

**ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ
В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ**

Досліджено відтворювальний цикл розвитку потенціалу, який складається з фази формування, розподілу та використання. Розкрито стадії, що характеризують фазу формування трудового потенціалу підприємства, розглянуто фактори негативного впливу на процес формування трудового потенціалу, окреслено шляхи підвищення ефективності формування трудового потенціалу. Визначено сутність зайнятості та безробіття, наведені статистичні данні.

Ключові слова: трудові ресурси, працівники, робітники, потенціал, формування, оцінювання, управління, структура, продуктивність, мотивація, трудовий потенціал, інтелектуальний потенціал, розвиток.

O. I. GONCHAR. D. S. MOKRENKO
Khmelnitsky National University

FORMATION EMPLOYMENT POTENTIAL IN THE CONTEMPORARY ECONOMY

Abstract – The reproductive cycle of development of potential, that consists of phase of forming, distribution and use, is investigated. The stages that characterize the phase of forming of labour potential of enterprise are exposed, the factors of negative influence are considered on the process of forming of labour potential, the ways of increase of efficiency of forming of labour potential are outlined. Essence of employment and unemployment is certain, aiming statistical data.

The employment potential as a resource plays the leading role as the competence, qualifications, skills and experience of people depend on effective and efficient use of the resources. In addition, only employment potential, acting independent resource on the one hand, is the bearer of a resource – entrepreneurial talent (intellectual ability).

Key words: human resources, employees, workers, potential, development, evaluation, management, structure, productivity, motivation, working capacity and intellectual potential development.

Постановка проблеми. Найбільш важливим елементом продуктивних сил і головним джерелом розвитку економіки є люди, їх майстерність, освіта, підготовка, мотивація діяльності. Існує непересічна залежність конкурентоспроможності економіки, рівня добробуту населення від якості трудового потенціалу персоналу підприємства, організації.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Накопичення проблем використання і відтворення трудового потенціалу обумовило становлення та розвиток вітчизняних наукових шкіл. Їх здобутком є розкриття сутності трудового потенціалу, його основних характеристик і компонентів, обґрунтування окремих етапів відтворення трудового потенціалу, розв'язання проблем зайнятості та визначення шляхів його ефективного використання. Питанням розвитку трудового потенціалу присвячено роботи таких вітчизняних учених, як О. Амоша, С. Бандур, Д. Богиня, І. Бондар, О. Власюк, С. Вовканич, В. Гесць, І. Гнибіденко, О. Грیشнова, Б. Данилишин, М. Долішній, Т. Заяць, С. Злупко, А. Колот, Ю. Краснов, В. Куценко, Е. Лібанова, В. Лич, Н. Лук'яненко, В. Мікловда, С. Мочерний, В. Новіков, О. Новікова, В. Онікієнко, М. Пітюлич, С. Пирожков, В. Приймак, М. Семкіна, Л. Семів, А. Чухно, Л. Шевчук та ін. Теоретичні доробки у цій сфері мають російські вчені С. Бектуров, Б. Генкін, Д. Карпукін, Р. Колосова, В. Костаков, І. Маслова, М. Магомедов, О. Панкратов, Г. Сергеева, Л. Чижова, Н. Шаталова та ін.

Однак попри значне коло наукових досліджень, досі ще не визначено напрями взаємоузгодження процесів розвитку і використання трудового потенціалу.

Виклад основного матеріалу. Трудовий потенціал підприємства формується за рахунок використання потенційних можливостей окремих працівників і персоналу підприємства в цілому, що дає змогу забезпечити якісну збалансованість всіх факторів виробництва. Сучасні тенденції формування потенціалу підприємства, зокрема, трудового, побудовані на індустріальному аспекті розвитку (ключовий фактор – техніко-технологічна база виробництва) і соціальному. Залежно від критерію аналізу і поставленої мети розглядають такі видові прояви трудового потенціалу підприємства: за спектром охоплення можливостей працівників (індивідуальний трудовий потенціал, колективний трудовий потенціал); за характером участі у технологічному процесі (потенціал технологічного персоналу, управлінський потенціал); підприємницький трудовий потенціал, трудовий потенціал підприємства та інші. Структура трудового потенціалу організації являє собою співвідношення різних демографічних, соціальних, функціональних, професійних та інших характеристик груп працівників і відносин між ними. Трудовий потенціал підприємства (організації) містить такі складові: кадрову, професійну, кваліфікаційну, організаційну. Кадрова складова включає кваліфікаційний потенціал і освітній (пізнавальні здібності працівника). Кваліфікаційна складова характеризується якісними змінами (уміння, знання, навички) в особистій складовій трудового потенціалу. Професійна складова обумовлена характером та функціональним змістом праці і реалізується через набір необхідних робочих місць. Організаційна складова визначає ефективність трудового потенціалу суб'єкта господарювання в цілому, може бути основою для прийняття управлінських рішень. Для характеристики усієї сукупності працівників підприємства застосовуються терміни: персонал, кадри, трудовий колектив, трудовий потенціал.

