

Теоретичні аспекти розвитку та оцінки трудового потенціалу

Анотація в статті визначена економічна та соціальна сутність трудового потенціалу; проведено порівняльний аналіз основних якісних характеристик трудового потенціалу.

ключові слова трудовий потенціал, конкурентоспроможність трудового потенціалу, кадри, освіта, професіоналізм.

Theoretical aspects of development and estimation of labour potential

An annotation in the article is certain economic and social essence of labour potential; the comparative analysis of basic high-quality descriptions of labour potential is conducted.

keywords are labour potential, competitiveness of labour potential, shots, education, professionalism.

Вступ. Ефективний розвиток та функціонування промислового підприємства базується на обґрунтуванні планових завдань, контролі їх виконання, об'єктивній оцінці результатів роботи. Виробнича діяльність підприємства являє собою складний процес та поєднує як традиційні (постачання, виробництво, реалізація, техніка, технологія тощо), так і специфічні (зміна форм власності, впровадження інноваційних, інформаційних та інвестиційних технологій) складові.

Сучасні тенденції формування потенціалу підприємства побудовані на індустріальному та соціальному аспектах розвитку. Індустріальний аспект визначає ключовим фактором розвитку техніко-технологічну базу виробництва, а соціальний – соціально-трудова. Національне багатство

створюється безпосередньо працею його громадян, тому трудові ресурси варто віднести до одного з основних факторів розвитку економіки країни.

Отже основою складовою формування потенціалу сучасних підприємств є персонал підприємства, концепція управління яким знаходиться в тісному взаємозв'язку і взаємозалежності із розширенням внутрішньофірмових ринків, реінжирінгом виробничо-господарської діяльності, переходом до нових принципів управління, розвитком комп'ютерного та телекомунікаційного забезпечення процесів управління трудовими ресурсами [1].

Економічна сутність трудового потенціалу суспільства полягає в тому, що він, виступаючи у формі діючої робочої сили, створює матеріальні й духовні цінності, а як потенційна робоча сила — здатний їх виробляти. Звідси важливий висновок — суспільство зацікавлено в максимальній питомій вазі трудового потенціалу, задіяного в суспільно-корисній праці, адже це збільшує валовий внутрішній продукт (ВВП) і національний дохід (НД), що зрештою дає можливість підвищити якість життя населення.

Соціальна сутність трудового потенціалу полягає в тому, що він дає можливості як окремим особам, так і різним соціальним групам населення самоствердитися у суспільстві та забезпечити собі і суспільству законне джерело доходів [3,4].

Постановка задачі. Трудовий потенціал, як сукупність можливостей працівників підприємства активно чи пасивно брати участь у виробничому процесі в рамках певної організаційної структури з урахуванням матеріально-технічних, технологічних, інформаційних та інших ресурсів, є складним структурним соціально-економічним утворенням, що містить ряд компонентів (рис.1).



Рис. 1. Структура трудового потенціалу

Така структура трудового потенціалу являє собою співвідношення різних демографічних, соціальних, функціональних, професійних та інших характеристик груп працівників і відносин між ними, базується на мобільності та гнучкості, здатності до швидкої перебудови, та дозволяє розглядати його як параметр, що обумовлюється безупинними змінами в складі самих працівників і в технологічному способі виробництва, показати співвідношення джерел екстенсивного та інтенсивного зростання трудового потенціалу [5]. Сукупний вплив зовнішніх та внутрішніх факторів конкретизуються в параметрах макrorівня (пропозиція робочої сили, кількість працездатного населення та його загальноосвітній рівень) та зумовлюють якісні та кількісні параметри трудових ресурсів.

Якісну характеристику трудового потенціалу складають компоненти як здоров'я, моральність і вміння працювати в колективі, творчий потенціал, активність, організованість, освіта, професіоналізм, ресурси робочого часу.

Трудовий потенціал може розглядатись у трьох рівнях: трудовий потенціал людини, потенціал колективу (підприємства), потенціал суспільства. Всі вони взаємопов'язані між собою, але не дублюють один одного.

Основою трудового потенціалу суспільства є потенціал окремої людини. Людським потенціалом вважається міра втілених у людині здібностей, таланту, рівня освіти, кваліфікації та здатність цих якостей приносити дохід.

