

6. Леонова О.Г. Удовлетворение личных потребностей населения в условиях перехода к рыночной экономике : дисс ... к.э.н.: 08.00.01 / Ольга Георгиевна Леонова. – Политэконом. – Москва, 1993. – 180 с.

7. Про Положення про Міністерство культури України. – Указ Президента України № 388/2011 від 06.04.2011 [Електронний ресурс] / Режим доступу: [http:// zakon.rada.gov.ua/laws/show/388/2011](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/388/2011)

8. Сталий розвиток промислового регіону: соціальні аспекти : монографія / О.Ф. Новікова, О.І. Амоша, В.П. Антонюк та ін.; НАН України, Інститут економіки промисловості. – Донецьк, 2012. – 534 с.

УДК 331.108.23

Ганіч Л.В.,
к.е.н., асистент кафедри управління персоналом
та економіки праці
Донецький національний університет

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ

Постановка проблеми. Сучасна система управління трудовим потенціалом має формуватися на державному, регіональному, місцевому, виробничому та особистісному рівнях і передбачати розвиток, збереження і використання трудового потенціалу особи, працівників підприємства, суспільства.

Система управління трудовим потенціалом розглядається як процес, який складається з чотирьох фаз: формування, розвиток, розподіл і перерозподіл, реалізація трудового потенціалу. Дослідження науково-методичних підходів до визначення якості трудового потенціалу дозволило згрупувати чинники, які впливають на систему управління трудовим потенціалом: національні, регіональні, внутрішньогалузеві, внутрішньовиробничі

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання формування, розвитку та реалізації трудового потенціалу знайшли відображення у працях таких вітчизняних і зарубіжних науковців-економістів, як В. Антонюк, І. Бажан, С. Бандур, Д. Богиня, О. Власюк, В. Врублевський, І. Гнібіденко, О. Грішнова, М. Долішній, С. Злупко, А. Колот, Н. Лук'янченко, І. Маслово, М. Магомедов, В. Никифоренко, В. Онікієнко, І. Петрова, М. Пітюлич, С. Пирожков, Н. Шаталова, Л. Шаульська, Л. Шевчук, П Шлендер та інші.

Аналіз останніх досліджень і публікацій свідчать про те, що недостатньо приділено уваги до структури ознак трудового потенціалу. Таким чином, у результаті дослідження існуючих методологічних підходів до визначення структури ознак трудового потенціалу і аналізу гносеологічних основ даної категорії розроблено класифікацію ознак трудового потенціалу працівника.

На основі дослідження розвитку трудового потенціалу в Україні доведено, що його трансформацію на сучасному етапі слід розглядати в двох аспектах: необхідність подолання історичного відставання України в розвитку людського потенціалу та формування гармонійно розвиненого активного працівника нового типу, який відповідає умовам і вимогам постіндустріальної та інформаційної системи виробництва.

Постановка завдання. Мета статті – аналіз та уточнення структури компонентів трудового потенціалу працівника в умовах ринкової економіки. У дослідженні використані наступні методи: аналітичний, статистичний, порівняльний.

Виклад основного матеріалу дослідження. Структура трудового потенціалу відрізняється набором елементних складових.

Трудовий потенціал характеризує:

- психофізіологічні можливості участі в суспільно корисній діяльності;
- здібність до генерації нових ідей, методів, зразків, уявлень;
- можливості нормальних соціальних контактів;
- раціональність поведінки;
- наявність знань і навичок, необхідних для виконання певних обов'язків і видів робіт;

пропозицію на ринку праці.

Наведеним аспектам відповідають такі компоненти трудового потенціалу як: здоров'я; моральність і вміння працювати в колективі; творчий потенціал; активність; організованість і асертивність; освіта; професіоналізм; ресурси робочого часу [4].

У процесі розвитку системи управління трудовим потенціалом змінюється структура компонентів за рахунок посилення ролі одних елементів і функцій при одночасному зниженні ролі інших.

В умовах ринкової економіки виявляються важливі зрушення у співвідношенні ролі та значення окремих компонент якості трудового потенціалу, наприклад, місце освітньої компоненти в загальних якісних характеристиках трудового потенціалу. Сьогодні освіта, і не стільки загальна, скільки професійна, є визначальним чинником, який формує якісні характеристики трудового потенціалу. Саме зрушення в професійно-кваліфікаційній структурі трудового потенціалу є основою структурної перебудови економіки.

Доцільно розглядати структуру трудового потенціалу як систему взаємопов'язаних ознак, що характеризують, з одного боку, потенційну здібність робітника працювати взагалі, з іншого – реальні можливості працювати в певній сфері.

