

5. Наукова та інноваційна діяльність в Україні. Стат. зб./ Держкомстат. – К., 2005. – 358 с.

The state and tendencies of the labor quality components development on the principle economic activity levels are studied with aid of six complex indexes

which characterize its main aspects: the labour force quality, the labour conditions and discipline, the technical level of production, the organizational indexes of the labour quality, the innovatory aspects of the labour and the labour motivation level. The method of calculation of the labor quality integral index is offered.

Ціжма О.А.

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ І ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Сучасний етап перебудови вітчизняної економіки характеризується поглибленням соціально-економічної кризи, водночас змінюються умови відтворення та функціонування трудового потенціалу. Вирішення цієї проблеми потребує комплексного та системного підходу до дослідження категорії трудового потенціалу, умов його відтворення та використання.

Ключові слова: *трудоий потенціал, трудові ресурси, робоча сила, людський капітал, зайнятість.*

I. Вступ. Надзвичайно важливим фактором розвитку господарських комплексів адміністративних районів є трудовий потенціал [1,73]. Під час побудови соціалізму всі новації та відхід від офіційної методології та ідеології в наукових працях і дослідженнях піддався гострій критиці. Саме тому наукові розробки щодо дослідження питань потреб населення, людських ресурсів, трудового потенціалу були дещо “деформованими” і відірваними від реальності.

Інтенсивне відтворення економіки України, інтеграція до світового простору та спрямування до її визнання економічно розвинутих країн як повноцінного суб'єкта співпраці уможлиблюється за рахунок розширеного розвитку людського капіталу, домінуючу роль в якому відіграє трудовий потенціал.

Трудовий потенціал – це найбільш повна характеристика всіх здібностей до праці, якими володіє індивід, колектив і суспільство в цілому [2,13].

Якщо ж взяти до уваги те, що Україна, як і інші країни пострадянського простору, не була готовою до глибоких реформ всіх сторін суспільного та соціо-культурного життя, то спостерігаємо зараз ряд проблем, пов'я-

заних з невідповідністю ринковим потребам наявної робочої сили ат неефективністю використання людського капіталу. Об'єктивні закони ринкової економіки спонукають людей до отримання освіти, адекватної потребам ринку на сучасному етапі. Але процес навчання, перепідготовки та перекваліфікації робочої сили досить тривалий, ось чому і кризовий стан в економіці України триває більше десятиріччя. Актуальність цього дослідження полягає в аналізі причин, які призвели до наявного стану трудового потенціалу в економіці країни.

Щодо питання визначення та обґрунтування трудового потенціалу, то вони в різних аспектах аналізуються в працях таких українських вчених як Богині Д.П., Врублевського В.Н., Грішнєвої О.А., Долішного М.І., Злупка С.М., Лукінова І.І., Пирожкова С.І. та інших. Аналіз наукових досягнень щодо даної проблеми свідчить, що українськими вченими створено підґрунтя для її подальшого вивчення. Зокрема, здобутком сьогодення є визначена сутність трудового потенціалу, його основні характеристики і компоненти. Водночас, багато проблем, що стосуються методики комплексної оцінки стану та чинників розвитку трудового потенціалу.

II. Постановка завдання. На сучасному етапі ринкових перетворень в Україні здійснена лібералізація економіки та зовнішньоекономічної діяльності, йде процес приватизації, ліквідовано адміністративно-розподільну систему планування і управління, запроваджена широка демократизація трудових відносин. Наслідки економічної кризи, яка панує в державі ще з 90-х років ХІХ ст. у різних формах прояву, впливають на всі без винятку процеси, котрі відбуваються в суспільному житті країни, і безпосередньо стосуються трудового потенціалу.

Сучасні тенденції руйнування трудового потенціалу за їх масштабами і глибиною вітчизняними фахівцями класифікуються як соціальні загрози національній безпеці держави [3,57]. Отже, потрібно наукове обґрунтування заходів щодо зниження їх впливу і подальшого скасування (усунення). Для виконання цього завдання перш за все необхідно сформулювати методіку з'ясування такої проблеми. Першочерговим етапом формування цієї методіки є визначення змісту категорій “трудова потенціал”, “реалізація трудового потенціалу”, “формування трудового потенціалу”, а також відзначити на цій основі сфери впливу на трудовий потенціал, згрупувати показники, котрі відповідають за формування і реалізацію трудового потенціалу.