Трудовий потенціал організації являє складну, динамічну, відкриту систему, яка є складовою трудового потенціалу суспільства. Але трудовий потенціал організації не є простою сумою трудових потенціалів працівників — тому, що об'єднання працівників у колектив дає ефект колективної праці, або сенергичний ефект. Він змінюється з розвитком освітнього і

професійного рівня персоналу та його кількісного складу (плинність кадрів, їх скорочення або збільшення).

Так само трудовий потенціал суспільства не є простою сукупністю трудових потенціалів різних організацій. Кількісно трудовий потенціал суспільства віддзеркалює можливості суспільства забезпечити роботою працездатне населення. Якісно — можливість повного використання отриманих за рахунок інвестицій у людський капітал знань, умінь та професійних навичок відповідно до фаху працівників для підвищення ефективності економічної діяльності особи, організації, суспільства. Основним чинником підвищення трудового потенціалу суспільства є безперечно підвищення трудового потенціалу окремих працівників. З викладеного можна зробити висновок, що трудовий потенціал визначає максимально можливу потенційну здатність до праці індивіда, колективу (організації) та суспільства у цілому.

У наш час вирішальною умовою конкурентоспроможності трудового потенціалу є його якість. Якість трудового потенціалу залежить від великої кількості чинників, серед яких слід виділити природний приріст населення, зміцнення фізичного стану і здоров'я, підвищення інтелектуально-культурного рівня населення. Перелічені фактори, які впливають на стан трудового потенціалу, можуть бути об'єктивними (демографічна ситуація, природні умови) та суб'єктивними (соціально-економічний розвиток суспільства, непрофесійне управління трудовим потенціалом). Освіта є найкращим розміщенням капіталу для особи, сім'ї, підприємства і суспільства в цілому та одним із головних чинників якості трудового потенціалу [7].

Професіоналізм — найважливіша складова трудового потенціалу. Розвинуті країни вкладають значні кошти у професійну освіту і підвищення кваліфікації кадрів. Ці витрати постійно зростають. В Україні підприємства значно скоротили вкладання коштів у професійну освіту, що суттєво впливає на конкурентоспроможність як багатьох видів і продукції, так і робочої сили.

Слід урахувати й те, що складність праці постійно зростає, тому скорочення інвестування у професіоналізм прогресивно поглиблює відставання якості робочої сили від дедалі більшої складності праці.

Здоров'я — складова трудового потенціалу, від якої залежить можливість його використання відповідно до галузевої структури економіки. Переважна питома вага робочої сили України задіяна у важких галузях промисловості (вугільна, металургійна, хімічна, нафтопереробна, машинобудівна), енергетиці, зокрема, атомній, сільському господарстві, будівництві. Ці галузі характеризуються цілодобовим, важким і шкідливим виробництвом з високим ступенем ризику травматизму, професійних захворювань і з високою персональною відповідальністю не лише керівників, а й робітників і фахівців. Тож фізичний, фізіологічний та психологічний стан робочої сили тут є майже вирішальним у досягненні високої продуктивності. Такий стан робочої сили залежить від раціонального харчування, високої якості медичного обслуговування, екологічної чистоти довкілля, стабільності не тільки в особистому житті, а й у житті суспільства.

Організованість — раціональне використання часу взагалі і робочого часу з мінімізацією його втрат зокрема. Складові організованості: дисциплінованість, обов'язковість, уміння нормувати час, акуратність, відповідальність за свої рішення. Організованість як окремої людини, так і суспільства в цілому залежить від сімейного і шкільного виховання, спадкоємності історичних традицій. Наприклад, в Англії дітям з ясельного віку прищеплюють поняття: «Порядок — половина життя».

Творчий потенціал характеризує здібність людини та її активність щодо вираження нових ідей та їх реалізації, створення образів, творів мистецтва, наукових винаходів та розробок. Творчий потенціал суспільства характеризують ступінь розвитку науки, мистецтва, винаходи та наукові відкриття, раціоналізаторські пропозиції, кількість лауреатів Нобелівської та національних премій.

Моральність — це перелік таких характеристик, як чесність за будь-яких умов, повага до людей похилого віку та інвалідів, ставлення до дітей, повага до історії своєї країни, сумлінність, відповідальність за свої вчинки, працелюбність, законслухняність. Без перебільшення можна констатувати, що від рівня моральності суспільства залежить його економічний, соціальний розвиток та історична перспектива.