П. Шлендер і Ю. Кокін у структуру трудового потенціалу працівника включають [8]:

- психофізіологічний потенціал – здібності та схильності людини, стан її здоров'я, працездатність, витривалість, тип нервової системи тощо;

- кваліфікаційний потенціал – обсяг, глибину і різносторонність загальних і спеціальних знань, трудових навичок і умінь, що обумовлюють здібність працівника до праці певного змісту і складності;

- особовий потенціал – рівень громадянської свідомості та соціальної зрілості, ступінь засвоєння працівником норм ставлення до праці, ціннісні орієнтації, інтереси, потреби у сфері праці.

Аналіз наведених поглядів на структуру трудового потенціалу дозволяє виділити основні компоненти трудового потенціалу: психофізіологічні; кваліфікаційно-трудова; соціально-статусні; ціннісно-орієнтаційні.

Таким чином, трудовий потенціал – це міра наявних характеристик і можливостей особи, які формуються в процесі її життя, реалізуються в трудовій поведінці та визначають реальну здібність до ефективної праці.

Трудовий потенціал працівника залежить від ступеня взаємного узгодження в розвитку психофізіологічного, кваліфікаційного й особового потенціалів [7].

З урахуванням недоліків, виявлених у результаті аналізу існуючих методологічних підходів до визначення структури ознак трудового потенціалу, і на основі аналізу гносеологічних основ досліджуваної категорії розроблено класифікацію ознак трудового потенціалу працівника, яку доповнено ознакою «соціальна компетентність» (тобто психофізіологічна, соціально-психологічна, професійна, організаційна адаптованість).

Психофізіологічна адаптованість – витривалість організму в цілому й окремих систем життєзабезпечення, які характеризуються такими показниками, як стомлюваність, нервові перевантаження, умовно-рухова реактивність, розподіл уваги.

Соціально-психологічна адаптованість – має на увазі взаємовідносини в колективі, схильність до лідерства, підпорядкованість і характеризується рівнем комунікативності, контактної орієнтованості, ступенем конфліктності.

Професійна адаптованість – визначає інтенсивність у досягненні результату, мотивацію, рівень й інтенсивність професійного зростання, професійну мобільність.

Організаційна адаптованість має на увазі сприйняття організаційного статусу та нововведень і виявляється в рівні дисциплінованості, старанності, відповідальності, функціональної грамотності.

Основа трудового потенціалу колективу підприємства становить продуктивна сила, що виникає завдяки спільній діяльності різних індивідів. Трудовий потенціал сучасних підприємств характеризується складною структурою і різним якісним складом працівників. Його не можна розглядати лише як просту суму потенціалів праці окремих працівників підприємства. Разом із сумою індивідуальних трудових потенціалів сукупний трудовий потенціал підприємства породжує нову якість, обумовлену спільною працею, викликаючи так званий коопераційний ефект, який є вищим за суму ефектів розрізаних індивідуальних працівників. При колективній праці створюється нова продуктивна сила [6].

Структура трудового потенціалу підприємства є співвідношенням різних демографічних, соціальних, функціональних, професійних та інших характеристик груп працівників і відносин між ними.

У трудовому потенціалі підприємства можна виділити такі компоненти [3]:

- кадрова складова, яка включає кваліфікаційний (професійні знання, вміння і навички) і освітній (пізнавальні здібності) потенціал;

- професійна структура колективу, пов'язана зі змінами в змісті праці під впливом НТП, який обумовлює появу нових і відмирання старих професій, ускладнення трудових операцій;

- кваліфікаційна структура, яка визначається якісними змінами в трудовому потенціалі (зростання рівня умінь, знань, навичок) і відображає зміни в його особовій складовій;

- організаційна складова, яка включає високу організацію і культуру праці, знаходячи своє вираження в чіткості, ритмічності, узгодженості трудових зусиль і високому ступені задоволеності працівників своєю працею. Організаційна складова багато в чому визначає ефективність функціонування трудового колективу як системи в цілому і кожного працівника окремо і з цих позицій безпосередньо пов'язана з ефективним використанням трудового потенціалу.

Трудовий потенціал може розглядатися і на мезорівні – галузі, сфери (трудовий потенціал промисловості, сільського господарства тощо). Тут взаємозв'язок між трудовим потенціалом

підприємства і галузі здійснюється по вертикалі, більшою мірою він обумовлений їх технологічною єдністю, функціональними зв'язками [2].

