

РЕГІОНАЛЬНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

У статті розглянуто сутність та особливості формування трудового потенціалу на регіональному рівні. Проведено аналіз компонентів, що забезпечують його якість. Подано класифікацію факторів, які впливають на рівень формування та використання. Надано пропозиції щодо оптимізації процесів на регіональному рівні та на рівні окремих підприємств.

In the article the main idea and peculiarities of working capacity formation are described. Analysis of the components providing the quality of working capacity is made. The factors, influencing the formation and implementation level of working capacities are given as well as proposals of improvement the processes at regional and local levels.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Ринкова трансформація економіки України поставила перед суб'єктами господарювання якісно нові проблеми, серед яких зміна форм власності, організаційно-економічної структури підприємств, формування сучасного ринкового мислення. Особливо важливого значення в умовах адаптації економіки до ринкових методів господарювання набуває проблема формування ефективних соціально-економічних механізмів регулювання трудових відносин на просторовому рівні управління. Зростання темпів офіційного безробіття, зменшення питомої ваги зайнятих в державному секторі економіки, ріст масштабів неформальної зайнятості, суперечливі процеси у сфері використання праці на підприємствах із колективною та приватною формами власності значно ускладнили ситуацію на регіональних ринках праці. Науковий аналіз відмічених процесів підводить до висновку, що в кожній місцевості складається свій специфічний ринок праці, різні можливості залучення населення в сферу трудової діяльності, неоднакові темпи становлення ринкових форм трудової діяльності, різні рівні безробіття та можливості його локалізації. Звідси випливає гостра потреба в науковому аналізі основних тенденцій, що сформувалися на локальних ринках праці за роки економічних реформ, які здійснюються в Україні, та обґрунтуванні пропозицій щодо їх оптимізації.

Аналіз досліджень і публікацій останніх років. Теоретичні аспекти формування трудового потенціалу як на регіональному рівні, так і окремих суб'єктів господарювання розглядалися в роботах вітчизняних і закордонних учених-економістів, серед яких, в першу чергу, слід зазначити наукові розробки С. І. Бандур, Д. П. Богині, М. С. Дороніна, В. В. Онікієнко, Г. П. Сергеева, Л. С. Чижова та інші.

Практичні питання управління трудовим потенціалом детально досліджено М. І. Долішнім, В. С. Васильченко, А.М. Гриненко, О.А. Грішнвою.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Незважаючи на велику кількість тлумачень щодо змісту трудового потенціалу, визначення його місця в трансформаційних процесах, обґрунтуванні підходів дослідження, невирішеними залишаються питання оптимізації процесів формування трудового потенціалу, а особливо, на регіональному рівні та забезпечення умов його ефективного використання.

Постановка завдання. Вдосконалення процесів формування та збереження трудового потенціалу на регіональному рівні, в масштабах країни, на рівні суб'єктів господарювання, шляхом удосконалювання існуючих, а також розробки та впровадження нових методів управління персоналом спрямовано на вдалу мотивацію та ефективне використання працівників як складової сукупного економічного потенціалу. Метою статті є

аналіз регіональних аспектів формування трудового потенціалу, обґрунтування пропозицій щодо їх вдосконалення та оптимізації управління трудовими ресурсами.

Виклад основного матеріалу дослідження. Розвиток ринкових відносин і кризових явищ, що досить помітно проявляється останнім часом в економіці України, підкреслює актуальність проблеми формування та використання трудового потенціалу та вдосконалення механізмів регулювання ринку праці.

Категорія «трудова потенція» використовується в соціально-економічній літературі порівняно недавно. Її виникнення і відносна популярність пояснюється об'єктивними обставинами, що склалися у зв'язку з гострою потребою переведення економіки на шлях інтенсивного розвитку та якісними змінами в системі використання живої праці. Тому поряд із поняттям «трудова ресурси», що містило в собі кількісну визначеність, почало вживатися поняття «трудова потенція». Різні автори вкладали у нього неоднаковий зміст, але всі виходили з визначення сутності трудових ресурсів.

