

УДК 331.1

Т.А. Немченко, асп.

Кіровоградський національний технічний університет

Деякі питання щодо сутності трудового потенціалу галузі

В статті розглядаються існуючі погляди щодо визначення поняття «трудоий потенціал», запропоновано авторське тлумачення даного поняття, досліджено процес формування та розвитку трудового потенціалу галузі на сучасному етапі та систематизовано фактори, які мають на нього вплив.
трудоий потенціал, механізм формування трудового потенціалу галузі, чинники впливу на трудоий потенціал галузі, розвиток трудового потенціалу галузі

Т.А. Немченко

Кіровоградский национальный технический университет

Некоторые вопросы относительно сущности трудового потенциала отрасли

В статье рассматриваются существующие взгляды относительно определения понятия «трудоий потенциал», предложено авторское толкование данного понятия, исследовано процесс формирования и развития трудового потенциала отрасли на современном этапе и систематизированы факторы, которые имеют на него влияние.

трудоий потенциал, механізм формування трудового потенціала отрасли, факторы влияния на трудоий потенциал отрасли, развитие трудового потенціала отрасли

Розуміння сутності поняття «трудоий потенціал», механізмів його формування, використання та розвитку є важливим питанням як в теорії, так і в практиці, оскільки дозволяє не тільки зробити правильний вибір напрямів дослідження, врахувати сукупність чинників, що визначають його рівень і ефективність, але й розробляти і застосовувати на практиці раціональні системи стимулювання праці та виробництва, коригувати напрями соціально-економічної політики конкретного підприємства, галузі та країни в цілому. Відтак, не випадковим є те, що дане питання набуває все більшого значення та актуальності як для української так і для зарубіжної економіки.

До питань щодо теоретичного визначення поняття «трудоий потенціал» прикута увага багатьох фахівців як в Україні, так і за кордоном. Так, в розробці теоретико-методологічних та прикладних аспектів цієї проблеми вагомий внесок належить таким відомим вітчизняним науковцям, як: Богиня Д.П., Гриньова В.М., Грیشнова О.А., Калина А.В., Кім М.Н., Пасека С.Р., Смолюк В.Л., Фільштейн Л.М., Шаульська Л.В та інші. Але серед учених-економістів і практиків не досягнуто єдності ні у визначенні його сутності та класифікації визначальних чинників впливу, ні у виборі показників і методів оцінки рівня ефективності, ні в методах економічного стимулювання ефективного використання трудового потенціалу. Певні відмінності в поглядах існують і щодо структури цього поняття. Відповідно до вищезазначеного виникає нагальна необхідність розглянути процес формування та розвитку трудового потенціалу та визначити особливості даного процесу на рівні галузі.

Метою статті є уточнення визначення понять «трудоий потенціал» та «трудоий потенціал галузі», дослідження і систематизація чинників, що впливають на їх формування та розвиток.

Визначення сутності трудового потенціалу з урахуванням його показників, методів, умов, що визначають його величину є вагомим питанням для сучасної економіки. Так, в офіційних джерелах поняття трудового потенціалу трактується наступним чином: «...трудоий потенціал визначається як сукупна чисельність громадян працездатного віку, які за певними ознаками (стан здоров'я, психофізичні особливості, освітній, професійний і інтелектуальний рівень, соціально-етнічний менталітет) здатні і мають намір здійснювати трудову діяльність» [10]. Таке бачення сутності трудового потенціалу носить дещо однобічний характер, а саме, зведення його до чисельності населення працездатного віку за рядом ознак готового до трудової діяльності.

Розглянемо деякі позиції авторів, що займаються розробкою даного питання.

Так, наприклад, Бачевський Б.Є. визначає, що трудовий потенціал характеризує властивість даного ресурсу забезпечити виготовлення потрібного ринку обсягу продукції заданої якості для отримання прибутку у оптимальному для даного етапу розвитку підприємства розмірі [3]. А. Данилюк характеризує трудовий потенціал, як головний ресурс підприємства, оскільки саме завдяки людському інтелекту може створюватись нова, конкурентоздатна продукція [14]. Таким чином, виокремлена позиція зазначених авторів зводиться до трактування трудового потенціалу як ресурсу для забезпечення цілей підприємства, країни, не враховуючи його кількісні та якісні характеристики.

