УДК 331.1

О. В. Перепелюкова,
провідний економіст,
Луганська філія Інституту економіко-правових досліджень НАН України

ОСОБЛИВОСТІ ВИЗНАЧЕННЯ СТРУКТУРИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНУ

E. Perepelyukova,
Senior Economist, Lugansk branch of the Institute of Economics and Legal Studies, NAS of Ukraine

FEATURES DEFINING THE STRUCTURE OF THE LABOR POTENTIAL OF THE REGION

Стаття присвячена визначенню структури трудового потенціалу. На основі аналізу існуючих підходів до визначення сутності поняття трудовий потенціал та його структури було виділено три складові структури трудового потенціалу: технічний потенціал трудових ресурсів, виробничий потенціал трудових ресурсів, економічний потенціал трудових ресурсів. Було опрацьовано основні структурні складові категорії "потенціал". У статті запропоновано шляхи формування та використання потенціалу трудових ресурсів. Було запропоновано у загальному вигляді співвідношення носія і його потенціалу у взаємодії із зовнішнім середовищем. У статті визначено основні фактори впливу кожної структурної одиниці на трудовий потенціал. Визначено особливості формування трудового потенціалу з урахуванням його структурних складових. Акцентується увага на управління факторами впливу задля покращення процесу загального використання та формування трудового потенціалу на основі зміни технічного, виробничого та економічного потенціалів трудових ресурсів.

The article is devoted to defining the structure of the labor potential. Based on the analysis of existing approaches to defining the essence of the concept of labor potential and its structure was identified three aspects of the structure of the labor potential: technical capacity of human resources, production capacity of human resources and economic potential workforce. It worked out the basic structural components of the category of "potential". The article suggests ways of creating and using the potential workforce. It was suggested that in general the ratio of the carrier and its potential for interaction with the environment. The article outlines the main impacts of each structural unit of the labor potential. The features of the formation of the labor potential in view of its structural components. Attention is focused on the impact of management factors to improve the overall process of formation and use of labor potential on the basis of changes in the technical, industrial and economic potential workforce.

Ключові слова: технічний потенціал, виробничий потенціал, економічний потенціал, структура, носій, властивість.
Key words: technical capacity, production capacity and economic potential, structure, media, property.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Сучасні перетворення та тенденції світової інтеграції потребують формування напрямів національної політики розвитку на принципах пріоритетності розвитку людини та підвищення інтелектуального рівня держави в цілому. Якість трудових ресурсів стає основною передумовою розвитку суспільного виробництва. Професійні, інтелектуальні та фізичні здібності людей, які можуть бути відображені системою показників їх потенціалу, є головним джерелом нагромадження матеріального і нематеріального багатства. Проблеми розвитку трудового потенціалу накопичуються та загострюються через низький рівень життя, безробіття, не адаптованість людей та виробництва до ефективного функціонування в ринкових умовах, поширеність невідповідності професійної освіти потребам економіки. Формування трудового потенціалу є визначальним для майбутнього України та створення умов переходу до інноваційної моделі розвитку трудового потенціалу. Рівень та якість трудового потенціалу виступають фундаментом життєзабезпечення та стабільності у суспільстві, відіграють провідну роль у забезпеченості конкурентоспроможності економіки держави.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Різним аспектам формування та використання трудового потенціалу присвячені праці відомих вітчизняних вчених, а саме: О. Амоші, Д. Богині, Н. Борецької, В. Гончарова, О. Грішнової, В. Василенка, С. Калініної, Б. Клияненка, О. Новікової, Л. Шаульської, Є. Чернявської, А. Колота, Е. Лібанової, М. Пітюлича, В. Приймака, М. Семикіної, Б. Генкіна, Л. Абалкіна, В. Петюха та інших вчених. Процес якісного вдосконалення людського капіталу відображено у роботах засновників теорії людського капіталу Т. Шульца, Г. Беккера та їх послідовників.

