрный университет»;

² – УО «Гродненский государственный университет имени Янки Купаль»
г. Гродно, Республика Беларусь

Методические подходы к анализу лизинговых операций и операций по лизинговой деятельности должны давать возможность оценить окупаемость средств, вкладываемых в лизинговый проект, доходность лизинговой деятельности в целом и конкретной лизинговой сделки в частности, рассчитать порог безубыточности лизинговой организации [1].

Для изучения эффективности лизинговых операций мы разработали систему показателей, представленных в таблице, и провели факторный анализ коэффициента окупаемости предмета лизинга.

Объектом исследования был выбран сельскохозяйственный производственный кооператив Гродненского района (далее – СПК). Исследование проводилось на примере предметов лизинга отраслевого назначения – зерноуборочных комбайнов (финансовый лизинг с последующим выкупом).

Коэффициент окупаемости предмета лизинга в нашем случае – показатель, который отражает окупаемость инвестиционных вложений