Група авторів приходять до висновку, що трудовий потенціал включає лише працездатне на певний момент населення. Так, згідно думки Богині Д.П. та Грішнєвої О.А., трудовий потенціал є інтегральною оцінкою кількісних і якісних характеристик економічно активного населення [4]. Осовська Г.В. та Крушельницька О.В. трактують трудовий потенціал як сукупність працездатного населення з урахуванням інтелектуального розвитку, знань, умінь, досвіду, духовних цінностей, звичаїв, традицій, переконань, патріотизму [12]. Шаульська Л.В. також зазначає, що трудовий потенціал – це інтегральна сукупність можливостей населення до трудової, у тому числі підприємницької, інноваційної активності як її суб'єктів [17].

Акулов М.Г. зазначає, що трудовий потенціал - це сукупна суспільна здібність до праці, потенційна дієздатність суспільства, його ресурси праці. На його думку поняття "трудоий потенціал" значно ширше поняття "трудоі ресурси". Автор вважає, що до складу останнього входять тільки люди працездатні за певними формальними ознаками, то поняття "трудоий потенціал" охоплює і тих, хто ще тільки готується до ефективної трудової діяльності (діти), і тих, хто вже вийшов з сфери зайнятості (пенсіонери). [1]

На думку Кіма М.М., трудовий потенціал можна визначити як найбільш повну характеристику всіх здібностей до праці, якими володіє індивід, колектив та суспільство в цілому. Якщо категорія трудових ресурсів дає в основному кількісну оцінку здібностей людини та населення до праці (чисельності працездатного населення та його структури), то поняття трудового потенціалу узагальнює всебічну їхню характеристику, включаючи кількісні та якісні параметри можливостей до трудової діяльності, у тому числі і ті фактори, які не піддаються вимірюванню, наприклад, моральність, менталітет [9].

Узагальнюючи вищезазначене, зауважимо, що на нашу думку трудовий потенціал – це інтегральна сукупність потенційних можливостей працездатного населення, а також тих хто готується до трудової діяльності, щодо реалізації їх кількісних та якісних характеристик, які виявляються у трудовому процесі.

На сьогоднішній день залишається актуальним і питання щодо структури трудового потенціалу. На нашу думку досить вичерпною є позиція І. Джайн, яка пропонує класифікувати трудовий потенціал за наступними ознаками: за об'єктом

дослідження (трудовий потенціал території, виробничого колективу, працівника); за територіальними ознаками (трудовий потенціал держави, регіону, адміністративно-територіальної одиниці); за контингентом працездатного населення (потенціал трудових ресурсів, працездатного населення, економічно активного населення); за відношенням до трудової діяльності; за галузевими ознаками; за секторами економіки [7].

В результаті дослідження нами було виявлено, що більшість вчених вивчаючи трудовий потенціал, не виділяють окремо поняття «трудовий потенціал галузі». Ми ж, у свою чергу, не можемо згодитися з даним твердженням, адже в даний час галузь як економічне поняття сукупності підприємств, що виробляють однорідну продукцію, мають загальну технічну базу, подібний технологічний процес, загальну структуру та рівень економічних показників, не може не братися до уваги. Зазначимо, що сама по собі галузь не забезпечує повного процесу відтворення трудового потенціалу в повній мірі. Вона є, перш за все, споживачем робочої сили, ставлячи завдання підвищення ефективності виробництва, зростання продуктивності праці, адаптації до змін, що відбуваються в ринковому середовищі функціонування. Регіони країни різняться за ступенем інтенсивності впливу демографічних, соціально-економічних, технологічних і кліматично-географічних чинників, що визначає специфіку територіальної структури розподілу трудового потенціалу за галузями економіки відповідно до принципів поділу праці, спеціалізацією регіону і, отже, визначає особливості процесу відтворення трудового потенціалу галузей на рівні кожного окремого регіону. Таким чином, трудовий потенціал регіону та трудовий потенціал галузей є взаємопов'язаними та взаємообумовленими. Проте, трудовий потенціал галузі виступаючи на сьогоднішній день однією з головних її конкурентних переваг, заслуговує на підвищену увагу з боку вчених та практиків, так як є складною та різноманітною системою, що не має формальної схеми, володіє певною багатшаровістю з складною ієрархією внутрішньорівневих зв'язків та взаємовідносин компонентів, які входять до її складу.

