

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВІДТВОРЕННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

У статті досліджено сутність процесу відтворення трудового потенціалу. Проведено огляд наукової літератури щодо обґрунтування різних авторських підходів до виокремлення фаз трудового потенціалу. Автором запропоновано розглядати процес відтворення трудового потенціалу у розрізі чотирьох взаємопов'язаних фаз. Охарактеризовано сутність фаз та доведено їх важливість. Аргументовано значимість фази розвитку для загального процесу відтворення трудового потенціалу.

Ключові слова: трудовий потенціал, відтворення трудового потенціалу, фази відтворення трудового потенціалу.

N. Hural

THEORETICAL PRINCIPLES OF ENTERPRISE'S LABOR POTENTIAL REPRODUCTION

This article explores the essence of labor potential reproduction process. The study of the scientific literature on grounding different author approaches to the severance of labor potential phases is carried out. The author offers to consider the labor potential reproduction in terms of four interrelated phases. The essence of the phases is characterized and their importance is proved. The importance of a development phase for the overall labor potential reproduction process is grounded.

Keywords: labor potential, labor potential reproduction, labor potential reproduction phases.

Вступ. Необхідність дослідження теоретичних засад відтворення трудового потенціалу підприємства обумовлена оновленням суспільних відносин, глобалізаційними, інтеграційними процесами та структурними змінами в економіці за рахунок інноваційного розвитку, які вимагають підвищення вимог до відтворення трудового потенціалу як визначального капіталу, від ефективності відтворення якого першочергово залежить економічна могутність держави, рівень життя її громадян.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням процесів відтворення трудового потенціалу займалися такі зарубіжні вчені-економісти як Г. Бейкер, К. Маркс, В. Машенков, С. Струмилін, Г. Шульц, О. Чаянов, а також вітчизняні науковці Д. Богиня, І. Бондар, О. Грішнова, Е. Лібанова, Л. Михайлова, С. Пирожков, І. Бажан, О. Левченко, В. Сумцов, О. Лисак, Г. Завіновська, С. Михайлов та ін. Однак, зважаючи на всеохоплюючий характер сучасних системних перетворень, не варто розраховувати на повне та остаточне вирішення проблем. Актуальним є пошук новітніх підходів щодо дослідження процесу відтворення трудового потенціалу в умовах становлення інформаційної економіки.

Метою статті є комплексне вивчення еволюційності поглядів на сутність процесу відтворення трудового потенціалу підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Сутність трудового потенціалу ґрунтується на концепціях відтворення трудового потенціалу, що, в свою чергу, формуються на основі діалектичного взаємозв'язку систем ключових понять, пов'язаних з відтворенням окремих категорій населення. Загалом, трудовий потенціал – це інтегрований показник, що об'єднує характеристики відтворення окремих його категорій, робочої сили в процесі постійного руху шляхом безперервного відновлення та підтримання фізичних і розумових здібностей людей, підвищення їх трудової кваліфікації, зростання освітнього та професійного рівнів [1].

Сучасна наукова література наводить обґрунтування концепцій переважно інтенсивного типу відтворення трудового потенціалу, які формуються на основі розширеного відтворення населення, робочої сили, пов'язуючи її із зайнятістю, ринком праці, робочими місцями, якісними характеристиками та соціально-економічною політикою держави, і зводить сутність процесу до відтворення покоління.

Частина дослідників, зокрема С. Пирожков, під відтворенням трудового потенціалу розуміють процес формування його кількісних і якісних елементів, які характеризують сукупні можливості населення до трудової діяльності у відповідних історичних і соціально-економічних умовах, у часі та просторі [8]. Тобто, сутність цього поняття прирівнюють до відтворення суспільного продукту у вигляді окремих фаз виробництва, розподілу, обміну

та споживання. Відтак, на нашу думку, відтворення трудового потенціалу в світлі відтворення робочої сили полягає у відновленні здатності людини до праці, забезпеченні у кожному новому поколінні розширеного відтворення працездатності, знань, умінь, свідомості, інтелектуального розвитку, що дають змогу виконувати певний обсяг робіт, відповідно до розвитку суспільства. Все це дає підстави стверджувати, що носіями трудового потенціалу підприємства є працівники з їх здібностями до праці, тому відтворення трудового потенціалу за змістом можна розглядати як відтворення робочої сили (трудоного потенціалу) поряд з відтворенням матеріальних і духовних благ, виробничих відносин та навколишнього природного середовища.

Так І. Бажан [1], В. Левченко [4], Л. Михайлова [7], С. Пирожков [8], М. Юсупов [3] вважають, що відтворення трудового потенціалу є відтворенням специфічного реального суспільного продукту у вигляді взаємодії окремих фаз (формування, розподілу, споживання). При цьому, кожна фаза відтворювального процесу виступає як його зафіксований момент.