Разом з тим, недостатньо дослідженими залишаються питання, пов'язані із визначенням структурних елементів трудового потенціалу.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Ціллю статті є визначення структурних елементів трудового потенціалу.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Трудові ресурси потребують різних підходів, принципів, методів щодо використання потенціалу трудових ресурсів території, персоналу підприємства (або іншого учасника господарчої діяльності), окремої особи. Трудовий потенціал являє собою сукупність властивостей трудових ресурсів щодо виконання певного обсягу робіт встановленої кваліфікації, складності, важкості (технічний потенціал), виробництва забезпеченого попитом обсягу певної продукції (виробничий потенціал), створення економічного результату (економічний потенціал трудових ресурсів). Згідно із цим визначення категорії трудовий потенціал, його структура складається із трьох складових елементів (видів потенціалів) — технічного, виробничого та економічного (рис. 1), які відображують властивості носія.

Трудовий потенціал проходить декілька стадій становлення — це процес формування, оцінки та використання.

Формування потенціалу трудових ресурсів починається за межами підприємства відносно трудових ресурсів загалом і продовжується відносно персоналу конкретного підприємства за наступними етапами:

1. Формування технічного потенціалу трудових ресурсів як властивості виконувати окремі елементи процесів зміни зовнішнього середовища, які можуть бути завершеними або ні, для власних потреб, або для обміну, для отримання досвіду або для життєзабезпечення особи.

Це формування починається з професійної орієнтації окремих осіб у їх інтересах, але подальше навчання потребує організації та управління даним процесом для їх сукупності (тобто трудових ресурсів) у інтересах суспільства, і у значному ступеню є функцією держави, яка повинна забезпечити інформаційну та методичну базу планування підготовки кадрів в умовах самоврядування закладів освіти. Слід розрізняти управління формуванням та реформуванням технічного потенціалу трудових ресурсів на рівні держави та управління формуванням і реформуванням технічного потенціалу персоналу (як складового елементу конкретного носія) на рівні підприємства.

2. Формування виробничого потенціалу трудових ресурсів як властивості виконувати конкретні операції виробничого процесу з виготовлення певного готового продукту (зі створення нематеріальних об'єктів, виконання робіт з обробки, транспортування, реалізації продукції, організації та управління, у складі персоналу підприємства, або у якості індивідуального учасника господарчої діяльності) для отримання результату праці у натуральному вимірі для власного використання або для обміну, для безпосереднього учасника процесів виробництва, для власника засобів виробництва, для суспільства у цілому.

Управління формуванням та реформуванням виробничого потенціалу трудових ресурсів, яке відбувається

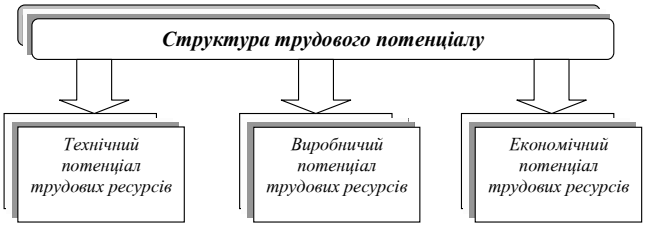

Рис. 1. Структура трудового потенціалу

в процесі його реалізації, починається з навчання на підприємстві, отримання досвіду виконання конкретних функцій у складі відповідної функціональної системи (системи виробництва, збуту, підтримки та розвитку тощо), підвищення кваліфікації та глибокої спеціалізації у обраному напрямку, що є функцією прямого управління з боку підприємства, та непрямого з боку держави.

3. Процес реалізації економічного потенціалу трудових ресурсів, як властивості створювати грошовий еквівалент праці (доход для окремої особи, заробітна плата для найманого виконавця, прибуток для власника засобів виробництва, обсяг доданого продукту для суспільства) починається з моменту нарахування заробітної плати окремої особи у якості ученика, стажера, співробітника на випробному терміні, укладання контракту, а відносно усього персоналу, який формується одночасно зі створенням юридичної особи і реформується впродовж життєвого циклу підприємства — з реалізацією першої партії (окремого об'єкту) готової продукції.

Якщо виходити з того, що окремо виділяти носій та його потенціал, існує необхідність виділення структурних складових об'єкта, які мають важливі для оцінювача власні характеристики (рис. 2). Структурні складові об'єкта — являють собою сукупність носія та його властивостей які диференціюються у залежності від рівня втілення (існуючий потенціал та потенціал розвитку), рівня використання (реалізований та нереалізований) та доцільності існування потенціалу який не використовується (резерв та надлишок) [1, с. 42].