В економічній літературі традиційно характеризуються демографічний, трудоресурсний, політекономічний, факторний та інші напрямки у розвитку уявлень про трудова потенція [1, с.148]. Так, демографічний підхід до визначення трудового потенціалу домінують був представлений у дослідженнях вітчизняних вчених київської наукової школи. Одним із перших цей погляд сформував І. Лукінов. Він зазначав, що важливо оцінити можливість впливу суспільства на відтворення та використання робочої сили з урахуванням різних стадій життєвого циклу людини [2, с.103].

Поряд із цим, однією з домінуючих концепцій щодо розгляду трудового потенціалу, особливо на початку 80-х років, була трудоресурсна. Як правило, у цьому випадку автори розуміли під трудовим потенціалом ті самі трудові ресурси, в більшій чи меншій мірі акцентуючи увагу на їхніх якісних характеристиках [3, с.61]. Л. Кунельський дав більш розширене визначення: «Трудова потенція вміщує всіх громадян, здатних брати участь у процесі суспільного виробництва з урахуванням їхніх фізичних можливостей, наявних знань та професійно-кваліфікаційних навичок. Поряд з безпосередньо зайнятою у виробництві робочою силою, до його складу входять ті особи, які в принципі можуть працювати, але з тих чи інших причин (соціальних чи особистих) не зайняті у народному господарстві» [4, с.27].

Серед українських учених такий погляд поділяють В. Онікієнко, М. Шаленко. Так, В. Онікієнко вважає, що трудова потенція являє собою сукупність працездатного населення, яке має відповідну професійно-кваліфікаційну підготовку, застосовує працю у народному господарстві з урахуванням їх технологічно-технічної оснащеності [5, с.4]. М. Шаленко, розглядаючи трудова потенція регіону, стверджує, що він являє собою максимально можливу за певних соціально-економічних умов загальну здатність територіальної сукупності працездатного населення, яка визначається відповідним рівнем його освіти та професійно-кваліфікаційної підготовки, статево-вікової структури та фізіологічним станом, морально-вольовими якостями та відношенням до праці [6, с.56]. Проте розгляд трудового потенціалу на основі розширеного поняття трудових ресурсів об'єктивно не охоплює повністю всі аспекти щодо вирішення питання підвищення ефективності його використання. Це пояснюється, перш за все, тим, що вирішення цього завдання є зовнішнім, тобто таким, що виходить за межі цього поняття. Ось чому виникла необхідність у подальшому розгляді трудового потенціалу у взаємозв'язку із засобами виробництва, виробничими умовами, а також з тими моментами, які виявляються в особистому факторі в процесі його реалізації.

На думку автора, поняття «трудова потенція» доцільно розглядати як динамічну, інтегральну характеристику здібностей та можливостей населення (держави, регіону, населеного пункту тощо), які виявляються у формі ресурсів та резервів живої праці населення у сукупності їхньої кількісної та якісної характеристик, що можуть бути реалізовані в суспільно-корисній діяльності в умовах певного рівня розвитку продуктивних сил і виробничих відносин.

Природною основою трудового потенціалу є працездатне населення та трудові ресурси, хоча реалізується він у певних виробничих умовах в якості робочої сили. Також велике значення при розгляді даного питання має структура трудового потенціалу. Так, визначення

структури трудового потенціалу – найважливіше питання, яке дозволяє точніше сформулювати поняття, встановити фактори, що впливають на його стан і процес використання. Як вже зазначалося вище, розповсюдженою є думка, що рівень трудового потенціалу визначається чисельністю населення працездатного віку, трудомісткістю виробництва і суспільно необхідним рівнем інтенсивності праці [7, с.238]. Але такий структурний набір характеризує швидше не потенціал, а екстенсивні можливості залучення до суспільного виробництва максимальної за даних соціально-економічних умов маси праці. Так, трудовий потенціал не можна розглядати тільки з кількісного або тільки з якісного боку: він формується на основі поєднання кількісної (ресурсної) і якісної (психофізіологічної, кваліфікаційної, творчої та ін.) характеристик, тобто має кількісну і якісну сторону.

