

ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЯК ОСНОВНИЙ ФАКТОР ЕФЕКТИВНОСТІ ВИРОБНИЦТВА

Коваленко І.Ю. (м. Запоріжжя)

Анотація

В цій статті обговорюються проблеми, пов'язані з відтворенням та реалізацією трудового потенціалу. Розглянуто сутність трудового потенціалу та проведено дослідження його розвитку в процесі виробництва.

The present article discusses the problems connected with the renewal and realization of the labour potential. The essence of the labour potential is reviewed and the research on its development in the manufacturing process is carried out.

Ключові слова

ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ, ЕКОНОМІЧНИЙ ПОТЕНЦІАЛ, ТРУДОВІ РЕСУРСИ, КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ, ЗАРОБІТНА ПЛАТА

Вступ

Тривалість та успішність ринкових перетворень багато в чому визначається людиною, її здібностями та можливостями, їх реалізацією, як головною продуктивною силою суспільства. Отже, ефективність нової господарської системи залежить не тільки від наявності та раціонального використання природних багатств, але й від того, яке місце займає людина у процесі виробництва: або вона є додатком машини, або розглядається як головна ланка цього процесу. Так чи інакше, ефективність будь-якого процесу залежить від того, наскільки є розвинутим, затребуваним та реалізованим трудовий потенціал людини з урахуванням його розширеного відтворення. На кінець 2003 року в Україні кількість населення у працездатному віці складала 18,96 млн. осіб, тобто 40% від загальної кількості населення. По прогнозним даним, в 2015 році потреба промисловості в робочій силі у більшості регіонів України буде задовольнятися на 30-37% [1, 1]. Забезпечення розширеного відтворення трудового потенціалу сьогодні - це не тільки засіб та умова розвитку суспільного виробництва, але й пріоритетна мета якісного поліпшення сучасної української економіки. Реалізація цієї мети можлива лише за умови реформування управління, зокрема трудовим потенціалом, процесом його відтворення, використання, примноження, що стає необхідним елементом регулювання соціально-економічних відносин у суспільстві.

Мета статті: проаналізувати проблеми, пов'язані з відтворенням та реалізацією трудового потенціалу; розглянути сутність трудового потенціалу; визначити шляхи оптимізації трудового потенціалу в умовах ринку та конкурентоспроможності.

Обговорення проблеми

Дослідження розвитку економіки безпосередньо пов'язане з використанням накопиченого матеріального, соціального та економічного природного потенціалів.

Одним із складових економічного потенціалу є трудовий потенціал, його якісний та кількісний склад, регіональне розміщення. В сучасній економічній науці «трудова потенціал» досить нове поняття. В теоретичному аспекті трудова потенціал розглядається як складна соціальна економічна категорія. Досвід ефективного господарювання підтверджує винятково важливу роль кадрової складової потенціалу підприємства, від кількісної та якісної збалансованості та рівня їх використання, від чого значною мірою залежать не тільки високі кінцеві показники господарської діяльності, досягнуті конкурентні переваги у виробничій сфері, організації та управлінні, а й можливості забезпечення сталого та конкурентоспроможного розвитку підприємства. З усіх елементів соціально-економічної системи підприємства тільки персонал володіє здатністю активно і самостійно реагувати на динамічні зміни господарського середовища, поєднуючи у часі і просторі усі інші компоненти.

Людський фактор був, є і залишається головним чинником розвитку будь-якої сфери суспільного виробництва. Роль людини на виробництві, на мою думку, можна порівняти з роллю клітини в будь-якому живому організмі. Адже робоча сила в виробничому процесі являється першою виробничою силою. Від якості і кількості персоналу безпосередньо залежить виробнича потужність підприємства. Підприємство самостійно визначає потребу в трудових ресурсах, їх структуру та кваліфікаційний склад. Від ефективного використання робочої сили залежить ефективність використання всього виробничого потенціалу.

В минулі часи категорія «трудова потенціал» в теоретичному і практичному значенні не була поширена. Були окремі наукові роботи, в яких це питання розглядалося в аспекті людського фактору, трудових ресурсів, робочої сили, не відрізняючи одне поняття від іншого.

Як відмічають відомі вчені – економісти, зокрема В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокіна [2, 25], термін «трудова потенціал» почав використовуватись як науковий термін в дев'яностих роках минулого століття. Частіше зустрічається в наукових виданнях термін «людський фактор». Зокрема, всесвітня історія економічної думки термін «людський фактор» розглядає в аспекті моральних цінностей у взаємовідносинах між людьми, в торговельних чи господарських операціях.