Існуючий потенціал — існуюча властивість носія (особи, персоналу, трудових ресурсів території) забезпечити певний фонд часу виконання трудових процесів за його спеціалізацією. Частіше за все, існуючий потенціал використовується не повністю [1, с. 50]. У сучасній структурі трудових ресурсів до існуючого потенціалу відноситься економічно активне населення у віці 15—70 років.

Реалізований потенціал — частка або увесь існуючий потенціал носія, що вже використовується (або планується до використання у майбутньому). Реалізований потенціал на ринку праці представлений зайнятим населенням.

Нереалізований потенціал — частка або увесь існуючий потенціал носія, що не використовується (або не планується до використання у майбутньому) за внутрішніми або зовнішніми причинами й існування якого доцільно лише як тимчасове становище (надлишок), або як резерв. До нереалізованого потенціалу відноситься безробітне населення, яке під впливом зовнішніх та внутрішніх факторів не має змогу працевлаштування на конкретний проміжок часу. У майбутньому цей потенціал повинен стати реалізованим.

Причини виникнення нереалізованого потенціалу потребують аналізу й там, де це можливо, він підлягає реалізації, оскільки його підтримування теж потребує витрат, як от надання допомоги по безробіттю.

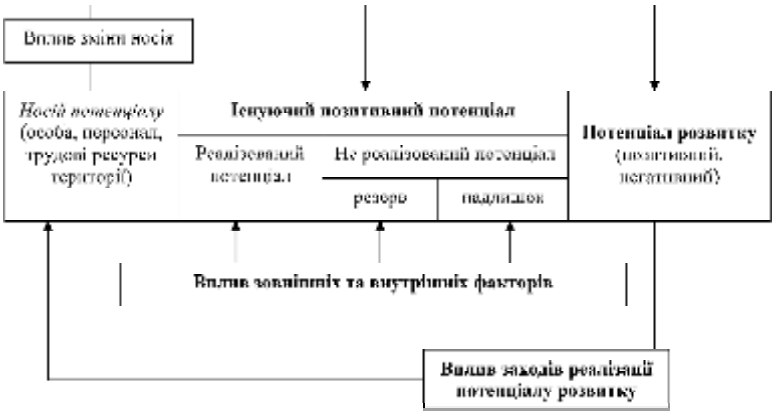

Рис. 2. Структура потенціалу за рівнем використання

Резерв у складі нереалізованого потенціалу — частка нереалізованого потенціалу трудових ресурсів, яка існує, але не використовується (у розмірі фонду часу або у вимірі результатів можливої реалізації даної властивості) за рішенням розпорядника в залежності від зовнішніх та внутрішніх умов.

Слід відрізняти резерв частини трудових ресурсів (носія) та частини його властивості (потенціалу як фонду часу, натуральних або вартісних результатів використання трудових ресурсів). Коли потреба у трудовому резерві зникає або ресурс втрачає потрібні властивості, він частіше за все переходить до надлишку нереалізованого потенціалу, або підлягає перенавчанню.

Надлишок нереалізованого потенціалу — це його частка, яка не може бути використана за тимчасово або постійно існуючих умов (як от безробіття під час світової або локальної кризи), і не є спеціально створеним резервом.

За основу запропонованої схеми прийнято структуру потенціалу, розглянуту, яка відображує структуру потенціалу природних ресурсів та підприємств [2, с. 156]. Але трудові ресурси являють собою специфічний вид ресурсів. Вони мають кілька особливостей, які необхідно враховувати в процесі використання їх потенціалу.

Процес формування та використання потенціалу трудових ресурсів може виконуватись шляхом:

зміни рівня його використання відповідно до внутрішнього стану та зовнішніх умов;

зміни факторів зовнішнього середовища, елементом якого є трудові ресурси; зміни напрямів використання потенціалу.

Трудові ресурси у межах території є відновлюваним ресурсом, змінюються кількісно у результаті коливань темпів народжування та смертності або за рахунок міграційних процесів, які потребують управлінського впливу з боку держави. На відміну від інших видів ресурсу кожна особа поступово змінюється якісно впродовж усього життя (головним чином, набуваючи та втрачаючи знання та навики, змінюючи фах, професію, спеціалізацію, психофізичні характеристики), при цьому розвиток трудових ресурсів відбувається у межах об'єктивних соціальних закономірностей, тоді як окрема особа діє в умовах існуючого на певній території законодавства за суб'єктивним сприйняттям обов'язковості виконання цих законів.