На нашу думку, трудовий потенціал галузі - це цілісна характеристика здатності трудової діяльності галузі досягати цілей свого розвитку, породжена специфічною взаємодією галузі та середовища, безпосереднім впливом демографічних, соціально-економічних, технологічних і кліматично-географічних чинників.

Трудовий потенціал галузі як синергетична сукупність можливостей працівників її підприємств 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. Розглядаючи структурні компоненти трудового потенціалу галузі, можна виділити наступні: статусний, професійно-кваліфікаційний, адаптаційний. Кожен компонент трудового потенціалу галузі включає ряд елементів: статусний - статево-вікову структуру зайнятих в галузі, рівень освіти, середню заробітну плату в галузі; професійно-кваліфікаційний - структуру робочих місць у галузі, середній стаж роботи зайнятих у галузі, рівень кваліфікації зайнятих в галузі; адаптаційний - гнучкість, адаптивність, стабільність, стійкість. Адаптаційний компонент забезпечує можливість пристосування трудового потенціалу галузі до ситуації, що склалася в середовищі функціонування[5].

Функціонування трудового потенціалу відбувається на певних етапах його відтворювального циклу – формування, реалізації, використання, збереження та розвитку, які є взаємопов'язаними і взаємообумовленими. Розвиток трудового потенціалу є ознакою кожного етапу відтворювального циклу та виявляється через удосконалення кількісно-якісних характеристик трудового потенціалу. На етапі формування трудового потенціалу закладаються перспективні можливості людини як

суб'єкта трудової діяльності, тобто відбувається розвиток основних рис людини, необхідних для майбутньої праці. Зазначимо, що границею стадії формування трудового потенціалу є факт продажу робочої сили, початок підприємницької діяльності – реалізація трудового потенціалу[16]. На нашу думку, формування трудового потенціалу галузі заслуговує особливої уваги, адже є однією з основних умов ефективної реалізації трудового потенціалу.

Формування трудового потенціалу галузі залежить від впливу великої кількості чинників. Варто зауважити, що даний процес формується на основі трудового потенціалу працівників підприємств галузі. Відповідно до цього потрібно розглядати трудовий потенціал працівника, професійно-кваліфікаційних груп, персоналу підприємства та галузі як окремо так і в їх сукупності, адже всі вони є взаємопов'язаними і взаємообумовленими.

Проводячи дослідження позицій вчених щодо класифікації чинників, що мають вплив на формування трудового потенціалу, зауважимо їх не однотайність.

Наприклад Калина А.В. поділяє чинники на дві основні групи: екстенсивну та інтенсивну. До екстенсивних вона віднесла чинники демографічного характеру, а їх кількісну оцінку запропонувала проводити за ресурсами праці й фондом робочого часу, оскільки вони характеризують трудову активність населення. Інтенсивні чинники А.В. Калина класифікує за двома групами:

- соціально-економічні чинники, якісна оцінка яких визначається тривалістю робочого часу, інтенсивністю праці, збагаченої знаннями і що має творчий зміст. До них вона зараховує працездатне населення за групами працюючих.

- техніко-економічні й організаційні чинники, що визначають економію робочого часу, підвищення продуктивності праці: науково-технічний прогрес; структура народного господарства; галузева структура матеріального виробництва; продуктивність праці; розвиток виробництва без приросту чисельності персоналу; стимулювання економії праці[8].

На нашу думку така класифікація чинників потребує певного уточнення, адже існують певні протиріччя, так як, наприклад, працездатне населення виражає структуру екстенсивної частини трудового потенціалу, тому його не варто відносити до інтенсивних чинників (продуктивної сили праці).

Заслуговує на увагу підхід до визначення чинників впливу на трудовий потенціал І. І. Бажана. Автор визначає, на його думку, ключові компоненти трудового потенціалу, а саме: чисельність активного населення, рівень загальної та спеціальної освіти та стан здоров'я. Решта чинників впливає на трудовий потенціал опосередковано. Чисельність населення, його статеву та вікову структуру, чисельність працездатного населення, термін активного життя тощо, І. І. Бажан називає екстенсивними. Соціальну складову (рівень освіти, здоров'я, культури тощо) науковець відносить до інтенсивної, оскільки вона сприяє підвищенню якісних характеристик трудового потенціалу. Економічна складову, на думку автора, може належати як до екстенсивної, так і до інтенсивної форми залежно від конкретного її показника, оскільки вона може здійснювати на трудовий потенціал прямий чи опосередкований вплив[2].