Стан і розвиток кожного з перелічених компонентів трудового потенціалу залежить від вчасного та повноцінного фінансування та уваги до нього з боку відповідних служб системи управління трудовим потенціалом [2].

Оцінка трудового потенціалу підприємства базується на системі показників, серед яких можна виділити наступні:

- продуктивність праці промислово-виробничого персоналу;
- коефіцієнт змінності робочої сили;
- коефіцієнт змінності роботи робочого місця;
- коефіцієнт творчої активності працівників;
- коефіцієнт віддачі повної заробітної плати .

Результати. Оцінка стану трудового потенціалу України на сучасному етапі є неоднозначною. З однієї сторони, відбувається поліпшення певних якісних його характеристик: збільшується частка населення з вищою освітою; зростає комп'ютерна грамотність; формується уміння працювати в ринковому середовищі; підвищується підприємницька активність. Разом з тим, в Україні відбуваються процеси, які призводять до руйнації трудового потенціалу.

Не підвищуються темпи відтворення населення, внаслідок чого його структура набуває більш вираженого депопуляційного характеру, посилюється інтенсивність трудової еміграції працездатного населення. За експертними оцінками, сьогодні за кордоном працюють понад 3,5 млн. наших співвітчизників. Також зростають показники старіння населення: за 2007–2008 роки питома вага населення, старшого за 50 років, у загальній

кількості населення України зросла на 0,6 відсоткових пункти: з 32,8 до 33,4%, очікувана тривалість життя при народженні зменшилася від 70,7 років (65,9 – чоловіки, 75 – жінки) в 1989-1990 рр. до 68,2 року (62,6 – чоловіки, 74,1 – жінки) у 2007-2008 рр.

Основними причинами зростання смертності населення у 2008 році є: хвороби системи кровообігу (28,7 %), новоутворення (14,4%), нещасні випадки, отруєння та травми (28,3 %), захворювання органів дихання (4 %). Варто сказати, що погіршуються показники здоров'я людей усіх вікових груп – за останні 10 років кількість уперше зареєстрованих захворювань зросла на 2 млн. випадків, або на 7% і це враховуючи те, що більшість населення України має середньодушовий дохід, менший за прожитковий мінімум, тому можливість доступу до нормального медичного обслуговування, раціонального харчування звужується. Медичні та освітянські послуги фактично перетворилися на платні. Звужується поле селекції серед обдарованої молоді, з якої в майбутньому могли б з'явитися видатні науковці, інженери, економісти тощо. Дедалі менш доступними для широких верств населення стають спортивні майданчики, театри, концертні заклади тощо. Це негативно відбивається на якісному складі трудового потенціалу, знижує інтелектуально-культурний рівень і ускладнює ситуацію.

На сьогодні стан підготовки кадрів у системі вищої та професійно-технічної освіти недостатньо відповідає потребам і особистості, і держави. Це призводить до диспропорцій у співвідношенні попиту та пропозиції на висококваліфікованих працівників на ринку праці, виникненню перевиробництва й одночасного дефіциту за окремими спеціальностями. Для поліпшення ситуації необхідним є приведення системи управління освітою у відповідність до нових соціально-економічних умов розвитку суспільства на основі державної політики, проведення моніторингу ринку праці, застосування маркетингових стратегій розвитку освіти [6].

Аналіз стану освіти показав, що в Україні на сьогодні є 347 вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації, 619 – I-II рівнів акредитації та

1011 професійно-технічних навчальних закладів. Кількість напрямків (76) і спеціальностей (584) в 2-2,5 рази перевищує аналогічні показники в США, Англії та Японії.

За останні майже десять років чисельність осіб, що отримали вищу освіту, зросла більш як удвічі, кількість вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації збільшилася на 36,1%, а I-II рівнів акредитації зменшилася за цей період на 20.9%. Чверть працездатного населення України – люди з вищою освітою. Однак, щоб наблизитися до європейських стандартів, чисельність людей з вищою освітою треба подвоїти. Наприклад, в Японії 42% населення має вищу освіту. Це пояснюється високим рівнем автоматизації виробництва в країні, яка вимагає висококваліфікованої підготовки.

