

КОМПОНЕНТНИЙ АНАЛІЗ ПІДХОДІВ ДО РОЗУМІННЯ "ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПРАЦІВНИКА" У ВІТЧИЗНЯНИХ ДЖЕРЕЛАХ

У статті розглянуто структурну характеристику теоретичних підходів до розуміння "трудоного потенціалу підприємства". Визначено базові складові трудового потенціалу працівника, їх суть, обґрунтовано власний підхід до компонентної структури трудового потенціалу. За результатами дослідження було визначено, що кількісні та якісні компоненти є дуже важливими при здійсненні оцінки трудового потенціалу працівника.

Ключові слова: трудовий потенціал працівника, людський капітал, фізична складова, соціально-психологічна складова, інтелектуальна складова, професійно-кваліфікаційна складова, культурно-моральна складова, інноваційна складова.

ВСТУП

Темпи розвитку системи господарювання в українській економіці залежать не тільки від наявності природних багатств, але і від того, наскільки розвинений, затребуваний і реалізований трудовий потенціал країни. Врахування здібностей і можливостей людини є головними чинниками, що впливають на формування цілей і перспективних напрямків розвитку суспільства.

Остання третина XX століття і початок XXI століття характеризуються активним зростанням ролі людського фактора у всіх сферах життєдіяльності суспільства. Однак, і в попередні періоди історії, людський фактор відіграв важливу роль у суспільному прогресі. У новітню епоху – можливості людини, її ресурси істотно розширилися, посилювалися та якісно змінилися. Відповідно і з боку суспільства зросли вимоги до людини, її фізичного стану, здоров'я, освітнього рівня, професійної підготовки, загальної культури, духовного розвитку та соціальної активності. У зв'язку з цим, виникає необхідність вивчення можливостей людини як працівника, його потенціалу та складових.

Теоретичні дослідження суті складових трудового потенціалу працівника відображені у працях таких вчених як: Семікіна М.В. [18], Горбунов В.О. [5], Генкін Б. М. [4], Маслов Е.В. [12], Бороздіна О.Ю. [1] (окремі теоретичні аспекти складових трудового потенціалу працівника і були розроблені, однак не до кінця сформовану структуру трудового потенціалу людини), Смолюк В.Л. [15], Нестерова В.Г. [13], Травін В.В. [16], Відяпіна В.І. [2], Зюзіна Д.І. [10] (розглянуто компонентні складові трудового потенціалу, однак не до кінця вирішеними залишаються питання комплексної структури потенціалу працівника).

Метою даної статті є узагальнення теоретичних підходів структури потенціалу працівника та вироблення власної концепції його структури.

Основними завданнями нашого дослідження є аналіз визначень "потенціалу працівника", а також виявлення їх структурних компонентів. Об'єктом дослідження є складові елементи трудового потенціалу людини такі як фізичний, соціально-психологічний, інтелектуальний, професійно-кваліфікаційний, культурно-моральний та інноваційний.

У статті використовуються загальнонаукові та спеціальні методи дослідження: компонентний аналіз, системний аналіз і синтез – для узагальнення теоретичних засад формування та розвитку складових елементів трудового потенціалу людини.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

У XX столітті в усьому світі посилювалася увага до людини, як соціального феномену, так і до людського фактору, а також до проблем розвитку потенціалу людини як одного з елементів виробничого процесу. Успішний розвиток ринкової економіки України можливий лише в тому випадку, якщо буде в повній мірі приведений в дію людський ресурс, який є головною виробничою силою суспільства.

В даний час на перший план, як ніколи, виступають не технології і фінанси, а насамперед соціум: люди, трудовий потенціал підприємств, його структура.

Визначальна роль людини на виробництві обумовлена, тим що:

1. Людина – об'єднуючий компонент, який організовує початок функціонування та подальший розвиток будь-якого виробництва. Тому що, без застосування людиною усіх її можливостей, навичок і вмінь організація виробничого процесу є неможливою [18, с.50].