Огляд наукової літератури обґрунтовує різні авторські підходи до виокремлення фаз трудового потенціалу. Зокрема, відомі науковці Г. Завіновська [3], та В. Сумцов [9] виділяють такі фази: формування, розподілу й перерозподілу, використання. Фаза формування трудового потенціалу підприємства бере свій початок ще з етапу планування чисельності персоналу та професійно-кваліфікаційної структури колективу. В ній закладено основи, перспективи зростання трудового потенціалу в цілому та кожного працівника зокрема. Таким чином, фаза формування трудового потенціалу підприємства – це природний процес відтворення народження людей, досягнення ними працездатного віку, відновлення здатності до праці у зайнятих працівників, досягнення задоволення потреб членів суспільства за умови наявності та ефективного функціонування всіх сфер організації соціального життя – політичної, економічної і духовної [1].

О. Бугуцький зазначив, що фаза формування трудового потенціалу уособлює весь ланцюг відтворювального процесу – від симптомів появи дитини до початку її функціонування як працівника, з відповідною спеціальністю та кваліфікацією [2]. С. І. Пирожков зазначає, що формування трудового потенціалу є вихідною фазою в процесі його відтворення. В цій фазі відбувається послідовна зміна поколінь працездатного населення та життєвого циклу людини, з її систематичним відновленням, на відповідних етапах завдяки споживанню різних матеріальних і духовних благ [8].

На стадії формування трудового потенціалу складаються майбутні можливості людини як суб'єкта трудової діяльності, тому стан здоров'я, рівень знань та освіти, вірний вибір професії є вирішальними для набуття певного соціального статусу, рівня добробуту майбутнього працівника.

Відтак, підсумовуючи, робимо висновок, що сутність фази формування трудового потенціалу підприємства полягає в тому, що перш ніж робочу

силу буде використано, її слід кількісно і якісно сформуванню. Саме тому, виявлення фізичних і духовних здатностей людини, необхідних для здійснення трудової діяльності, їх кількісне і якісне співвідношення відбувається у фазі формування. Фаза формування трудового потенціалу не лише узагальнює результати його демографічного та соціально-психологічного відтворення, а й забезпечує початок фази розподілу-перерозподілу у відтворенні робочої сили [8; 7].

Фаза розподілу перерозподілу на макрорівні – процес розміщення зайнятих в економіці за секторами, галузями і територіальними одиницями, включення їх у виробничий процес на певних робочих місцях і складання на цій основі сукупних робочих сил різного рівня; купівля-продаж здатності до праці, послуг робочої сили, яка є товаром в ринкових умовах і має певну вартість. Фаза розподілу й перерозподілу трудового потенціалу підприємства (мікрорівень) характеризується розподілом працівників за видами робіт, родом діяльності, якістю діяльності, відповідно до статі, віку, рівня освіти і здоров'я. Перерозподіл робочої сили здійснюється у вигляді її руху, відповідно до попиту і пропозиції на ринку праці. У системі ринкової економіки ця фаза забезпечується функціонуванням ринку праці [3]. Отже, мета фази розподілу й перерозподілу – забезпечення найефективнішої зайнятості працівників, оптимальний розподіл і перерозподіл кваліфікованої робочої сили на підприємстві. Фаза розподілу трудового потенціалу свідчить про його адаптацію до різних видів діяльності та конкретного робочого місця [2; 6].

Використання трудового потенціалу – заключна фаза в процесі відтворення. Від того, як сформований трудовий потенціал, залежить його віддача у фазі використання; чим доцільніше розподілені трудові ресурси на підприємстві, тим кращим може бути результат, досягнутий від використання однієї і тієї ж величини сформованого трудового потенціалу. Тому етап використання трудового потенціалу є відзеркаленням ефективності фази його формування і розподілу-перерозподілу та розвитку.

Для роботодавця етап використання трудового потенціалу є особливо важливим, оскільки від рівня його ефективності залежать кінцеві результати діяльності підприємства. В свою чергу, ефективність використання трудового потенціалу на будь-якому етапі економічного розвитку визначається економічними умовами та мотиваційними механізмами, які можуть або сприяти її раціональному використанню, або ж гальмувати його.

На нашу думку, в сучасних умовах трансформації економіки, яка посилює вимоги до функціонування трудового потенціалу, необхідним є виокремлення саме фази розвитку трудового потенціалу (рис. 1). Розвиток трудового потенціалу забезпечує високий рівень його конкурентоспроможності, творчої та інноваційної активності у сфері праці, професіоналізму, що є підставою для покращення якості виконуваних робіт, підвищення продуктивності праці, збільшення обсягів продаж тощо.