Визначення існуючого та реалізованого технічного потенціалу за кожною категорією персоналу підприємства повинно бути засновано не на усередненні показників, а на врахуванні індивідуальних властивостей виконавця шляхом застосування відповідних коефіцієнтів за кожною особою та подальшим підсумовуванням робочого часу за усіма її функціями.

Розрахунок повинен виконуватись окремо за кожною функціональною системою підприємства з врахуванням їх специфіки. Коефіцієнти приймаються за рівнем виконання обов'язків кожним окремим виконавцем на основі аналізу базового та поточного періоду (прогули, лікарняні, втрати часу більші за норми впродовж зміни, відсутність результату дій виконавця, т. ін.), очікуваних змін в прогнозному періоді в процесі автоматизації трудових процесів, вдосконалення організації праці, покращення умов праці тощо.

Якщо працівник є відрядником або результати його праці визначаються з врахуванням якості, точності, інших показників, слід застосувати коефіцієнт перерахунку реально відпрацьованого часу на його розрахунковий еквівалент, який буде більше або менше реального часу залежно від продуктивності праці, рівня втрат (брак, зупинки виробництва на суміжних ділянках з вини виконавця), частоти помилок у прийнятті управлінських рішень тощо.

Комп'ютеризація обліку та перерахунку реального часу роботи та відповідних коефіцієнтів дозволить більш об'єктивно враховувати реальний рівень технічного потенціалу кожного виконавця (керівника, спеціаліста, робітника) та їх однорідної спеціалізованої сукупності (токарі, економісти, лінійні керівники) в еквіваленті повноцінного робочого часу [1, с. 62].

Технічний потенціал особи повинен визначатися не на основі усереднених по підприємству показників, а на даних конкретної людини у базовому, поточному та прогнозному періоді за формулою:

$$П^{р}_{пп} = \left(\frac{\sum_{i=1}^{Tб} F^{ф}_{пi}}{T_б} \times k_б + F^{дпф}_{п} + \frac{\sum_{j=1}^{Tпр} F^{дпр}_{пj}}{T_{пр}} \times k_{пр}\right) / 3 \quad (1),$$

де $П^{р}_{пп}$ — розмір реалізованого технічного потенціалу працівника (у вимірі річного дійсного (корисного) фонду робочого часу), годин;

$F^{ф}_{пi}$ — фактичний фонд робочого часу працівника у і-му році базового періоду, годин;

$F^{дпф}_{п}$ — сума фактично відпрацьованого часу та невідпрацьованого залишку планового дійсного фонду часу працівника у поточному році , годин;

$F^{дпр}_{пj}$ — очікуваний дійсний фонд часу працівника у j-му році прогнозного періоду;

$T_б$ — прийнята тривалість базового періоду, років;

$T_{пр}$ — прийнята тривалість прогнозного періоду, років;

$k_б$ — коефіцієнт врахування відмінностей впливу внутрішніх та зовнішніх факторів базового періоду по

відношенню до поточного року (у тому числі зміни рівня інформатизації, автоматизації, механізації, організації праці);

$k_{пр}$ — коефіцієнт врахування очікуваних відмінностей впливу внутрішніх та зовнішніх факторів прогнозного періоду по відношенню до поточного року (у тому числі, крім перелічених вище, фактору неповної визначеності майбутнього стану працівника, як от вікові зміни, стан здоров'я, адаптованість до змін умов праці).

Потенціал спеціалізованої сукупності працівників (які є взаємозамінними та виконують подібні функції у складі функціональної системи підприємства) визначається як сума часткових технічних потенціалів кожної окремої особи. Резервний технічний потенціал визначається лише для вказаної сукупності шляхом призначення дублерів на особливо важливих або небезпечних роботах. Потенціал особи не резервується, він підлягає довантаженню або є вимушеним залишком внаслідок несприятливої кон'юнктури ринку.

Визначення надлишкового технічного потенціалу працівника та їх спеціалізованої сукупності можна виконати шляхом порівняння технічного потенціалу закріпленого за ними обладнання та їх власного технічного потенціалу за фондом робочого часу.

Визначення технічного потенціалу творчих працівників, кінцеві результати праці яких мало залежать від витрат часу та умов виконання робіт, не має сенсу, то у цих випадках слід визначати економічний потенціал за результатами аналізу базового періоду, якщо він має місце, випробувального терміну, результатів навчання тощо.