2. Людина – творець. Більшість учасників трудового процесу прагнуть удосконалювати свою роботу, володіють творчим імпульсом пошуку резервів виробництва, бажанням зробити свою працю більш осмисленою, більш цілеспрямованою. Навіть в умовах спаду економіки та кризової ситуації в країні, проведені на багатьох виробництвах дослідження показують, що більшість людей зберегли відповідальний підхід до виконання поставлених перед ними завдань, і як раніше прагнуть до поліпшення виробничої діяльності [18, с.50].

3. Від людини залежить зростання продуктивності праці, ефективності виробництва, перетворення і поліпшення, які відбуваються в процесі трудової діяльності. І те, що продуктивність праці в промисловості за XX століття виросла в 100-140 разів, можна вважати найважливішим показником використання можливостей людини [18, с.51].

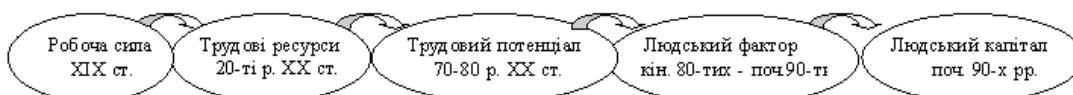
4. Людина – взаємозв'язок інтересів виробництва і його учасників. Беручи участь у трудовому процесі, працівник розуміє, що потрібно для виробництва і якою мірою це поєднується з його особистими інтересами. Якщо має місце нерозуміння того, яким чином пов'язані виробничі завдання з соціальними запитамі людей, колективу, підприємства, то виникають соціальні витрати організації виробництва і праці: плинність, незадоволеність працею, конфлікти та інші фактори, які ускладнюють і обтяжують виробничий процес, а також являються гальмом для використання людського фактору [20, с. 14].

Процес розвитку уявлень про людину як суб'єкта економічного життя призвів до виникнення таких понять як: «робоча сила», «трудоі ресурси», «трудоі потенціал», «людський фактор», «людський капітал». Необхідно розкрити відмінності цих понять, які на перший погляд здаються тотожними. На рисунку 1 в хронологічній послідовності відповідно до часу їх виникнення, їх активного використання в процесі розвитку уявлень про людину як про суб'єкт економічного життя, приведені всі вищезазначені поняття.

Під робочою силою розуміють здатність людини до праці, сукупність фізичних і розумових здібностей, якими володіє людина і які використовуються нею у процесі виробництва матеріальних благ [4], [8].

Трудоі ресурси – це працездатна частина населення, яка володіє фізичними й інтелектуальними здібностями до трудової діяльності і здатна виробляти матеріальні блага і надавати послуги [9], [13].

З вищезазначених визначень бачимо, що поняття «робоча сила» і «трудоі ресурси» не є тотожними категоріями, але вони тісно взаємопов'язані між собою. На нашу думку, під робочою силою слід розуміти потенційну здатність до праці, а під трудоіми ресурсами – функціонуючу здатність.



