

ВИЗНАЧЕННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В КОНТЕКСТІ СУЧАСНИХ СВІТОВИХ ЕКОНОМІЧНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ

Пустовіт М. В.

Кіровоградський національний технічний університет

Економіка суспільства представляє собою складну систему, однією із найважливіших складових якої є трудовий потенціал. Невипадково в умовах трансформації як світової так і української економіки, зокрема проблема розвитку трудового потенціалу набуває особливого значення та актуальності. В таких умовах ступінь уточнення та трансформації цього поняття повинна бути визначена відповідно до різних рівнів (працівник, підприємство, галузь, регіон, країна).

У розробці теоретико-методологічних та прикладних аспектів цієї проблеми вагомий внесок належить таким відомим вітчизняним вченим, як О. Амоша, С. Бандур, Д. Богиня, В. Врублевський, О. Грішнова, Б. Данилишин, М. Долішній, С. Злупко, А. Колот, Е. Лібанова, В. Онікієнко, С. Пиріжков, М. Семикіна, А. Чухно, Л. Шаульська та ін.

Поняття «трудовий потенціал» з'явилося в українській економічній науці у 70-і роки, а в науковий оборот увійшло у 80-ті роки ХХ ст. Трудовий потенціал - це сукупність різних якостей людей, що визначають їх працездатність, або можливу кількість і якість праці, які має в своєму розпорядженні суспільство при даному рівні розвитку науки і техніки. Розрізняють трудовий потенціал людини, підприємства, регіону, покоління і країни, особистісний і потенціал працівника.

Трудовий потенціал людини - сукупність її різних якостей: стан здоров'я, витривалість, тип нервової системи, тощо, тобто її фізичні та інтелектуальні потенційні можливості. Трудовий потенціал підприємства - гранична величина можливої участі задіяних працівників у виробництві з урахуванням їх психофізіологічних особливостей, рівня професійних знань та набутого досвіду. Трудовий потенціал району, міста, регіону - сукупний трудовий потенціал людей різних поколінь, які мешкають на території певного регіону. Трудовий потенціал покоління, країни – вільна економіко-географічна характеристика трудової активності людей. Особистісний потенціал - потенційна можливість найбільш ефективно розвивати та використовувати у різноманітних сферах та видах суспільнокорисної діяльності певної сукупності особистісних якостей (вмінь та навичок) людини, які можуть бути потенційно задіяними або незадіяними, використовуватися у минулому, теперішньому та майбутньому періоді. Трудовий потенціал працівника - це сукупність притаманних йому певних запасів здоров'я, знань, досвіду, інтелектуальних здібностей, культури, певної компетенції, мотивації до ефективної трудової діяльності, здатності до навчання та

перенавчання, мобільності, які сприяють ефективній трудовій діяльності і можуть слугувати внутрішніми чинниками формування конкурентоспроможності на ринку праці порівняно з іншими працівниками.¹

Таким чином, ми визначаємо трудовий потенціал як трудові ресурси в якісному вимірі, це інтегральна характеристика кількості, якості та міри сукупної здатності людей до праці. Трудові ресурси - працездатна частина населення, яка володіє фізичними та інтелектуальними можливостями, здатна виробляти матеріальні блага та надавати послуги. Робоча сила - це фізичні та розумові здібності людини до праці, якими вона володіє та використовує для виробництва матеріальних та духовних цінностей. Деякі вчені вважають, що трудовий потенціал є одним із напрямів конкретизації категорії робоча сила. Людські ресурси - це частина населення з певними професійними вміннями та знаннями, що слугує фактором економічного розвитку. З огляду на зарубіжні наукові уявлення П. Ромера, О. Лукаса, Г. Беккера, Т. Шульца та інших дослідників трудовий потенціал в ринкових умовах може розглядатися як різновид капіталу суспільства. Йдеться про поняття «людський капітал», як міри втіленої у людині здатності приносити дохід.

На основі узагальнення розвитку світових наукових уявлень вважаємо за доцільне тлумачити трудовий потенціал з трьох основних підходів до визначення його суті: 1. Трудовий потенціал - форма втілення особистого фактора виробництва (людського фактора); 2. Трудовий потенціал - ресурси праці, які має суспільство на певному етапі свого розвитку (чисельність працездатного населення і його якісні характеристики). Тобто у цьому разі трудовий потенціал розглядається через призму поняття «трудові ресурси»; 3. Трудовий потенціал є одним з напрямів конкретизації категорії робоча сила. На відміну від трудових ресурсів трудовий потенціал відображає не лише загальну чисельність носіїв здатності до праці, але і їхні освітньо-кваліфікаційні характеристики, і тривалість участі певної сукупності працездатного населення в суспільній праці за відповідних умов.

Тому, враховуючи вищевикладене, на нашу думку, під «трудовим потенціалом» з різних позицій та на різних рівнях слід розуміти можливість найефективнішого використання економічно активного населення за допомогою системи цілеспрямованого впливу на їх кількісні та якісні параметри у періоді, що розглядається, і у перспективі. Під «цілеспрямованим впливом» слід розуміти соціально-економічні, демографічні, ідейно моральні та інші заходи, а також вплив науково-технічного прогресу, тобто він включає в себе сукупність різноманітних характеристик людей.

1. Семикіна М. В., Смірнов О. О. Конкурентоспроможність персоналу підприємства: теорія і практика регулювання. Монографія (за ред. Семикіної М. В.). – Кіровоград: КОД, 2008. – 208 с., С. 14.