Трудовий потенціал формується на різних рівнях – вертикальному та горизонтальному. По вертикалі – це взаємозалежні потенціали суспільства в цілому, підприємства, окремого працівника. По горизонталі – потенціали міст та селищ, областей, економічних регіонів. Крім того, проблема має й галузевий аспект, оскільки формування і використання трудових потенціалів у різних сферах економіки мають свої особливості.

Трудовий потенціал працівника є складною системою, що виникає в результаті взаємодії особистості з предметним і людським середовищами, утвореною іншими працівниками (групами) з їхнім трудовим потенціалом, створеною і використовуваною техніко-технологічною, матеріальною, інформаційною та іншою базами, умовами праці, системою, що забезпечує відтворення розумових і фізичних витрат. Він не є величиною постійною. Працездатність людини і творчі здібності, що накопичуються в процесі трудової діяльності, зростають у міру розвитку й удосконалювання знань і навичок, поліпшення умов праці і життєдіяльності. Але вони можуть і знижуватися, якщо, зокрема, погіршується стан здоров'я працівника, посилюється режим праці тощо.

Трудовий потенціал підприємства – гранична величина можливої участі працівників у виробництві з урахуванням їхніх психофізіологічних особливостей, рівня професійних знань, набутого досвіду при наявності необхідних організаційно-технічних умов.

Трудовий потенціал суспільства – це, по-перше, сукупність умов, що забезпечують реалізацію трудового потенціалу працівника; по-друге, нова якість, що виникає при цільовому об'єднанні індивідів і колективів у ході їхньої трудової взаємодії. Зупинимося на характеристиці трудового потенціалу суспільства та зазначимо, що він акумулює і синтезує, на думку автора, сукупні здібності до суспільно корисної діяльності працездатного населення, являє собою конкретну форму матеріалізації людського фактора, показників рівня розвитку і межі творчої активності працюючих мас.

Дослідження проблеми якості трудового потенціалу зумовлює виокремлення в її структурі компонентів. У складі трудового потенціалу працівника можна виділити професійно-кваліфікаційну, психофізіологічну, творчу, мотиваційну, моральну, нормативно-рольову і адаптаційну компоненти.

Професійно-кваліфікаційний потенціал визначається рівнем освіти людини, обсягом її загальних і спеціальних знань, трудових навичок і вмінь, що обумовлюють здатність до праці певної якості. Від кваліфікаційного потенціалу залежить не тільки успішність роботи зі своєї професії, але й здатність до ротації праці, інноваційної діяльності, професійної підготовки.

Психофізіологічний потенціал визначається здібностями і схильностями людини, станом її здоров'я, працездатністю, витривалістю, психологічними та фізіологічними властивостями людини. Психофізіологічний потенціал більшою мірою залежить від генотипу людини, її природжених здібностей і властивостей. Однак він змінюється під впливом умов соціалізації особистості: навчання, виховання, способу життя і праці, а також «роботи над собою» – свідомого вдосконалення своїх можливостей, зміцнення здоров'я, підвищення витривалості організму. Водночас на зміну потенціалу здоров'я, працездатності й витривалості впливають умови праці та побуту, кваліфікаційний і мотиваційний потенціали, організація праці, екологічна ситуація, рівень медичного обслуговування, організація відпочинку тощо.

Творчий потенціал складається з поєднання ерудиції, професіоналізму, розвинутої уяви, нестереотипного, глибокого мислення, вибірковості, спостережливості. Важливою умовою реалізації творчого потенціалу особистості є високий рівень мотивації, спрямованої на вирішення проблеми, а також створення умов для творчої діяльності. Творчий потенціал особистості – економічний фактор найвищої цінності й надзвичайної крихкості. Він дуже чутливий до коливань психічних станів.

