

І. М. Дашко,
викладач кафедри облік та менеджмент,
Криворізький факультет ДВНЗ “Запорізький національний університет”

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

У статті досліджено основні показники ефективності використання трудового потенціалу на підприємствах різних видів діяльності в сучасних умовах господарювання та основні проблеми, які притаманні цим підприємствам; запропоновано авторське визначення сутності трудового потенціалу підприємств.

In the article investigational theoretical aspects of the enterprise potential in various activities in the contemporary economy and basic problems, what inherent these enterprises; authorial determination of essence of labour potential of enterprises is offered.

Ключові слова: трудовий потенціал підприємства, трудові ресурси, чисельність, персонал, зайнятість, безробіття, ринок праці, працездатне та непрацездатне населення, робочий час, статеві-вікова структура населення.

Key words: labour potential, labour resources, quantity, personnel, employment, unemployment, labour-market, capable of working and disabled populations, working hours, sexual-age-old structure of population.

ВСТУП

Ситуація, яка склалася сьогодні в розвитку трудового потенціалу, стала справжнім потрясінням для більшості людей, що довгий час жили в умовах повної зайнятості, абсолютної довіри до державного контролю за цінами і розподілом товарів та послуг. Тому дослідження процесів формування і використання трудового потенціалу суспільства та підприємства є досить актуальним в сучасних умовах економічного розвитку, оскільки підвищення ефективності використання трудового потенціалу на підприємстві та суспільстві в цілому може забезпечити зростання індексу людського розвитку держави.

Економіка України знаходиться на початковій стадії вдосконалення використання трудового персоналу підприємства, ефективного використання персоналу, тому досить важливо, щоб вітчизняні підприємства використовували досвід зарубіжних країн, особливо країн з розвинутою економікою.

Науковці дотримуються різних точок зору щодо визначення економічної категорії “трудова потенціал підприємства”. Більше того, визначення сутності поняття іноді має суперечливий характер, тому першочерговим завданням є визначити сутність трудового потенціалу підприємства та на основі цього розкрити та проаналізувати теоретичні аспекти управління ним.

Вивченню теоретичних засад трудового потенціалу та його формування присвячують свої праці багато вчених-економістів: Базаров Т.Ю. [2], Зубрицька Я.О. [7], Кайнова Т.В. [1], Крушельницька О.В. [4], Краснокутська Н.С. [3], Осовська Г.В. [4], Олексюк О.Т. [6], Репіна І.М. [6], Федонін О.С. [6], Чернега І.І. [8].

Огляд наукових підходів до визначення поняття “трудова потенціал” віддзеркалюють відповідні концепції. Так, професор Д.П. Богиня і професор О.А. Грішнова вважають, що трудова потенціал — це інтегральна оцінка і кількісних і якісних характеристик економічно активного населення [2, с. 42—45]. Доценти Г.В. Осовська та О.В. Крушельницька визначають трудова потенціал як сукупність працездатного населення з урахуванням інтелектуального розвитку, знань, умінь, досвіду, духовних цінностей, звичаїв, традицій, переконань і патріотизму. Вони вважають, що поняття “трудова потенціал” є ширшим, ніж поняття “трудова ресурси” (яке донедавна широко застосовувалося в економічній літературі), тому що, вважають ці вчені, воно характеризує не лише загальну чисельність індивідів, а й включає сукупність різних якостей людей, що визначають працездатність [17, с. 38—40]. Однак “працездатне населення” не тотожне “економічно активному населенню”. Професор МГУ Р.П. Колосова дає таке визначення: трудова потенціал є трудовими ресурсами в якісному

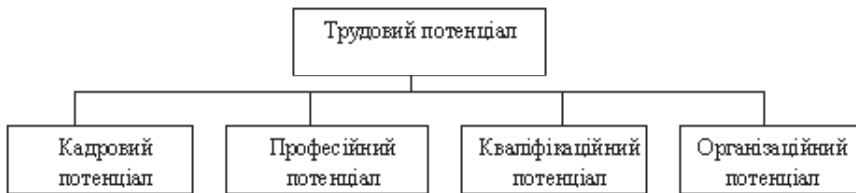


Рис. 1. Структура трудового потенціалу підприємства

вимірі, що, на наш погляд, обмежено визначає його сутність. В “Економічній енциклопедії” за редакцією Б.Г. Гаврилишина зазначено, що кількісно трудовий потенціал визначається чисельністю працездатного населення, законодавчо встановленою тривалістю робочого часу за суспільно нормальної інтенсивності праці та збігається з величиною трудових ресурсів.

Усі автори з різних позицій розкривають поняття “трудоий потенціал”, але, на думку автора, більш точне визначення дає А. Данилюк, оскільки на сучасному етапі розвитку економіки головним ресурсом є саме людина та її інтелект. Тільки завдяки професіоналізму, компетентності, творчому підходу й інноваційному мисленню робітників підприємства зможуть підвищити прибуток, налагодити виробництво, виробляти конкурентоздатну продукцію тощо.