У даній статті здійснена спроба розв'язати такі завдання як вдосконалення теоретико-методологічного підґрунтя забезпечення умов розвитку трудового потенціалу, виявлення найгостріших проблем, які його гальмують, а також розроблення сучасного комплексу заходів для їх вирішення у державній політиці.

III. Результати дослідження. В усьому світі прийшли до визнання, що головною продуктивною силою є людина. Кожен працівник зокрема, окремі групи і суспільство в цілому мають у своєму розпорядженні здібності і можливість здійснювати та вдосконалювати трудову діяльність, значно підвищувати її ефективність і якість. Узагальнюючим показником процесу розвитку і становлення людини у трудовій діяльності є трудовий потенціал. Сам термін “потенціал” означає наявність у кого-небудь (окремої людини, трудового колективу, суспільства) прихованих, невиявлених можливостей або ж здібностей у певних сферах діяльності. Крім того ця економічна категорія являє собою узагальнену характеристику ресурсів, прив'язану до певного місця і в певний час.

Категорія “трудова потенціал” в соціально-економічній літературі з'явилася порівняно недавно. До цього часу в теорії і практиці був розповсюджений термін “трудова ресурси”. Проте з переходом нашої країни на шлях ринкової економіки, в ході якої відбуваються інтенсифікації ні процеси, якісні фактори починають переважати над кількісними, і з'являється категорія “трудова потенціал”. Існує декілька думок вчених щодо визначення самого поняття “трудова потенціал”,

його взаємозв'язку з іншими трудовими і економічними категоріями. Різні автори вкладають у цю категорію різний зміст, але всі вони виходять із позиції, що кількісною складовою трудового потенціалу є трудові ресурси [6,20].

Взагалі існує декілька підходів щодо визначення такої економічної категорії як “трудова ресурси”. Так, Н. Горілов [4] визначає трудові ресурси як економічну категорію, котра відноситься до населення, що володіє фізичною та інтелектуальною здатністю до праці відповідно до встановленого державою умовами відтворення робочої сили.

Г. Слезингер [5,68] визначає трудові ресурси як частину населення країни з фізичним розвитком, розумовими здібностями і знаннями, що необхідні в народному господарстві.

Варто також зазначити, що між категоріями “трудова ресурси” і “робоча сила” є багато спільного, однак є і відмінності. Робоча сила – це сукупна здатність фізичних та інтелектуальних властивостей, якими володіє людина і які використовуються для виробництва необхідних життєвих благ. Реально робоча сила існує в конкретній особистості працівника, є головною продуктивною силою суспільства, а також первинним фактором багатства поряд з природою.

Виходячи з того, що при переході до ринкових умов господарювання більш доцільніше частіше вживати категорію “трудова потенціал”, аніж категорії “робоча сила” і “трудова ресурси”.

Трудова потенціал – це найбільш повна характеристика всіх здібностей до праці, якими володіє індивід, колектив і суспільство в цілому. Якщо категорія трудових ресурсів дає в основному кількісну оцінку здібностей людини чи населення до праці, то поняття трудового потенціалу, як вважає Кім М.Н., показує всесторонню їх характеристику, включаючи кількісні і якісні параметри можливостей до трудової діяльності, в тому числі і ті фактори, які не піддаються вимірюванню, наприклад, менталітет тощо [2,13].

Трудова потенціал більш ширше визначає можливість трудоактивного населення, його можна уявити у вигляді багаторівневої динамічної системи, кожен елемент якої чітко і органічно доповнює і розкриває внутрішні резерви людини, чи населення загалом, котрі так необхідні для активної трудової діяльності.

Трудовий потенціал не має статичного характеру, а знаходиться в постійному розвитку, в динаміці. Формою такого розвитку трудового потенціалу є процес відтворення, який, в свою чергу, є елементом процесу суспільного відтворення в цілому.

З позицій системності трудовий потенціал являє собою складну, динамічну, відкриту систему, всі компоненти якої можна представити наступним чином (Рис. 1).

На формування та реалізацію трудового потенціалу великою мірою впливають різноманітні чинники (Рис. 2).

Всі групи чинників є важливим, але детальніше зупинимося на тих, які одночасно є компонентами трудового потенціалу.