Мотиваційний потенціал – найважливіша складова частина трудового потенціалу, що значно впливає на інші його елементи. Від ступеня реалізації мотиваційного потенціалу багато в чому залежить ефективність використання трудового потенціалу в цілому. Мотиваційний потенціал формується під впливом зовнішніх і внутрішніх стимулів трудової діяльності й відбиває рівень та структуру потреб, схильностей, інтересів, ціннісних орієнтацій, що можуть бути задоволені чи реалізовані в ході трудового процесу.

Моральний потенціал визначається багатьма психологічними складовими: рисами характеру, ціннісною орієнтацією, спрямованістю особистості, трудовою мотивацією. Він перебуває в тісному зв'язку з трудовою мораллю – комплексом норм поведінки людини у процесі праці, що ґрунтується на загальному розумінні місця і значення праці в суспільстві та включає в себе позиції, мотиви й задоволеність учасників трудового процесу. На трудову мораль величезний вплив здійснюють соціальні та економічні фактори: виховання та освіта, рівень культури, моральні принципи суспільства, рівень економічного розвитку, ставлення до власності, організаційна культура, осуд і санкції за порушення трудової дисципліни та багато інших. Моральний потенціал відображає ступінь засвоєння норм трудової моралі і ступінь готовності дотримуватися цих норм у процесі праці.

Нормативно-рольова компонента забезпечує залучення особистості до засвоєння запропонованих соціальних норм та ролей і виконує функцію інтеграції працівника в середовище, координації дій людей у суспільстві. Особистість засвоює нормативну систему, що існує в суспільстві, і визначає бажаний тип працівника. Адаптаційна компонента забезпечує безпосередні контакти й активно-перетворювальні взаємини із середовищем. Цей рівень трудового потенціалу є активним способом впровадження в середовище, його прийняття і перетворення. Слід зазначити, що система якості трудового потенціалу працівника – це не проста сума компонент, але й зв'язки, взаємодії, що виникають між ними в процесі залучення особистості до трудового процесу, тому потрібно враховувати і їхнє взаємопроникнення.

Переходячи від трудового потенціалу працівника до характеристики трудового потенціалу підприємства, необхідно враховувати, що останній не є простою арифметичною сумою потенціалів працівників. За умови продуктивної спільної роботи трудовий потенціал підприємства може значно перевищувати її. Тут спрацьовує емерджентний ефект, пов'язаний із величезними можливостями групової, спільної роботи, із високим ступенем співробітництва, великою відповідальністю кожного працівника, його високою організаційною культурою.

Оптимізація трудового потенціалу за критерієм ефективності результатів може здійснюватися по визначених напрямках. По-перше, через підвищення рівня трудового потенціалу конкретного працівника і на цій основі збільшення емерджентного 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 виконуваної роботи.

Успішна реалізація заходів у процесі використання трудового потенціалу значною мірою залежить від обліку умов і факторів, що визначають цей процес. Під раціональним використанням трудового потенціалу розуміємо зростання кінцевих фінансових результатів при оптимальному за даних умов рівні чисельності працівників і якісному їх складі.

У цілому ж під факторами раціонального використання трудового потенціалу, на думку автора, необхідно розуміти рушійні сили цього процесу. Саме за допомогою такого важеля, як фактори вдається ефективно впливати на використання трудового потенціалу. Науковці виділяють та проводять ранжування різних груп факторів, що впливають на формування та використання трудового потенціалу. Автор вважає, що найбільший інтерес, у даному випадку, має ранжування факторів за пріоритетом відповідно до їх внеску в зростання працевіддачі. Це надзвичайно важливо з погляду формування комплексу заходів, спрямованих на підвищення ефективності використання трудового потенціалу (рис. 1).