ПОСТАНОВКА ЗАДАЧІ

Головна специфіка сутності трудового потенціалу підприємства полягає у тому, що під впливом постійних змін суспільних форм і видів праці поступово розвивається людський фактор, підвищуються якісні характеристики робочої сили. Це, в свою чергу, має зворотний вплив на виробництво і зумовлює необхідність якісного оновлення форм його організації. При цьому останні супроводжуються тим, що індивіди, по-перше, як носії здатності до праці; по-друге, як учасники процесу праці загалом; по-третє, як члени суспільства, вступають з цього приводу в певні відносини, які становлять основний зміст трудового потенціалу як соціально-економічної категорії [7, с. 231].

Управління трудовим потенціалом підприємства визначається підвищеною складністю через специфічність своїх компонентів. Виходячи з цього можна сказати, що трудовий потенціал підприємства є домінантною формою реалізації людського фактора. Такі категорії, як “населення”, “трудоі ресурси”, “робоча сила”, виступають конкретними носіями останнього на певних стадіях його відтворення [1].

На стадії формування трудовий потенціал підприємства включає в себе персонал й трудові ресурси. На стадії розподілу й використання він відбивається як потенційна і реальна робоча сила. Отже, на відміну від попередніх категорій, трудовий потенціал характеризує також умови, за яких відбувається і є можливою його реалізація.

Підвищення трудового потенціалу окремих працівників є, безперечно, основним чинником підвищення трудового потенціалу суспільства. Головним завданням є те, що трудовий потенціал визначає максимально можливу потенційну здатність до праці індивіда, колективу (організації) та суспільства у цілому, тому необхідно зазначити, що саме трудовий потенціал є джерелом забезпечення підприємств кадрами і має кількісні

та якісні характеристики. Кількісна сторона трудового потенціалу представлена чисельністю працездатного населення, статево-віковою структурою, кількістю безробітних.

РЕЗУЛЬТАТИ

В офіційних державних та урядових документах, спеціальній і науковій літературі використовують термін “трудоий потенціал” поряд з поняттям “трудоі ресурси”. Словом “потенціал” позначають засоби, запаси, джерела, які можуть бути використані, а також можливості окремої особи, групи осіб, суспільства в конкретних обставинах. Стосовно людських ресурсів трудовий потенціал — це інтегральна оцінка кількісних і якісних характеристик економічно активного населення. Розрізняють трудовий потенціал окремої людини, підприємства, території, суспільства.

На основі проаналізованих джерел виникає необхідність надати визначення “трудоого потенціалу”, як міри існуючих ресурсів і можливостей, яка формується у процесі усього життєвого циклу підприємства незалежно від сфери діяльності та визначається чисельністю, віковою структурою, професійними та іншими характеристиками персоналу підприємства.

Трудоий потенціал як сукупність можливостей працівників підприємства активно чи пасивно бере участь у виробничому процесі в рамках певної організаційної структури з урахуванням матеріально-технічних, технологічних, інформаційних та інших ресурсів, є складним структурним соціально-економічним утворенням, що містить ряд компонентів (рис. 1) [8].

Така структура трудового потенціалу підприємства являє собою співвідношення різних демографічних, соціальних, функціональних, професійних та інших характеристик груп працівників і відносин між ними, базується на мобільності та гнучкості, здатності до швидкої перебудови та дозволяє розглядати його як параметр, що зумовлюється безупинними змінами в складі самих працівників і в технологічному способі виробництва, показати співвідношення джерел екстенсивного та інтенсивного зростання трудового потенціалу.

Сукупний вплив зовнішніх та внутрішніх факторів конкретизуються в параметрах макрорівня (пропозиція робочої сили, кількість працездатного населення та його загальноосвітній рівень) та зумовлює якісні та кількісні параметри трудових ресурсів.

Трудоий потенціал підприємства може розглядатися у трьох рівнях: трудовий потенціал людини, потенціал колективу (підприємства), потенціал суспільства. Всі вони взаємопов’язані між собою, але не дублюють один одного.

Основою трудового потенціалу суспільства є потенціал окремої людини. Людським потенціалом вважається міра втілених у людині здібностей, таланту, рівня освіти, кваліфікації та здатність цих якостей приносити дохід.

Трудоий потенціал підприємства являє собою складну, динамічну, відкриту систему, яка є складовою трудового потенціалу суспільства. Але трудовий потенціал підприємства не є простою сумою трудових потенціалів працівників, тому що об’єднання працівників

у колектив дає ефект колективної праці, або сенергичний ефект. Він змінюється з розвитком освітнього і професійного рівня персоналу та його кількісного складу (плинність кадрів, їх скорочення або збільшення).

У наш час вирішальною умовою конкурентоспроможності трудового потенціалу є його якість. Якість трудового потенціалу залежить від великої кількості чинників, серед яких слід виділити природний приріст населення, зміцнення фізичного стану і здоров'я, підвищення інтелектуально-культурного рівня населення. Перелічені фактори, які впливають на стан трудового потенціалу, можуть бути об'єктивними (демографічна ситуація, природні умови) та суб'єктивними (соціально-економічний розвиток суспільства, непрофесійне управління трудовим потенціалом).