Череп Я.В. та Зубрицька Я.В. у своєму дослідженні поділяють компоненти трудового потенціалу на кількісні та якісні. Під першими розуміється чисельність та щільність населення, показники демографічного відтворення, міграції, зайнятості та безробіття тощо. Якісна складову, на думку авторів, має включати показники стану здоров'я, професійно-освітнього рівня, професіоналізму, інтелектуального рівня трудових ресурсів тощо. До останньої науковці також відносять ментальність та етично-моральні норми, що склалися історично[16].

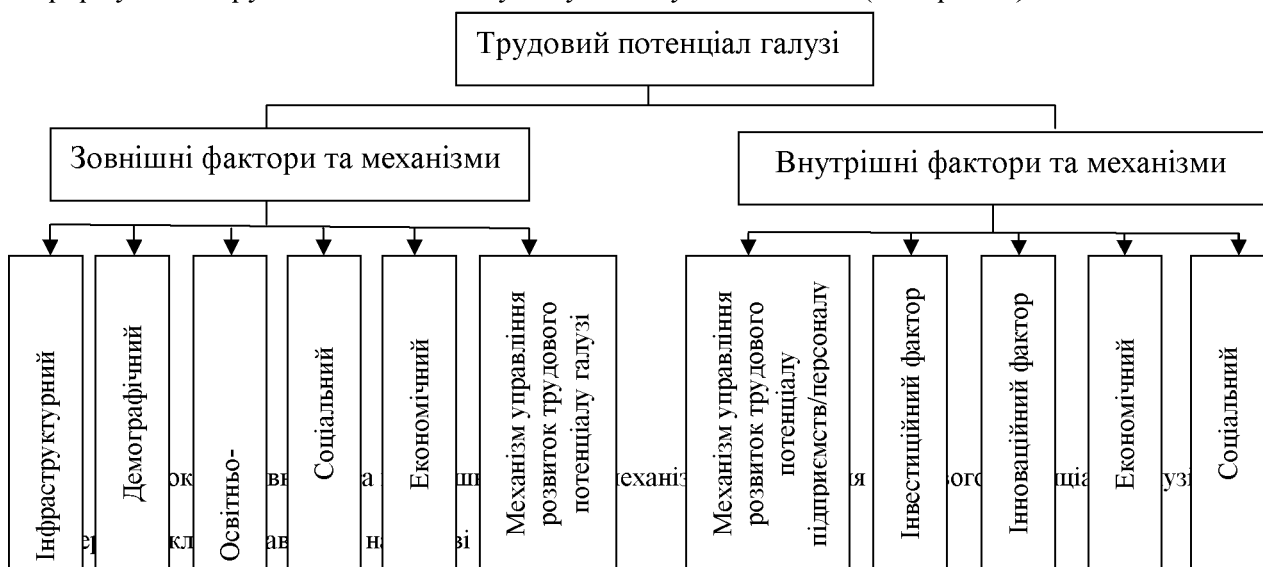
Шило К.М. у своєму дослідженні виділяє досить широкий спектр компонентних складових трудового потенціалу — біологічну, демографічну, інтелектуальну, сакральну, історичну, культурну, освітню, соціальну, економічну, мотиваційну, здоров'я, політичну, наукову, технічну, кваліфікаційну, професійну тощо, при цьому акцентуючи увагу на їх якісних складових[18].

Обґрунтовану, на наш погляд, класифікацію дала Шаульська Л.В. Автор пропонує виділити наступні кількісно-якісні показники трудового потенціалу:

- демографічні – статево-віковий розподіл працездатного зайнятого населення, структура трудових ресурсів, економічне навантаження на працівників, тенденції відтворення трудового потенціалу, міграційний рух;
- інтелектуальні – напрями професійної підготовки, освітній рівень підготовки, розумові, творчі, підприємницькі здібності, професійний досвід, кваліфікація;
- соціальні – комунікативні навички, цінності й мотиваційні орієнтації, рівень соціальної захищеності, активність, моральність, загальна культура, релігійність, менталітет;
- психофізіологічні – стан здоров'я, темперамент, відповідальність, наполегливість, психічні риси;
- економічні – тенденції зайнятості та безробіття, рівень життя, умови організації й оплати праці, використання робочого часу, стан охорони здоров'я [17].