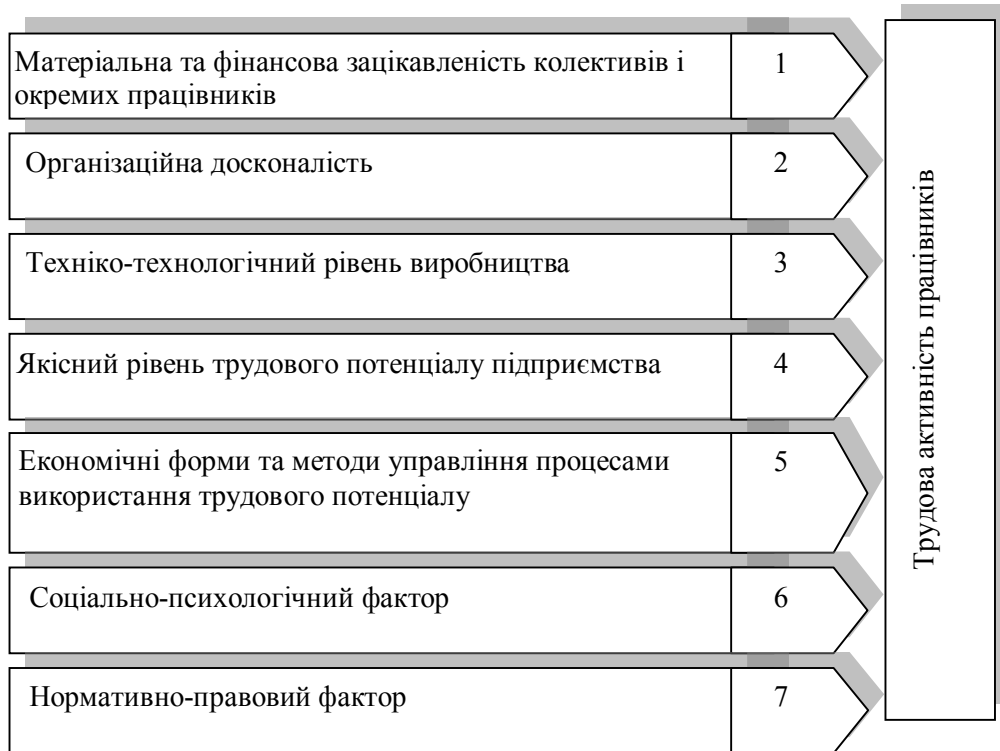


Рис. 1. Ранжування факторів, що формують трудовий потенціал відповідно до їх внеску в зростання працевіддачі

На думку автора, вирішальну роль у підвищенні трудової активності відіграє матеріальна та фінансова зацікавленість колективів і окремих працівників у підвищенні працевіддачі. Цей фактор на сьогодні є головним, оскільки засоби й умови праці надають широкі можливості для зростання його продуктивності. Використання цих можливостей залежить від бажання трудових колективів і кожного працівника. Доти, поки різні форми і методи збудження зацікавленості в підвищенні працевіддачі не спрацьовують, кардинальних зрушень у підвищенні трудової активності працівників очікувати не доводиться. Тому важливим завданням є формування системи особистих мотиваційних інтересів працівників.

При розгляді питань, пов'язаних із використанням трудового потенціалу підприємства, вважається доцільним зупинитися на конкретних шляхах реалізації наявних можливостей. На думку автора, саме підвищення освітнього і кваліфікаційного рівня працівників стає важливим фактором зростання продуктивності праці. Додаткове залучення у виробництво працівників (але з більш високим рівнем кваліфікації) може забезпечити значне зростання продуктивності праці за рахунок кваліфікації та значною мірою буде сприяти звільненню працівників. За цих умов необхідними кроками є: поліпшення планування і прогнозування професійно-кваліфікаційної структури трудового потенціалу, повне використання кваліфікації працівників, а також стимулювання підвищення їхньої кваліфікації.

Підвищення використання живої праці необхідно розглядати в тісному взаємозв'язку з використанням упредмеченої праці. Мова повинна йти про підвищення, насамперед,

продуктивності суспільної праці. Тому вирішального значення набуває визначення оптимальної чисельності зайнятості на підприємствах. Це дозволить прискорити процес інтенсифікації, а отже, поліпшить використання трудового потенціалу.