Більшість науковців, розглядаючи трудовий потенціал в просторі і часі, визначають його як систему з просторовою структурою та часовою орієнтацією. Також науковці структурного підходу схиляються до визначення трудового потенціалу, який розглядає існуючі та прогнозовані трудові можливості на основі основних його характеристик: чисельності, вікової структури, професійного, кваліфікаційного рівнів тощо.

Трудовий потенціал – це існуючі сьогодні та передбачувані трудові можливості, які визначаються чисельністю, віковою структурою, професійними, кваліфікаційними та іншими характеристиками персоналу підприємства; це існуючі ресурси і можливості, що формуються у особистості і визначають реальну продуктивність людини; сукупність фізичних і духовних якостей людини, що визначають можливість і межі її участі у трудовій діяльності, здатність досягти у певних умовах певних результатів, а також вдосконалюватись в процесі праці; персоніфікована робоча сила, яка розглядається в сукупності своїх якісних характеристик. Вплив основних факторів на персонал підприємства конкретизується у макроекономічних показниках: чисельність активного (працездатного) населення, загальноосвітній його рівень, пропозиція робочої сили, рівень зайнятості, потенційний резерв робочої сили. Ці характеристики обумовлюють кількісні та якісні параметри трудових ресурсів і трудового потенціалу. Трудовий потенціал і механізм його формування характеризується кількісними і якісними факторами, тобто може розглядатись як соціально-економічна, так і обліково-статична категорія.

Структура трудового потенціалу організації являє собою співвідношення різних демографічних, соціальних, функціональних, професійних та інших характеристик груп працівників і відносин між ними.

Як складне структурне соціально-економічне утворення, у трудовому потенціалі організації науковці виділяють такі компоненти: кадровий, професійний, кваліфікаційний, організаційний (рис. 1).



Рис. 1. Фактори формування трудового потенціалу [5]

Для оцінки трудового потенціалу суб'єкта господарювання можна застосовувати витратні методики, порівняльний і результативний підходи, а для характеристики стану використання на підприємстві трудових ресурсів – показники, пов'язані з якістю, рухом, продуктивністю робочої сили, зокрема, динаміки чисельності персоналу підприємства, її структури, професійної підготовленості працівників, використання робочого часу, динаміки оплати праці та інші. Достатня забезпеченість підприємств потрібними трудовими ресурсами, їх раціональне використання, високий рівень віддачі сприяють підвищенню ефективності функціонування підприємства, а ефективність реалізації трудового потенціалу кожного працівника залежить від умов, у яких здійснюється трудова діяльність.

Зайнятість розкриває один з найважливіших аспектів соціально-економічного життя людини, пов'язаний із задоволенням її потреб у сфері праці. Водночас трудова зайнятість населення країни забезпечує виробництво валового національного продукту, а отже – економічну основу життя суспільства. Разом з тим зайнятість має і соціальний характер: вона відображає потреби людей не лише в заробітках, але і у самореалізації через суспільно корисну діяльність.

Зайнятість – це трудова діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, що не суперечить законодавству і, як правило, приносить заробіток (трудоий дохід).

Шукати роботу в нашій країні можна різними шляхами, зокрема через Державну службу зайнятості або самостійно. Та частина людей серед населення працездатного віку, які шукають роботу і реєструються в

Державній службі зайнятості, складають показник “рівень зареєстрованого безробіття”. Тобто цей показник свідчить про кількість тих людей, які прийшли до центрів зайнятості та отримали статус безробітного.

Збільшення зареєстрованого безробіття означає збільшення кількості звернень по допомогу у працевлаштуванні до служби зайнятості та зростання довіри до її послуг у населення. Станом на 1.09.2014 р. кількість зареєстрованих безробітних становила 474,7 тис. осіб. Проте показник щодо рівня зареєстрованого безробіття не дає повного уявлення про загальну ситуацію з безробіттям у країні. Для визначення реальних масштабів зайнятості і безробіття використовується світова практика – дані вибіркового обстеження населення з питань економічної активності, в основу яких покладена методологія Міжнародної організації праці (МОП).