Проте, на приклад, на машинобудівному підприємстві фактори впливу дещо різняться із факторами, які впливають на трудовий потенціал на регіональному рівні. Покращення факторів впливу на машинобудівному підприємстві задля ефективного використання трудового потенціалу (за рахунок збільшення використання технологічного потенціалу) слід віднести: впровадження нових технологій і енергозберігаючого обладнання; удосконалення існуючих технологічних процесів і енергоємного обладнання; автоматизація та механізація виробничих процесів; модернізація діючого обладнання; удосконалення технологічних процесів на діючому обладнанні; зміна якості продукції; зміна структури виробництва; зміна конструкційних та технічних характеристик продукції; зміна системи оплати праці, удосконалення системи мотивування та стимулювання до трудової активності працівників; підвищення рівня кваліфікації працюючих; професійна переорієнтація працівників до нових умов праці та інше. Основною проблемою машинобудівних підприємств у впровадженні новітніх технологій є питання енергозбереження. Оскільки заходи з модернізації обладнання та впровадження новітніх технологій потребують капітальних інвестицій необхідне визначення ефекту від запропонованих заходів.

Визначення технічного потенціалу повинно доповнюватись розрахунками потенціалу виробничого, який обмежує властивості трудових ресурсів до виконання певних видів діяльності переліком конкретних робіт, потрібних для виготовлення певної продукції або надання конкретних послуг. На використання технічного потенціалу трудових ресурсів у загальному вигляді впливає низка зовнішніх та внутрішніх факторів (рівня техніки та технології, кооперації, кон'юнктури ринку конкретного продукту). Вплив організаційно-технічних заходів розвитку на економічний результат використання трудових ресурсів (доход, прибуток, додана вартість) у частині, яка забезпечується живою працею

Взаємодія факторів впливу кожної структурної одиниці на потенціал має зворотній зв'язок. Так, наприклад, зміна економічного потенціалу може потребувати зміни виробничого потенціалу, і в свою чергу зміни самого носія (перенавчання, підвищення кваліфікації).

ВИСНОВКИ З ДАНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШОГО РОЗВИТКУ У ДАНОМУ НАПРЯМІ

Таким чином, трудові ресурси потребують різних підходів, принципів, методів щодо використання потенціалу трудових ресурсів території, персоналу підприємства (або іншого учасника господарчої діяльності), окремої особи. Наведена структура потенціалу трудових ресурсів дасть змогу забезпечити більш ефективне використання робочої сили.

Основними напрямами щодо забезпечення ефективного використання трудового потенціалу є вдосконалення трудових ресурсів території, створення оптимальних умов їх використання та створення механізму забезпечення найбільш повного використання їх властивостей шляхом оптимізації співвідношення структурних елементів трудових ресурсів та створених робочих місць.

Врахування у поточній роботі підприємств такої структури потенціалу трудових ресурсів дасть змогу більш ефективно використовувати людський капітал. Подальші розробки вчених щодо даної категорії повинні відображатись на законодавчому рівні (при плануванні господарчої діяльності, статистичної інформації та інше). Ефективне використання потенціалу трудових ресурсів за наведеним алгоритмом дасть змогу збільшити рівень зайнятості трудових ресурсів на ринку праці, забезпечити конкурентоспроможність працівників у сучасних умовах трудового процесу, підвищити якість робочої сили.

Література:

1. Бачевський Б.Є. Потенціал підприємства: монографія / Б.Є. Бачевський. — Луганськ: Вид-во "Ноулідж", 2013. — 538 с.

2. Перепелюкова О.В. Основні напрями підвищення ефективного використання потенціалу трудових ресурсів регіону / Перепелюкова О.В // Вісник Східноукраїнського університету ім. В. Даля. — 2013. — № 12 (200), Ч. 2. — 262 с.

References:

1. Bachevskiy, B. (2013), Potentsial pidpryiemstva: monohrafiia [Potential Company: monograph], Noulidzh, Lugansk, Ukraine.

2. Perepelyukova, E. (2013), "The main directions of improving the efficient use of the capacity of human resources in the region", Journal of University of the East. Dal, vol. 12 (200), no. 2, p. 262.

Стаття надійшла до редакції 25.03.2014 р.