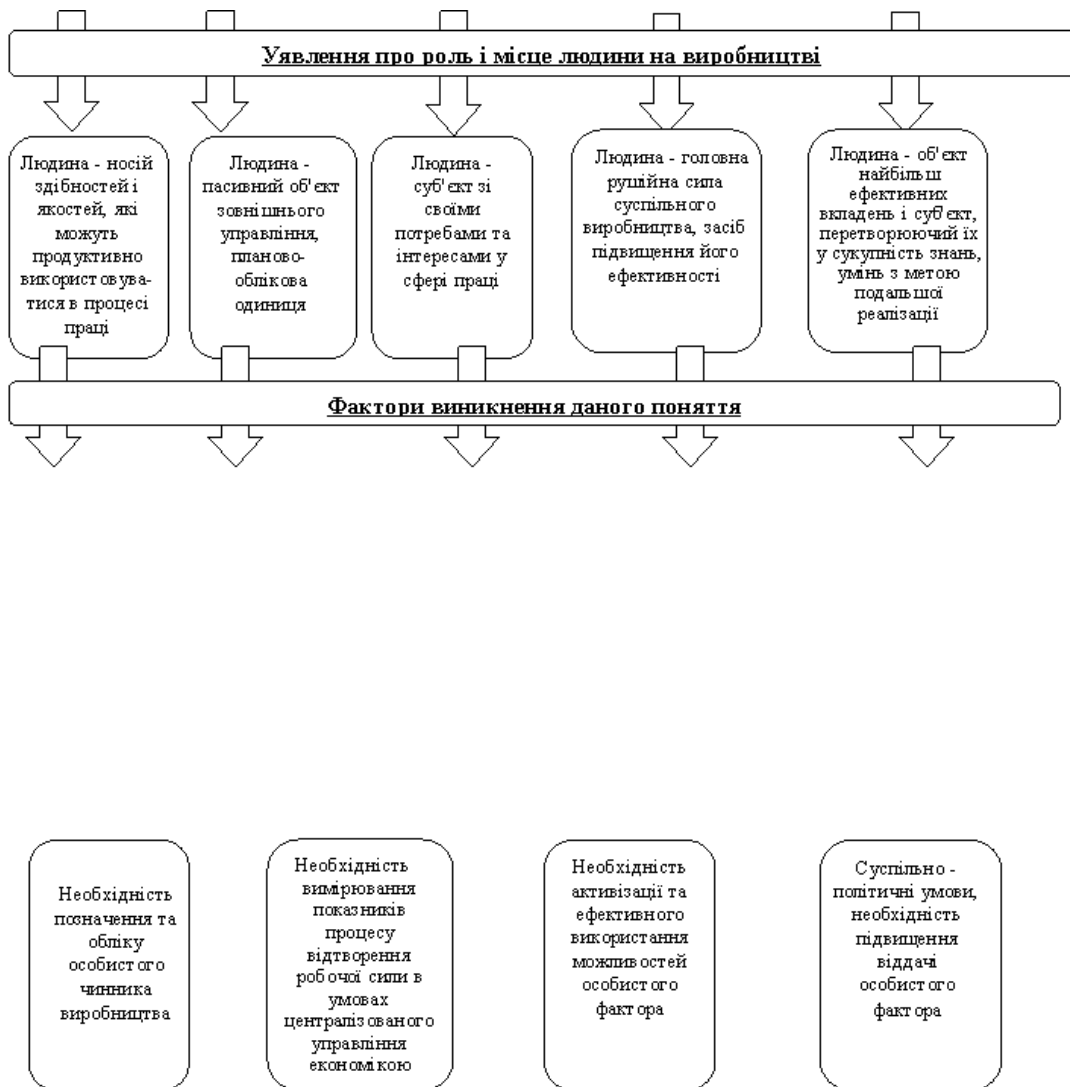


Рис. 1 Основні етапи зміни уявлення про людину, як суб'єкт економічного життя

Трудовий потенціал являє собою сукупність усіх трудових можливостей як людини чи різних груп працівників, так і підприємства, галузі, сфери і суспільства та країни в цілому. Всі вони генетично між собою взаємопов'язані в рамках єдиної системи трудових відносин. Але, незважаючи на їх генетичну єдність як економічної форми вираження потенціалу людського фактора, всі вони мають функціональні та структурні відмінності, та самостійність. З огляду на це, можемо виділити три рівні трудового потенціалу:

1. Мікрорівень (трудовий потенціал окремого працівника);
2. Мезорівень (трудовий потенціал підприємства);
3. Макрорівень (трудовий потенціал суспільства).

Вихідною структурною одиницею аналізу трудового потенціалу є трудовий потенціал працівника (мікрорівень), який утворює основу формування трудових потенціалів більш високих структурних рівнів.