В сучасній науковій літературі в Україні терміни «людський фактор», «праця», «робоча сила», «трудова ресурси», «зайнятість» досить поширені. Але саме термін «трудова потенціал» офіційне визнання набув, починаючи з Указу Президента України «Про основні напрямки розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року» (від 03.08.99 р. №958/99), де відмічається, що трудова потенціал

– це «сукупна чисельність громадян працездатного віку, які за певних ознак (стан здоров'я, психологічні особливості, освітній, фаховий та інтелектуальний рівні, соціально-етнічний менталітет) здатні та мають намір проводити трудову діяльність». Як відмічає М. Наєнко, таке визначення категорії «трудоий потенціал» не дає повного пояснення даної категорії. Автор мотивує це тим, що в цьому визначенні не розкрита сутність трудового потенціалу, через те що обмежується лише «громадянами працездатного віку». На думку автора, до трудового потенціалу відносяться також такі категорії населення, як пенсіонери і підлітки, які можуть працювати. Слово «потенціал» означає можливість. Тому пропонується відносити до трудового потенціалу, крім населення працездатного віку – пенсіонерів, підлітків, які можуть працювати, а також інвалідів [4. 10].

Розкриття суті категорії «трудоий потенціал» є дискусійним. Так, серед вітчизняних вчених – економістів намітилися три позиції щодо суті трудового потенціалу: трудоресурсна, політекономічна і демографічна. Першу відстоював В.В. Онієнко, який вважав, що трудоий потенціал – це сукупність працездатного населення з певною професійно-кваліфікаційною підготовкою. В.К. Врублевський притримувався погляду на трудоий потенціал з політекономічної точки в його єдності з продуктивними силами. І.І. Лукінов акцентує увагу на ролі і місці окремих поколінь у функціонуванні трудового потенціалу.

С.І. Пірожков під трудовим потенціалом розуміє розвинуту у даному суспільстві сукупність демографічних, соціальних і духовних характеристик і якостей працездатного населення, які реалізовані або можуть бути реалізовані у межах і через існуючий у даному суспільстві процес праці та громадської діяльності [5, 10-22]. Згодом автор уточнив це визначення, акцентувавши увагу на продуктивні сили і науково-технічний прогрес як умову реалізації трудового потенціалу. В наступних наукових працях С.І. Пірожков дає більш розширене поняття трудового потенціалу, пов'язуючи із суспільними умовами його використання, і стверджує, що під трудовим потенціалом треба розуміти «розвинуту в даному суспільстві сукупність демографічних, соціальних і духовних характеристик та якостей трудоактивного населення, котрі реалізувалися, або можуть бути реалізовані в межах і шляхом існуючої в суспільстві системи відносин за участю в процесі праці й суспільної діяльності» [6, 12].

За останній період дана проблема привернула увагу дослідників до поглиблення теоретичних та методологічних аспектів категорії «трудоий потенціал», пов'язуючи її з ринковими умовами.

Зокрема, Л.О.Згалат-Лозинська визначає поняття «трудоий потенціал» як сукупність носіїв можливостей до здійснення трудової діяльності, які реалізуються або можуть бути реалізовані в суспільстві при існуючому рівні розвитку продуктивних сил і виробничих відносин.

Вони включають демографічні чинники та систему якісних ознак, які прирошують або знижують його кількісну оцінку. Л.О.Згалат-Лозинська трактує сутність поняття «трудоий потенціал» як наявність ресурсів та потенційних можливостей (резервів) до здійснення трудової діяльності, що існують в суспільстві. Виходячи з цього, вона акцентує на тому, що доцільно розрізняти номінальний (існуючий) та реальний (реалізований) трудовий потенціал. Найбільш сучасне визначення суті трудового потенціалу як суб'єкта ринкових відносин наводить В.М. Лич. Він підкреслює, що трудовий потенціал необхідно розглядати в ринкових умовах, пов'язуючи його з капіталізацією, тобто маючи на увазі трудовий потенціал – трудовий капітал.

Розглянувши вище зазначені економічні категорії «трудоий потенціал», можна зробити висновок, що більшість дослідників виходять з трактування сутності категорії «трудоий потенціал» з погляду на суспільні відносини, не розглядаючи його в аспекті відносин власності, тому що трудовий потенціал – це власність перш за все кожного індивідууму, який у сукупності формує трудовий потенціал регіону, держави. Всі автори практично не пов'язують трудовий потенціал з ринковими відносинами, де він виступає як ринковий ресурс з властивими йому товарними ознаками.