Узагальнюючи вищезазначене, робимо висновок, що формування трудового потенціалу галузі необхідно розглядати через вплив як інтенсивних, так і екстенсивних чинників на різних рівнях: від робочого місця до безпосередньо рівня галузі, де вже виявляється ефект синергії. На нашу думку, розділяючи позицію Л.В. Шаульської, чинники формування трудового потенціалу галузі поділяються на ті, на які можна здійснити безпосередній вплив (економічні, інтелектуальні), та ті, які піддаються лише опосередкованому впливу (демографічні, соціальні, психофізіологічні).

Досліджуючи механізм формування трудового потенціалу, варто звернути увагу на позицію Мішковця Л.В. Автор зазначає, що на даний процес мають вплив зовнішні та внутрішні фактори[11]. Відповідно до його погляду можна представити механізм формування трудового потенціалу галузі наступним чином (див. рис. 1).



Вивчаючи умови розвитку трудового потенціалу, нами визначено, що вчені не прийшли до спільної думки щодо їх визначення.

Так, Гриньова В.М. та Шульга Г.Ю. вважають, що на розвиток трудового

потенціалу впливають: індивідуальні, суспільні і виробничі чинники. До індивідуальних вчені відносять професійні (рівень освіти та кваліфікація) та фізіологічні (вік, стан здоров'я, особисті та моральні якості людини) фактори. Суспільні чинники поділяються на територіальні (природно-кліматичні умови, рівень безробіття, диференціація доходів, мобільність населення) та соціально-економічні (обсяг виробництва, ВВП на душу населення, демографічна ситуація, прожитковий мінімум, рівень розвитку сфери освіти). Виробничі чинники, на думку авторів, складають технічні та технологічні (складність праці, технологічна оснащеність робочого місця, рівень використання науково-технічних досягнень), структурно-організаційні (умови та режим праці, рівень використання виробничих сил і розвитку виробничих відносин) та соціально психологічні фактори (правовий захист, моральний захист у колективі, перспектива просування по службі, моральне та матеріальне стимулювання) [6].

Смолюк В.Л. в своєму дослідженні розглядає систему показників розвитку трудового потенціалу, що враховує кількісні (чисельність, віковий та кваліфікаційний склад, рух робочої сили, використання робочого часу, ефективність праці) та якісні (фізичний, кваліфікаційний, культурно-моральний, соціально-психологічний, інтелектуальний, інноваційний потенціали) характеристики [15].

Шаульська Л.В. поділяє умови розвитку трудового потенціалу за сферами впливу на: економічні (матеріальні умови, умови ринку праці, рівень використання знань), соціальні (умови праці, система соціального захисту, медичне, соціальне обслуговування), демографічні (демографічна політика держави, стан здоров'я) та екологічні (екологічна безпека) [17].

Пасека С.Р. зазначає, що аналіз чинників розвитку трудового потенціалу доцільно проводити в межах таких базових груп, як природні, демографічні, економічні, інноваційно-інформаційні, інституційно-правові та соціокультурні. Також автор виділяє дестабілізуючі, регіональні та чинники з хронічними ознаками, які безумовно впливають на процес розвитку [13].

На нашу думку, на процес розвитку трудового потенціалу галузі в першу чергу впливають індивідуальні (стан здоров'я, особисті та моральні якості людини, рівень освіти та кваліфікація), економічні (обсяг виробництва, складність праці, технологічна оснащеність галузі, рівень використання науково-технічних досягнень, умови та режим праці), демографічні (рівень народжуваності) та соціальні фактори (система соціального та правового захисту, соціальне обслуговування). Безумовно, певний вплив несуть екологічні, культурні чинники, проте вони не мають першочергового значення.

Підсумовуючи вищевикладене, можна зробити висновок, що категорія «трудова потенціал галузі» є досить багатогранною і заслуговує на підвищену увагу з боку вчених та практиків. Процес його формування та розвитку має низку особливостей, потребує подальшого вивчення і є перспективним напрямом дослідження в майбутньому.