Показник “рівень безробіття (за методологією МОП)” визначається у відсотках як співвідношення чисельності безробітних віком 15–70 років до економічно активного населення відповідного віку. В Україні такі обстеження з 1995 р. проводить Державна служба статистики. За її даними рівень безробіття в Україні, визначений за методологією МОП, знизився з 7,5 % (2012 р.) до 7,2 % економічно активного населення (2013 р.) [6].

Отже, викладені показники – рівень зареєстрованого безробіття і рівень безробіття, визначений за методологією МОП, розраховуються за різною методологією і тому не суперечать один одному, а відображають різні явища на ринку праці. Також слід зазначити, що такого показника, як “прихований рівень безробіття”, не існує, як не існує й показника “офіційний рівень безробіття”. Всі дані, які озвучуються і публікуються Державним центром зайнятості і Державною службою статистики, є відкритими та офіційними.

Висновки. Трудовий потенціал підприємства формується з внутрішніх якостей і можливостей його працівників, а формування та збереження трудового потенціалу підприємства шляхом удосконалення існуючих і розробкою та впровадженням нових методів управління персоналом, спрямоване на ефективне використання персоналу. На сьогодні професійна діяльність не зводиться до вирішення лише виробничо-технічних завдань, вона все більше зв'язана з активною участю в реалізації соціальних, економічних, комерційних, правових і управлінських завдань. З огляду на це, стратегічним завданням кадрової політики підприємства можна назвати підготовку конкурентоспроможного працівника, який зацікавлений в якості продукту, економії ресурсу, зниженні собівартості. Трудовий потенціал як ресурс відіграє провідне значення, оскільки від компетентності, кваліфікованості, навиків і досвіду людей залежить ефективне та раціональне використання інших ресурсів. Крім того, лише трудовий потенціал, виступаючи самостійним ресурсом з одного боку, є носієм іншого ресурсу – підприємницького хисту (інтелектуальних здібностей).

Отже, чималі зусилля підприємців мають бути спрямовані на формування якісного складу персоналу підприємства, його стабілізацію та розвиток, ефективну мотивацію і формування у працівників зацікавленості в результатах праці та корпоративної свідомості.

Література

1. Богиня Д. П. Основи економіки праці : навч. посібник / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – 3-тє вид., стереотип. – К. : Знання-Прес, 2002. – 313 с.
2. Врублевский В. К. Развитой социализм: труд и НТР. Очерки теории труда / В. К. Врублевский. – М. : Политиздат, 1984. – 450 с.
3. Управління трудовим потенціалом : навч. посібник / В. С. Васильченко, А. М. Гриненко, О. А. Грішнова та ін. – К. : КНЕУ, 2005. – 403 с.
4. Федонін О. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка : навч. посібник / О. С. Федонін, І. М. Рєпіна, О. І. Олексюк. – К. : КНЕУ, 2006. – 316 с.
5. Офіційний сайт “Українські підручники он-лайн” [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://pidruchniki.ws/12810419/ekonomika/trudoviy_potentsial_ponyattya_struktura_pokazniki_otsinki
6. Сайт Державної служби зайнятості он-лайн [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list/category?cat_id=305437

References

1. Bogy`nya D. P. Osnovy` ekonomiky` praci : navch. posibny`k / D. P. Bogy`nya, O. A. Grishnova. – 3-te vy`d., stereotip. – K. : Znannya – Pres, 2002. – 313 s.
2. Vrublevsky`j V. K. Razvy`toj socy`aly`zm: trud y` NTR. Ocherky` teory`y` truda / V. K. Vrublevsky`j. – M. : Poly`ty`zdat, 1984. – 450 s.
3. Upravlinnya trudovy`m potencialom : navch. posibny`k / V. S. Vasy`l`chenko, A. M. Gry`nenko, O. A. Grishnova ta in. – K. : KNEU, 2005. – 403 s.
4. Fedonin O. S. Potencial pidpry`yemstva: formuvannya ta ocinka : navch. posibny`k / O. S. Fedonin, I. M. Ryepina, O. I. Oleksyuk. – K. : KNEU, 2006. – 316 s.
5. Oficijny`j sajт ukrajins`ki pidruchny`ky` onlajn [Elektronny`j resurs]. – Rezhym dostupa: http://pidruchniki.ws/12810419/ekonomika/trudoviy_potentsial_ponyattya_struktura_pokazniki_otsinki
6. Sajт derzhavnoyi sluzhby` zajnyatosti onlajn [Elektronny`j resurs]. – Rezhym dostupa: http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list/category?cat_id=305437

Надіслана/Written: 27.05.2014 р.

Надійшла/Received: 30.05.2014 р.

Рецензент: д.е.н., проф. О. О. Орлов