Більшість авторів, серед яких Г. Сергєєва, Л. Чижова, І. Бондар, Т. Палій, М. Долішній і ін., визначають трудовий потенціал як ресурси праці, якими володіє суспільство, чи як виражені в кількості фізичних осіб у робочому часі потенційні запаси живої праці, які має суспільство у визначений момент часу, тобто трудові ресурси представлені в єдності їхньої кількісної і якісної характеристик. В результаті узагальнення існуючої думки, можна визначити, що трудовий потенціал — це показник інтегральної дієздатності людей, що виникає з органічної єдності якісних і кількісних характеристик економічно активного населення, трудових ресурсів, сукупного робітника і члена суспільства. Таким чином, на мікрорівні трудові ресурси і сукупний робітник підприємства або організації виступають в якості носіїв трудового потенціалу. Можна говорити про трудовий потенціал окремої людини, підприємства, міста, усього суспільства, оскільки він являє собою сукупність усіх здібностей і можливостей людини до праці. «Трудоий потенціал» повинен представити людський фактор у динаміці, у вигляді безперервного багатопланового процесу, що характеризує сховані можливості [7, 10]. Необхідно враховувати, що трудовий потенціал підприємств не є простою арифметичною сумою потенціалів працівників. За умови продуктивної спільної роботи трудовий потенціал підприємства може значно перевищувати її. Тут спрацьовує синергетичний ефект, пов'язаний з величезними можливостями групової, спільної роботи, з високим ступенем співробітництва, великою відповідальністю кожного працівника, його високою організаційною культурою.

Оптимізація трудового потенціалу за критерієм ефективності результатів може здійснюватися в наступних напрямках. По-перше, через підвищення рівня трудового потенціалу конкретного працівника і на цій основі збільшення синергетичного ефекту. По-друге, за рахунок удосконалення всіх стадій відтворення трудового потенціалу всіх рівнів, тому що цього вимагає нова соціально-економічна ситуація, що склалася в Україні. Слід зауважити, що оптимальність як характеристика трудового потенціалу полягає в одночасному розвитку всіх елементів трудового потенціалу. Якщо розвиток якої-небудь однієї якості трудового потенціалу не супроводжується відповідним розвитком іншої, то такий процес не оптимальний, тобто оптимальність полягає в динамічному кількісно-якісному узгодженні всіх елементів трудового потенціалу з потребами роботи, що виконується. Формою розвитку, руху трудового потенціалу є процес відтворення, який передбачає постійне відновлення, повторення або поновлення споживаного (функціонуючого) трудового потенціалу в суспільному виробництві.

На думку багатьох вчених, процес відтворення трудового потенціалу, аналогічно до процесу відтворення суспільного продукту, у своєму русі послідовно проходить фази створення, розподілу, обміну та споживання. Інші вважають, що процес відтворення трудового потенціалу являє собою єдність трьох фаз: формування, розподілу та використання [8, 7-13]. Доцільно розглядати відтворення трудового потенціалу як 4-фазний процес, який включає наступні етапи: формування трудового потенціалу в певному кількісному та якісному вираженні; розподіл за основними сферами та галузями суспільного виробництва; обмін та використання (реалізацію) трудового потенціалу відповідно до потреб підприємства.

Використання трудового потенціалу - заключна фаза в процесі відтворення. Використання трудового потенціалу тісно пов'язане з його формуванням і розподілом. Чим більший сформований трудовий потенціал, тим вища його віддача у фазі використання. Аналогічно, чим раціональніше розподілені трудові ресурси в розрізі окремих підрозділів і колективів, тим значнішим може бути результат, досягнутий від використання однієї й тієї ж величини сформованого трудового потенціалу. Тому етап використання трудового потенціалу є показником ефективності фаз його формування, розподілу та обміну. Водночас використання трудового потенціалу здійснює досить активний зворотний вплив на процеси формування, розподілу та обміну, диктує їм свої вимоги, створює нові стимули для їх удосконалення.

Як свідчить аналіз, праця, як і інший ринковий ресурс, має свою ціну – ринкову вартість найманої робочої сили, яка виражається заробітною платою. Для найманого працівника заробітна плата – це його трудовий дохід, винагорода за виконану роботу. При визначенні

розмірів ціни товару «робоча сила», ринкового потенціалу праці слід враховувати вплив різних факторів, які можна схематично відобразити на рисунку 1.