Список літератури

1. Акулов М. Г., Драбаніч А. В., Євась Т. В. Економіка праці та соціально-трудова відносини. Навч. посіб. - К.: Центр учбової літератури, 2012. - 328 с.
2. Бажан І.І. Сутність категорії «трудова потенціал» та її економічна природа/ І.І. Бажан // Формування ринкових відносин в Україні.: зб. наук. пр. – К.: НДЕІ, 2003. - № 1. – С. 69-72.
3. Бачевський Б. Є., Заблодська І. В., Решетняк О. О. Потенціал і розвиток підприємства: Навч. пос. — К.: Центр учбової літератури, 2009. — 400 с.
4. Богиня Д.П. Основи економіки праці: [навч. посібн./ Д.П. Богиня, О.А. Грішнова. – К.: Знання-Прес, 2001. – 313 с.

5. Ватутина Л.А. Адаптация трудового потенциала отраслей экономики региона к условиям рыночной среды//Автореферат на соискание научной степени кандидата экономических наук. Специальность 08.00.05. «Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)». – Ижевск. – 2003.
6. Гриньова В.М., Шульга Г.Ю. Економіка праці та соціально-трудова відносина: Навч. посіб. — К.: Знання, 2010. — 310 с. — (Вища освіта ХХІ століття).
7. Джаин И.О. Оценка трудового потенциала: монография [Текст] / И.О. Джаин. – Сумы: ИТД „Университетская книга”, 2002. – 250 с
8. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности)/ А.В. Калина. – К.: МАУП, 2001. – 312 с.
9. Ким М.Н. Трудовой потенциал: формирование, использование, управление/ М.Н. Ким. – Х.: ХНУ им. В.Н. Каразина, 2003. – 250 с.
10. Концепція Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року. [Електронний ресурс] – доступний з <http://ligazakon.ua>
11. Мішковець Л.В. Фактори формування та розвитку трудового потенціалу підприємств АПК Одеської області//Економіка харчової промисловості. - 2010. - № 1(5). – с. 46-49.
12. Осовська Г.В. Управління трудовими ресурсами/ Г.В. Осовська, О.В. Крушельницька. – К.: Кондор, 2003. – 224 с.
13. Пасека С.Р. Чинники впливу на розвиток соціально-трудова потенціалу регіону// Экономика и управление. – 2012. - №3. – с. 22-29.
14. Показники економічного стимулювання ефективного використання трудового потенціалу / А.І.Данилюк // Монографія «Управление производством: проблемы теории и практики». - Донецький національний технічний університет, 2008. - С.100-105.
15. Смолюк В.Л. Методичний підхід щодо формування механізму управління розвитком трудового потенціалу підприємства / В.Л. Смолюк // Економіка розвитку. – 2007. – №1 (41). – С. 63–65.
16. Череп А. В., Зубрицька Я. О. Основи формування трудового потенціалу в державі, регіоні, на підприємстві// Вісник Запорізького національного університету. – 2011. - №1(9). – с. 245-254.
17. Шаульська Л. Умови розвитку трудового потенціалу//Економіст. – 2005. - №7. – с. 58 – 62
18. Шило К.М. Сутність та економічна природа категорії «трудова потенціал»//Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2010. – №2 (10). – с. 101-106.

T. Nemchenko

Kirovograd National Technical University

Some questions about the essence of labor potential of the industry

The goal of the article is a research of concepts «labour potential» and «labour potential of the industry » and systematization the factors which is influence on its forming and development.

The author analyzes the position of scientists to determine the labour potential and gives his own interpretation of the concept. The necessity of selection of labour potential industry as an independent object of research is grounded in the article. The approaches of classification of factors which is influence on forming and development of labour potential are studied and generalized in research. The author defined that the factors of forming of labour potential of industry were divided into those on which it is possible to carry out influence, and on those which are added the only mediated influence. In opinion of the author development of labour potential of industry depends on influence of individual, economic, demographic and social factors.

The result of the research was become by determination of concept «labour potential of industry», ground of his meaningfulness and exposure of necessity of his consideration, through the influence of both intensive and extensive factors on different levels: from a workplace to the directly level of industry, where the effect of synergy already appears.

Одержано 25.03.13