Крім загальної та професійної освіти, для формування трудового потенціалу важливе значення має перепідготовка та підвищення кваліфікації. Нині в Україні здобувати освіту нелегко, оскільки система підвищення кваліфікації на підприємствах у занепаді, а спроможність населення оплачувати освітні послуги обмежена низьким рівнем доходів. Рівень перепідготовки кадрів також перебуває на низькому рівні, при цьому недостатньо уваги приділяється мотивації щодо підвищення кваліфікації працівників.

Важко і неможливо порівнювати Україну з багатьма європейськими країнами, адже помітна суттєва різниця в основних показниках, що характеризують рівень життя людини. Порівняльний аналіз дозволяє відзначити, що трудові ресурси Російської Федерації становлять близько 60% населення, тобто майже 83,4 млн. чоловік. Близько 1/3 населення, зайнятого в народному господарстві, мають вищу та середню спеціальну освіту. Проте великі втрати Російська Федерація зазнає внаслідок міграції трудового населення, щорічні втрати країни оцінюються в 50-60 млрд. доларів. На сучасному етапі в Росії прискореними темпами відбувається старіння нації. Негативні соціально-економічні наслідки старіння викликані змінами

співвідношення між особами похилого віку і працездатним населенням. Такі ж процеси набувають стрімкого змісту і в європейських країнах. Якщо в 2008 році люди похилого віку склали 19% від працездатного населення, то до 2030 року цей показник зросте до 37%. Такими негативними тенденціями можна й охарактеризувати Україну. Варто зазначити, що в світовому рейтингу по тривалості життя Україна та Росія займають сходинку на рівні з рядом африканських країн. Старіння населення означає скорочення притоку молоді робочої сили в економіку, а це в свою чергу призводить до сповільнення процесів зміни професійно-кваліфікаційного і галузевого складу зайнятого населення.

Великобританія належить до шести головних економічно розвинених країн світу. Трудовий потенціал країни займає чільне місце в системі державної підтримки та захисту. Країна характеризується високим рівнем зайнятості, що становить близько 72,4% працездатного населення. Близько 71% населення країни, що створює ВВП, зайнято в нематеріальній сфері виробництва. Тоді як в Україні у сфері матеріального виробництва на сьогодні зайнято 75% усіх працівників, а нематеріального лише 25%. Рівень місцевого безробіття у Великобританії становить 7,8% і коливається в залежності від розвитку господарства економічних районів в країні. В першому кварталі 2009 року в Україні рівень безробіття за офіційно зареєстрованими особами становив 9,5%.

Висновки. Отже, на основі перелічених даних, ми можемо відзначити, що Україна все одно здатна наблизитись до європейських стандартів. Це можливо при впровадженні чіткої соціально-економічної політики та стимулюванні демографічної ситуації. Насамперед варто забезпечити зростання заробітної плати в усіх сферах економіки, і, перш за все, для кваліфікованих працівників. Крім цього, необхідно здійснювати конкретні організаційні заходи, спрямовані на стимулювання повернення мігрантів на роботу в Україну. Забезпечення на кожному робочому місці безумовного дотримання законодавства про працю та гідних умов праці, а також

створення прогресивної системи мотивації працівників також буде сприяти збереженню та розвитку трудового потенціалу України.

Збереження і розвиток національного трудового потенціалу нерозривно пов'язані з розвитком національної економіки, зростанням її конкурентоспроможності, забезпеченням сталого розвитку держави, гідної праці та добробуту людей.

Література:

1. Бачевський Б.Є., Заблодська І.В., Решетняк О.О. Потенціал і розвиток підприємства: Навч. пос. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 400 с.
2. Бузько И.Р., Дмитренко И.Е., Сущенко Е.А. Стратегический потенциал и формирование приоритетов в развитии предприятия. – Алчевск: ДГМИ, 2002. – 216с.
3. Гетьман О.О., Шаповал В.М. Економіка підприємства: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. – Київ, Центр навчальної літератури, 2006. – 488 с.
4. Економіка підприємства: [навч. посібник.]/; за заг.ред. П.В.Круша, В.І. Подвігної, Е.М. Сердюка. – К.: Ельга-Н, КНТ, 2009. – 780 с.
5. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навч.посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 352с.
6. Огедов Ю.Г., Журавлев П.В. Управление персоналом: Учеб. – М.: Финстатинформ, 1997. – 875с.
7. Федонін О.С., Репіна І.М., Олексюк О.І. Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навч. посібник. – Вид. 2-ге, без змін. – К. : КНЕУ, 2006. – 316 с.