При економічній відокремленості підприємств, їх технічні й технологічні зв'язки сприяють створенню трудового потенціалу специфічного галузевого сукупного працівника в масштабах галузі, що складається з професійно-близьких між собою працівників, а також відносно близьких за складом і структурою виробничих колективів підприємств, пов'язаних між собою по лінії виробничої кооперації.

Трудовий потенціал суспільства (країни) (суспільний трудовий потенціал) – сукупний потенціал праці усіх працівників держави. Це складна інтегральна система, що є сукупністю потенціалів виробничих колективів і окремих працівників усього суспільства. Трудовий потенціал сукупного працівника – це кооперація праці в масштабі суспільства. Ефективність кооперації праці в масштабі суспільства залежить від збалансованості структури і складу сукупного працівника, його якості та механізму приведення в дію [1].

Трудовий потенціал суспільства, з одного боку, виступає як найважливіша умова (чинник) економічного розвитку суспільства, з іншого – відображає рівень розвитку людського чинника, його трудового потенціалу, який виступає критерієм рівня економічного і соціального розвитку суспільства. Саме кількісні та якісні параметри трудового потенціалу суспільства характеризують розвиненість і зрілість суспільства, ефективність економічної та соціальної політики держави [5].

У кількісному відношенні суспільний трудовий потенціал характеризує можливості суспільства щодо залучення до суспільної праці населення різної статі та віку. У якісному відношенні трудовий потенціал суспільства – це його реальні можливості щодо реалізації через участь у суспільно корисній праці всього різноманіття індивідуальних здібностей і якостей.

Потенціал суспільства залежить від якісних характеристик сукупної робочої сили, які визначають рівень розвитку здібностей до праці та специфіку найважливіших соціально формуючих рис членів суспільства. Як основний показник обсягу потенціалу застосовується чисельність, а показник використання – людино-година [3].

Висновки з даного дослідження. Відродження і трансформацію трудового потенціалу слід розглядати в двох аспектах:

1) необхідність подолання історичного відставання України в розвитку людського потенціалу;

2) формування гармонійно розвиненого активного працівника нового типу, відповідного умовам і вимогам постіндустріальної та інформаційної системи виробництва.

Державну політику в Україні у сфері управління трудовим потенціалом зараз не можна назвати ефективною. Основними недоліками існуючої системи управління є такі:

- відсутність ефективної системи розвитку персоналу на підприємствах, істотно ослаблена професійна школа, зруйновано колишні зв'язки між професійною освітою і професійною працею, ринком праці та ринком освітніх послуг.

- на підприємствах відсутня єдина система роботи з персоналом, перш за все система науково обґрунтованого вивчення здібностей і схильностей, професійного і посадового просування працівників.

- низька вартість робочої сили в Україні порівняно з розвинутими країнами, заборгованості з виплати заробітної плати, велика диференціація доходів за галузями і групами населення, що також спричиняє зниження активності реалізації трудового потенціалу;

- політична нестабільність і масштабне безробіття, які чинять зростаючий тиск на трудові колективи підприємств. Безробіття не дає людині застосувати своє уміння в тому роді діяльності, в якому вона може найбільшим чином проявити себе, або позбавляє її такої можливості, через що люди зазнають серйозного психологічного стресу.

Література

1. Адамчук В.В. Экономика и социология труда / В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокина. – М. : ЮНИТИ, 2000. – 407 с.
2. Буряк П.Ю. Экономика праці і соціально-економічні відносини / П.Ю. Буряк, Б.А. Карпінський, М.І. Григор'єва. – К. : Центр навчальної літератури, 2004. – 440 с.
3. Генкин Б.М. Экономика и социология труда / Б.М. Генкин. – М. : Издательская группа НОРМА-ИНФРА, 1998. – 384 с.
4. Єсінова Н.І. Экономика праці та соціально-трудова відносини / Н.І. Єсінова. – К. : Кондор, 2006. – 432 с.
5. Калина А.В. Экономика праці / А.В. Калина. – К. : МАУП, 2004. – 272с.
6. Панкратов А.С. Трудовой потенциал в системе управления производством / А.С. Панкратов. – М. : МГУ, 1983. – 213 с.
7. Соціально-трудова потенціал: теорія і практика: у 2 ч. / під ред. М.І. Долішнього, С.М. Злупка та ін. – К. : Наук. думка, 1994. – Ч. 1. – 264 с.
8. Экономика труда / под ред. П.Э. Шлендера, Ю.П. Кокина. – М. : Юристъ, 2003. – 592 с.