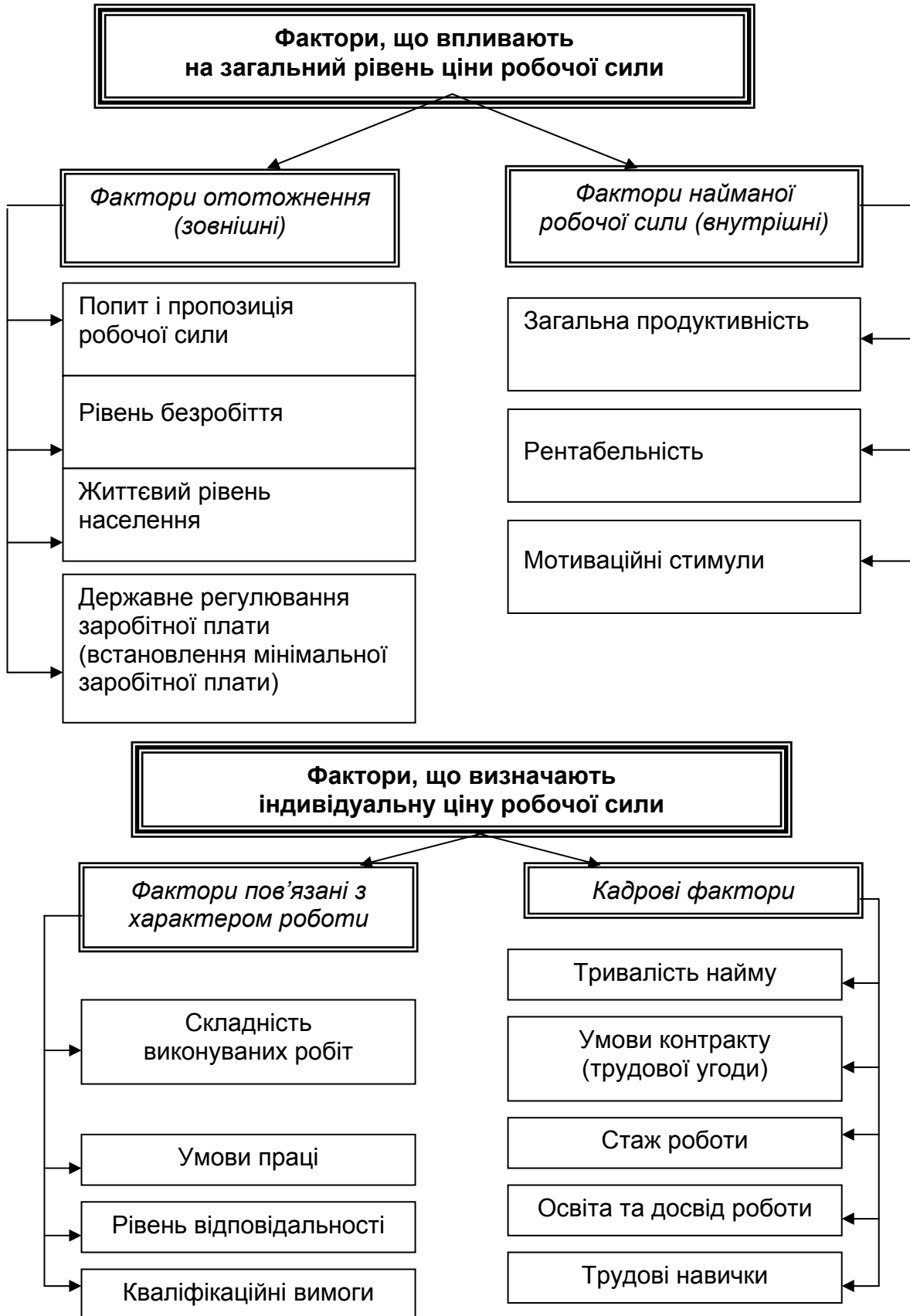


Рисунок 1 – Фактори, які впливають на розмір ціни робочої сили

За рівнем зарплати Україна посідає одне з останніх місць в Європі, він нижчий, ніж у Білорусі, Росії, Казахстані. Ні для кого не таємниця, що потрібні кардинальні зміни у визначенні ціни робочої сили, збільшенні частки оплати праці в собівартості продукції та у ВВП. Годі планувати оплату праці за залишковим принципом. Профспілки разом із фахівцями розробили стратегію зростання заробітної плати в Україні щодо наближення до європейських стандартів, переходу від дешевої до високооплачуваної й водночас високопродуктивної та конкурентоспроможної робочої сили. З чого практично треба було б розпочати? З домовленостей в рамках генеральної угоди про те, що мінімальна тарифна ставка робітника I розряду має бути не меншою за 120 відсотків мінімальної зарплати. Це допомогло б нам здолати бідність. Але хоча й були певні домовленості, на практиці вони не виконуються.