Демографічна політика держави впливає на відтворення населення, його структуру,

закладає основу нового покоління. В наш час демографічна політика держави повинна бути спрямована на надання надбавок, догацій на дитяче харчування (хоча б до 3-х років), дитячий одяг, дитячі садки, покращення житлово-побутових умов сімей з 2-ма і більше дітьми.

Здоров'я населення – це невід'ємна складова якісного відтворення трудового потенціалу. Заняття фізичною культурою, здоровий спосіб життя, раціональне харчування, зменшення стресових ситуацій на роботі і в сім'ї – запорука здоров'я нації. Ці та інші чинники безпосередньо залежать від матеріального забезпечення кожної особи. А оскільки, за даними Світового банку третина громадян України знаходиться за межею

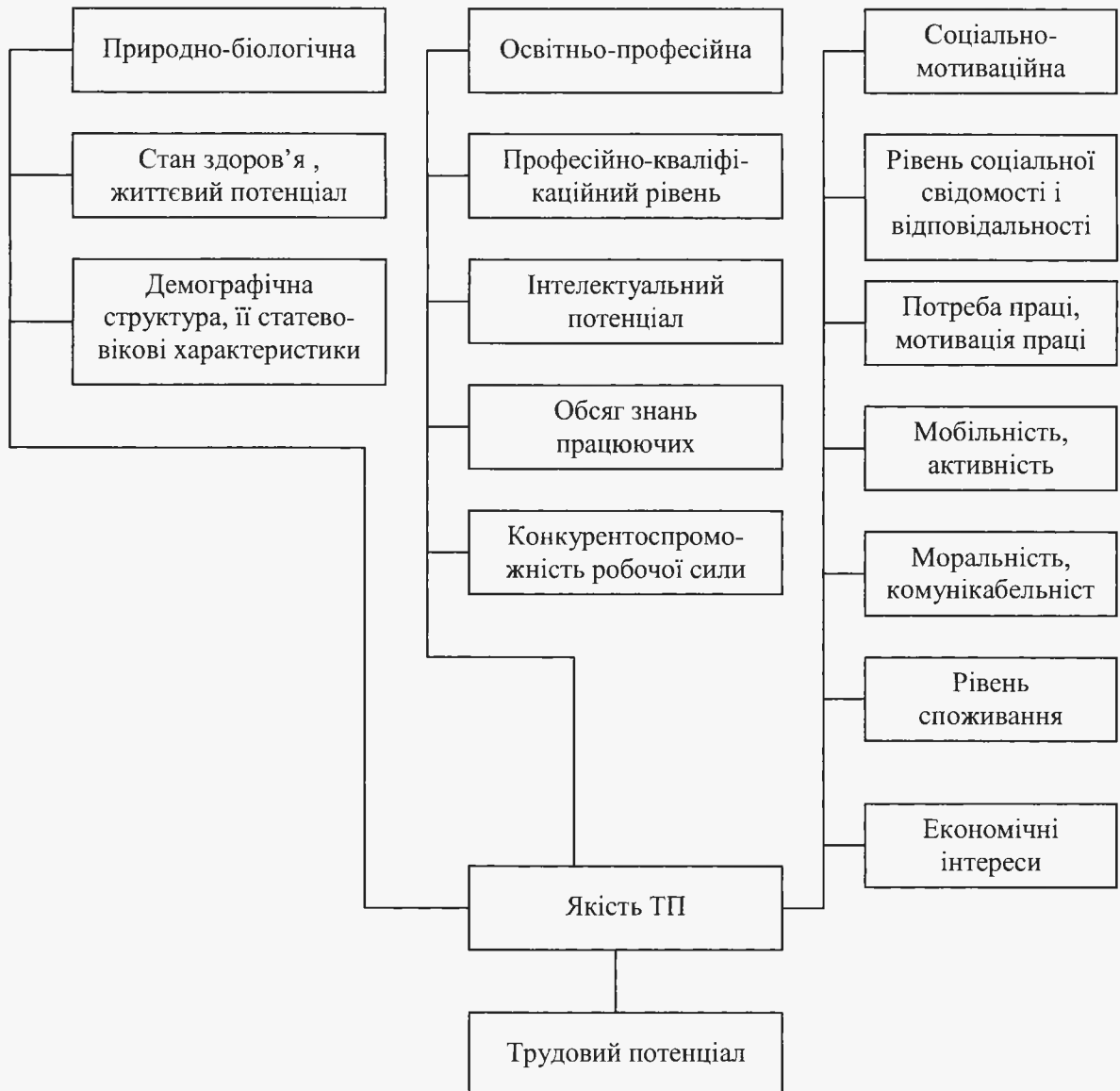


Рис. 1. Компоненти трудового потенціалу

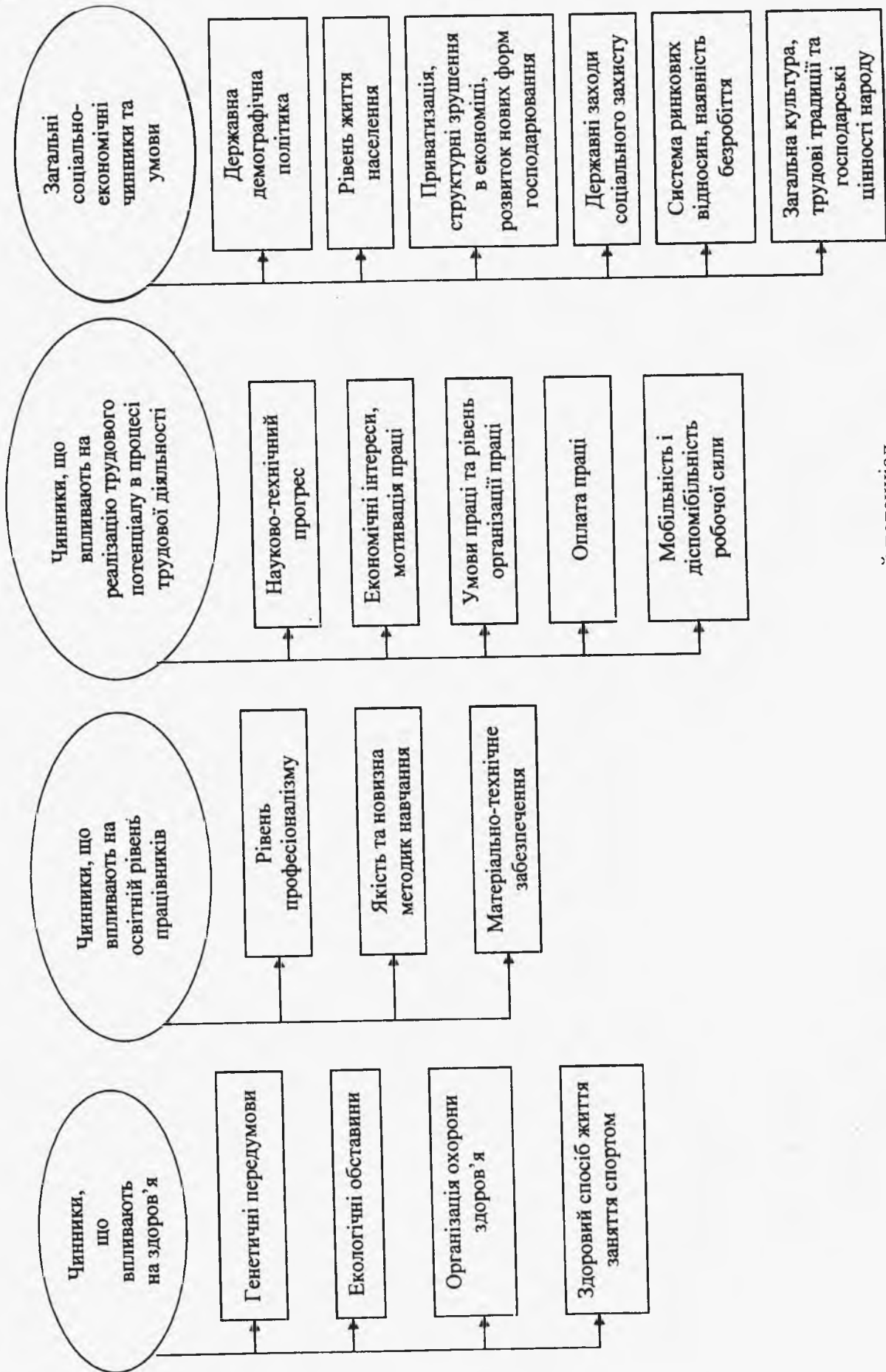


Рис. 2. Основні групи чинників, що впливають на трудовий потенціал

бідності, тому далеко не всі мають можливість зберегти своє здоров'я.