Таким чином, процес раціонального використання трудового потенціалу на рівні підприємства припускає застосування цілого комплексу заходів, здатних забезпечити раціональність праці, врахування можливостей і здібностей працівника, його особистісних трудових інтересів, а також можливість отримання синергетичного ефекту від вдалого використання персоналу підприємств. Зокрема, потрібно зазначити, що освіта є найкращим розміщенням капіталу для особи, сім'ї, підприємства і суспільства та одним із головних чинників якості трудового потенціалу. Встановлено, що ріст рівня освіти на один клас середньої школи забезпечує в середньому зростання раціоналізаторських пропозицій на 6% і скорочує терміни освоєння робітниками нових операцій [8, с.386]. Професіоналізм – це найважливіша складова трудового потенціалу. Розвинуті країни вкладають значні кошти у професійну освіту і підвищення кваліфікації кадрів. Ці витрати постійно зростають.

Стан і розвиток кожного з перелічених компонентів трудового потенціалу залежить від вчасного та повноцінного фінансування та уваги до нього з боку відповідних служб системи управління кадровим потенціалом.

Висновки і перспективи подальших розробок. Проведене дослідження дозволило зробити теоретичне узагальнення щодо удосконалення підходів до формування трудового потенціалу на регіональному рівні та підвищення ефективності управління потенціалом на рівні підприємств. Автор вважає, що основою проблеми управління потенціалом підприємства є здатності підприємства знаходити та використовувати можливості розвитку.

Формування здатностей використання можливостей підприємства пов'язане із побудовою процесів, що функціонально забезпечують систему управління існуючим трудовим потенціалом підприємства та сприяють його розвитку: «зчитування – оволодіння – управління загрозами/трансформації». Для організації цих процесів необхідно створити сукупність компетенцій, носіями яких будуть відповідні регіональні структури, посадові особи, відділи та служби. Головною передумовою створення дієвих компетенцій є усвідомлення необхідності акцентування на можливостях зовнішнього і внутрішнього середовища. Без цього переважна кількість підприємств за існуючих умов господарювання і освоєнням всієї ринкової ніші можуть зіткнутися із загрозами здійснення економічної діяльності. Це ставить під сумнів довгострокову діяльність даних суб'єктів господарювання і зумовлює необхідність змін існуючих компетенцій.

Список використаної літератури

1. Долішній М. І. Соціально-трудовий потенціал: теорія і практика / М. І. Долішній, С. М. Злупко [у 2-х част.; ч. 1]. – Київ: Наукова думка, 1994. – 268 с.
2. Лукинов И. И. Некоторые проблемы воспроизводства и использования трудового потенциала / И. И. Лукинов // Соц. труд. – 2006. – № 8. – С. 101–110.
3. Сергеева Г. П. Трудовой потенциал страны / Г.П. Сергеева, Л.С. Чижова. – М.: Знание, 2005. – 235 с.
4. Кунельский Л. Трудовой потенциал страны и повышение эффективности его использования / Л. Кунельский // Коммунист. – 1988. – № 14. – С. 27.
5. Онікієнко В. Методологічні питання дослідження відтворення трудових ресурсів регіону / В. Онікієнко // Зайнятість та ринок праці. Міжвідом. зб. заснований при НЦ ЗРП НАН і Мінпраці України у 1993 р. – Вип. 2. – Київ, 2004. – С. 3–11.
6. Шаленко М. В. Формирование механизма территориальной организации трудовых ресурсов: теория и практика / М. В. Шаленко. – К.: Наукова думка, 2006. – 132 с.
7. Ким М. Н. Трудовой потенциал: формирование, использование, управление: [учеб. пособ.] / М. Н. Ким. – Харьков: ХНУ им. В. Н. Каразина, 2003. – 250 с.
8. Васильченко В. С. Управление трудовым потенциалом: [навч. посіб] / В. С. Васильченко, А. М. Гриненко, О. А. Грیشнова, Л. П. Керб. – К.: КНЕУ, 2005. – 403 с.

Прийнято до друку 18.07.2011