Конкурентоспроможність робочої сили визначається не лише обсягом споживання, тобто рівнем оплати праці, а й значною мірою професійно-кваліфікаційним рівнем. На жаль, успіхами за цією позицією ми теж не можемо похвалитися.

Безробіття призводить до дискваліфікації, підвищує свій рівень кваліфікації лише 8 % працівників та й то один раз на 13 років, а витрати на одного працівника щодо підвищення професійного рівня становлять лише 0,3 відсотка від фонду оплати праці (у країнах ЄС на цю справу роботодавці виділяють 3–5% сукупного річного фонду оплати праці, а середній період перепідготовки — не 13 років, а три). Профспілки наполягають передбачити в галузевих угодах підвищення кваліфікації хоча б один раз на п'ять років, а в колективних договорах щороку визначати обсяги профнавчання працівників і загальні витрати на це. Фахівці вважають, що кардинально вирішити проблему покликаний законопроект

Професійний розвиток персоналу спрямований на створення системи економічного стимулювання роботодавців за підвищення якості робочої сили та відповідальності за неналежне підтримання рівня працівників. Його розробники сподіваються, що Кабінет Міністрів, не зволікаючи, передасть його на розгляд парламенту.

Виходячи з зазначеного, можна відмітити, що підвищення ролі людських ресурсів як одного з основних факторів, що визначають економічне зростання країни, потребує розробки відповідної державної стратегії в сфері використання робочої сили. Для того, щоб цього досягти, потрібно, по-перше, встановити взаємозв'язки між показниками результативності ринкових перетворень та показниками, що характеризують рівень використання робочої сили; по-друге, за допомогою аналізу визначити основні напрямки реформування цієї сфери; по-третє, розробити і впровадити комплекс заходів щодо вдосконалення механізмів державного регулювання ринку праці,

використання робочої сили, життєвого рівня населення як важливої передумови її відтворення.

Висновки

Таким чином, якщо ми хочемо піднести рівень національного трудового потенціалу, маємо забезпечити людей не просто роботою, а створити умови саме для гідної праці, щоб належним чином сприяти відтворенню робочої сили, підвищенню її кваліфікації тощо. Адже, кадровий потенціал будь-якої компанії – це найважливіший стратегічний фактор, який визначає її успіх. Якісні та кількісні характеристики робочої сили визначають можливості реалізації економічних програм, розширення виробництва та підвищення якості продукції. Якісні характеристики робочої сили, здібності людини до трудової діяльності, її вміння, знання та навички можна розглядати як людський капітал. Тому для того, щоб забезпечити найбільш ефективну роботу підприємства, необхідно робити інвестиції в людський капітал. Такими інвестиціями можуть бути витрати часу та коштів на отримання належної професійної освіти та професійної підготовки працівників. Адже, тільки працівники з високою кваліфікацією можуть підвищити конкурентоспроможність свого підприємства.

Перспективи наукового дослідження: пошуки шляхів оптимізації трудового потенціалу як основного фактору ефективності виробництва.

Джерела

1. Развитие трудового потенциала – вопрос национальной безопасности. // Реклама на село. – 2004. - №14. – с. 1.

2. В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокина. Экономика и социология труда. Издательское объединение «ЮНИТИ», Москва, 1999. – 407с.

3. Долішній М.І., Алупко С.М., Бондар С.І. Бідак В.Я. і інші. Трудовий потенціал і зайнятість: теоретичні основи та регіональні особливості. НАН України, Інститут регіональних досліджень НАН України, 1997, - 422 с.

4. М. Саєнко. До питання про розробку Державної програми розвитку трудового потенціалу в Україні // «Україна: аспекти праці», № 3, 2000, с.10-11.

5. Пирожков С.И. Трудовой потенциал в демографическом измерении/ К.: Наукова думка. – 1992. – С. 10-22.

6. Современная концепция трудового потенциала / Сборник научных трудов. – К., 1990. – С. 12, 21.

7. Богиня Д. П. Управління потенціалом підприємства. - К., 2002. - 258 с.

8. Нагорская М.Н. Формирование и использование потенциала управленческого персонала в рыночных условиях // Экономика и управление.-2003.-№ I. - С. 7-13.

Стаття надійшла 30.01.2007 р.