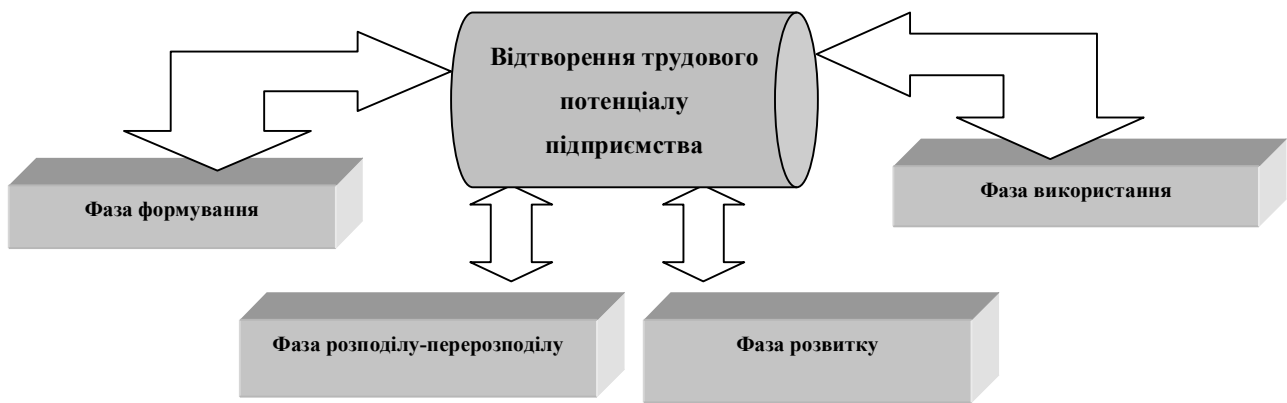


Рис.1. Фази відтворення трудового потенціалу підприємства
(складено автором)

Забезпечення розвитку трудового потенціалу потребує відповідних умов, адже на етапі його становлення відновлюються та розвиваються здібності до праці уже функціонуючої робочої сили, завдяки споживанню різних матеріальних і духовних благ та одержанню нових знань і навиків. Без розвитку трудового потенціалу неможливим є досягнення цілей підприємства та його ефективної діяльності.

Висновки. Отже, процес відтворення трудового потенціалу – взаємодія чотирьох окремих фаз: формування, розподілу-перерозподілу, розвитку та використання. Кожна фаза несе в собі надзвичайно велику роль. Всі фази відтворення трудового потенціалу є взаємопов'язаними та нероздільними. Від фази формування трудового потенціалу залежить кінцевий результат його використання. Рациональний розподіл і перерозподіл трудового потенціалу підприємства забезпечують ефективне використання його наявного економічного потенціалу. Від ефективності використання трудового потенціалу підприємства залежить результат його діяльності. А розвиток трудового потенціалу визначається всіма етапами відтворювального циклу і є основним важелем та органічною складовою соціально-економічного розвитку держави.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бажан І. І. Концептуальні основи відтворення трудового потенціалу та його розвитку / І. І. Бажан // Формування ринкових відносин в Україні : зб. наук. праць. – К. КНТЕУ, 2003. – Вип.6 (25). – С. 92-96.
2. Богиня Д. П. Основи економіки праці : навч. посібник / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова ; [2-е вид., стер.]. – К. : Знання-Прес, 2001. – 313 с.
3. Бородіна О. Людський капітал як основне джерело економічного зростання / О. Бородіна // Економіка України. – 2003. – № 7. – С. 48-53.

4. Бугуцький О. А. Соціально-трудовий потенціал аграрної економіки : монографія / [О. А. Бугуцький та ін. ; за ред. О. А. Бугуцького]. – К. : Урожай, 1996. – 229 с.

5. Гудсков А. Формування трудового потенціалу регіону / А. Гудсков, М. Семикіна // Економіка України. – 1995. – № 4. – С. 93-95.

6. Завіновська Г. Т. Економіка праці : навч. посібник / Г. Т. Завіновська. – К. : КНЕУ, 2003. – 432 с.

7. Левченко О. Якість трудового потенціалу як визначальна умова конкурентоспроможності робочої сили / О. Левченко // Україна: аспекти праці. – 1999. – №6. – С. 12-16.

8. Лисак О. І. Відтворення трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04 / О. І. Лисак. – Житомир : Житомирський національний агроеконічний університет, 2010. – 20 с.

9. Михайлов С. І. Ефективність використання праці : монографія / С. І. Михайлов, І. П. Островський ; [за ред. О. А. Бугуцького]. – К. : Урожай, 1983. – 456 с.

10. Михайлова Л. І. Формування, розвиток та використання трудових ресурсів як складової капіталу АПК : монографія / Л. І. Михайлова ; [заг. ред. Л. М. Анічин]. – Харків : НАДУ, 2006. – 296 с.

11. Пирожков С. Відтворення трудового потенціалу / С. Пирожков // Економіка Радянської України. – 1991 – № 7. – С. 8-19.

12. Сумцов В. Г. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посібник / В. Г. Сумцов, І. Г. Филиппова, Г. С. Балахнін ; [3-е видання, перероблене і доповнене]. – Луганськ : СНУ ім. В. Даля, 2013. – 512 с.

13. Трудовий потенціал: багаторівнева стратегія збереження та розвитку : автореф. дис. ... докт. екон. наук : 08.09.01 / Л. В. Шаульська; НАН України. Ін-т економіки промисловості. – К., 2006. – 20 с. : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.nbuv.gov.ua/ard/2006/06shlv.zip>.