На рівні суспільства трудовий потенціал характеризується такими узагальненими показниками, як здоров'я, рівень освіти, організованість, творчий потенціал та активність, моральність тощо. Здоров'я населення країни характеризується середньою тривалістю життя, часткою інвалідів, смертністю за різними віковими групами залежно від різних причин, розміром і часткою витрат на охорону здоров'я тощо. Моральність суспільства визначається його релігійністю, ставленням до інвалідів, дітей, престарілих, показниками соціальної напруги, злочинності тощо. Творчий потенціал і активність проявляються темпами науково-технічного прогресу в країні, доходами від авторських прав, кількістю патентів міжнародних премій та ін. Організованість на рівні суспільства можна оцінити якістю і стабільністю законодавства, обов'язковістю дотримання законів і угод, стабільністю політичної ситуації, якістю доріг і громадського транспорту тощо. Рівень освіти населення характеризується середньою кількістю років навчання у розрахунку на одну людину, часткою витрат на освіту в державному бюджеті, доступністю різних рівнів освіти тощо. Ресурси робочого часу оцінюються кількістю працездатного населення, кількістю і часткою зайнятих, рівнем безробіття, кількістю відпрацьованих людино-днів за рік тощо [2, с. 65—71].

Таким чином, ми вважаємо, що трудовий потенціал підприємства виражає, з одного боку, можливість участі працівника або всіх членів колективу підприємства в суспільно корисній діяльності як специфічного виробничого ресурсу, з іншого — характеристику якостей працівників, що відображають рівень розвитку їхніх здібностей, придатності і підготовленості до виконання робіт певного виду к якості, ставлення до праці, можливостей і готовності працювати з повною віддачею сил і здібностей.

ВИСНОВКИ

Отже, трудовий потенціал підприємства — це сукупна суспільна здібність до праці, потенційна дієздатність суспільства, його ресурси праці. Але поняття “трудова потенціал підприємства” значно ширше поняття “трудова ресурси”. Якщо до складу останнього входять тільки люди, працездатні за певними формальними ознаками, то поняття “трудова потенціал” охоплює і тих, хто ще тільки готується до ефективної трудової діяльності (діти), і тих, хто вже вийшов з сфери зайнятості (пенсіонери). Тому трудові ресурси можна розглядати як ту частину трудового потенціалу, носіями якої є люди, особистісний

трудова потенціал яких за своїми якісними характеристиками мав такий рівень, який дозволяє самостійно забезпечувати себе прибутком у сфері зайнятості. Всі ж інші категорії населення також мають певний рівень трудового потенціалу, але нижчий від мінімального рівня, необхідного для ефективної зайнятості.

У загальному вигляді трудовий потенціал підприємства характеризує певні можливості, які можуть бути використані для досягнення конкретної цілі. У ринкових умовах трудовий потенціал як економічна форма втілення людського фактора виробництва реалізується в різних формах власності. Якщо поєднання робочої сили із засобами виробництва здійснюється на державних підприємствах, то трудовий потенціал є власністю держави. Але якщо це поєднання здійснюється на приватному підприємстві, то реалізується приватна форма власності. У тих випадках, коли особи ведуть індивідуальну трудову діяльність, вони є одночасно власниками речових і особистих факторів виробництва.

Трудова потенціал підприємства має формуватися на основі економічних оцінок здібностей людей, створювати певний дохід. Чим вища індивідуальна продуктивність праці робітника і триваліший період його діяльності, тим більший він приносить дохід і є більшою цінністю для підприємства. Тобто трудовий потенціал працівника є змінною величиною. Працездатність людини й акумульована у процесі трудової діяльності, творчі здібності працівника (досвід) підвищуються в міру розвитку й удосконалення знань і навичок, зміцнення здоров'я, поліпшення умов праці і життєдіяльності.

Література:

1. Кайнова Т.В. Складові соціально економічної ефективності управління персоналом підприємства / Т.В. Кайнова // Проблеми науки. — 2008. — № 5. — С. 27—31.
2. Базаров Т.Ю. Управление персоналом: навч. посіб. — 8-е изд., стереотип. — М.: Академия, 2010. — 224 с.
3. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навчальний посібник. — К.: Центр навчальної літератури, 2007. — 352 с.
4. Осовська Г.В., Крушельницька О.В. Управління трудовими ресурсами: навч. посібник. — К.: Кондор, 2008. — 224 с.
5. Синиця Т.В. Формування та використання трудового потенціалу підприємства [Електронний ресурс]. — Режим доступу.: <http://www.lib.ua-ru.net/inode/39476.html>
6. Федонін О.С., Репіна І.М., Олексюк О.Т. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч. посібник. — Вид 2-ге, без змін. — К.: КНЕУ, 2008. — 316 с.
7. Зубрицька Я.О. Теоретичні засади управління трудовим потенціалом підприємства в сучасних умовах // Формування ринкових відносин в Україні. — 2011. — № 4 (119). — С. 231—234.
8. Чернега І.І. Проблеми ефективності використання трудового потенціалу [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://udau.edu.ua/library>
Стаття надійшла до редакції 19.06.2012 р.