Екологічний чинник також безпосередньо впливає на здоров'я нації і впливає на якість трудового потенціалу.

В умовах переходу економіки до ринкових відносин система освіти та професійної підготовки має вирішувати такі основні завдання: збільшення доходів та розширення економічних можливостей, розширення можливостей зайнятості; перенавчання і трудова реабілітація працівників, котрі залишилися без роботи у зв'язку із структурною перебудовою економіки і НТП.

Діспонібельність робочої сили – це якісно вищий рівень мобільності, не лише пристосування до нових умов праці, але й намагання забезпечити технічне переоснащення останніх.

На сьогоднішній день у працівників під впливом нових відносин власності розвивається підприємницька мотивація, що сприяє реалізації їх трудового потенціалу.

На формування та реалізацію трудового потенціалу великою мірою впливають і загальні соціально-економічні умови, а саме: рівень життя населення, державна демографічна політика та заходи по соціальному захисту; система ринкових відносин, наявність безробіття; приватизація, структурні зрушення в економіці; загальна культура, традиції та цінності народу.

Крім того більшу увагу слід приділяти вивченню взаємозалежності НТП і рівня життя в нашій країні, та їх впливу на реалізацію трудового потенціалу. Застосування технологічних новацій тільки тоді підвищує рівень життя населення, коли створюються нові види продукції, в усіх інших випадках позитивні зміни не спостерігаються.

IV. Висновки. Проведений короткий огляд дає можливість зробити нові узагальнення щодо сутності поняття “трудоий потенціал” – це одна з форм вияву особистого фактора розвитку суспільного виробництва, це поняття, яке відображає більш широкий і сучасний погляд на роль людини у виробництві.

Таким чином можна сказати, що на сьогоднішній день в Україні комплексні дослідження умов розвитку трудового потенціалу

мають бути оформлені державою у вигляді постійного моніторингу українського суспільства, адже своєчасна діагностика проблем є основою прийняття якісних управлінських рішень.

Варто зазначити, що проблеми руйнування трудового потенціалу в сучасній Україні привертають підвищену увагу державних, громадських діячів, підприємців і науковців. Про актуальність сучасної діагностики ризиків і вироблення дієвої державної політики розвитку трудового потенціалу неодноразово наголошувалось при проведенні у 2004–2005 рр. у Києві I Всеукраїнського форуму “Збереження і розвиток трудового потенціалу України” та II Всеукраїнського Форуму “Стан і перспективи професійного розвитку трудового потенціалу України”, в резолюціях яких зазначалася гостра потреба держави у стратегії та програмних заходах із розвитку трудового потенціалу.

Для виходу з теперішнього стану трудового потенціалу актуальною є розробка та прийняття надзвичайних (високоєфективних) заходів, які стосуються його всебічного покращення.

1. Коломийчук В.С. Соціально-економічний розвиток адміністративного району: теорія, методологія, практика. – Тернопіль, 1998. – 320 с.

2. Ким М.Н. Трудовой потенциал: формирование, использование, управление: Учебное пособие. – Х.: ХНУ имени В.Н. Каразина, 2003. – 250 с.

3. Шаульська Л.В. Формування та реалізація трудового потенціалу: оцінка і проблеми дослідження. – Регіональні проблеми зайнятості і ринку праці. Матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції. – Тернопіль, 2004. – 294 с.

4. Горелов Н.А. Економіка трудових ресурсів: Учебный посібник для студ. екон. спец. вузів. – 2-е вид. – М.: Вища школа, 1989.

5. Матвієнко А.С. Економічна оцінка трудового потенціалу. – Економіка та держава, 2005, №6. – с. 68–71.

6. Сєйнова Н.І. Економіка праці та соціально-трудоі відносини: Навч. посібник. – К.: Кондор, 2004. – 432 с.

The modern stage of alteration of domestic economy is characterized by deepening of socio-economic crisis, the terms of recreation and functioning of labour potential change at the same time. The decision of this problem needs approach complex and system to research of category of labour potential, terms of his recreation and use.