Для розгляду поняття «трудовий потенціал працівника (особистості)» звернемося до визначення «робочої сили», даного К. Марксом: «...сукупність фізичних і духовних здібностей, якими володіє організм, жива особа людини, і які пускаються нею в хід всякий раз, коли він виробляє які-небудь споживчі вартості» [11, с.178].

З цього визначення випливають два важливі висновки. По-перше, до моменту зайнятості людини працею говорити про її робочу силу можна лише умовно як про фізичну і духовну працездатність взагалі, як про можливий потенційний трудовий внесок. По-друге, результат використання індивідуальної робочої сили - це реальний трудовий внесок працівника, він виражається в конкретному продукті, а також у певному рівні продуктивності і ефективності праці, досягнутому даним працівником.

Таким чином, робочу силу індивіда за своїм походженням (властивість організму і живої соціальної особистості) і станом, готову до використання в праці можна розглядати як трудовий потенціал (ресурс) особистості – джерело робочої сили. Перетворитися на робочу силу, бути використаним як робоча сила – це призначення, об'єктивна мета «трудового потенціалу особистості». З теоретичної і практичної точки зору, важливість цього факту полягає в тому, щоб розглядати робочу силу не тільки як щось задалегідь дане, але і як постійний резерв підвищення продуктивності і ефективності праці.

Трудовий потенціал працівника не є величиною постійною, він безперервно змінюється. Працездатність людини і творчі здібності працівника, акумулюються (накопичуються) у процесі трудової діяльності підвищуються в міру розвитку й удосконалення знань і навичок, зміцнення здоров'я, поліпшення умов праці та життєдіяльності. Але вони можуть і знижуватися, якщо, зокрема, погіршується стан здоров'я працівника, режим праці стає жорсткішим і т.д. Говорячи про управління персоналом, необхідно пам'ятати, що потенціал характеризується не ступенем підготовленості працівника в даний момент при обійманні тієї чи іншої посади, а його можливостями в довгостроковій перспективі – з урахуванням віку, освіти, практичного досвіду, ділових якостей, рівня мотивації [2, с.150].

На нашу думку, трудовий потенціал окремого працівника характеризує індивідуальні можливості його участі в трудовому процесі, які залежать від рівня фізичного, інтелектуального та духовного розвитку, професійно-кваліфікаційної підготовки, практичних навичок та вмінь для виконання поставлених перед ним трудових завдань, а також його відношення до роботи.

Структура трудового потенціалу працівника являє собою співвідношення компонентів, що відображають різні демографічні, соціальні, функціональні, професійні та інші характеристики, характеризує сукупність показників компонентів, що відносяться до здібностей і якостей людей у сфері трудової діяльності [7, с. 174].

Перший, мезорівень характеризує трудовий потенціал окремого працівника, розглянемо його складові, як вони трактуються науковою думкою (рис. 2).

| | | | | | | | | | | | |
|--|----|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| моральний потенціал | + | + | | | + | | | + | + | + | 7 |
| моральні орієнтири | + | | | + | | | | + | + | + | 5 |
| рівень культури | + | + | | | | | | | | + | 3 |
| рівень свідомості, відповідальності, інтересів, потреб | | | + | | + | | | | | | 2 |
| Інноваційний потенціал | + | + | | + | | | | + | + | + | 6 |
| здатність до розробки і впровадження нових ідей, інновацій | + | + | | | | | | + | | + | 4 |
| прояв творчості | | + | | + | | | | + | + | + | 5 |
| Підсумок компонентів | 11 | 11 | 4 | 4 | 5 | 6 | 9 | 9 | 6 | | - |
| Підсумок потенціалів | 6 | 6 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | | - |

Джерело: розроблено автором на основі [15], [18], [5], [4], [12], [1], [13], [16], [10].

Також слід виділити тих науковців, які включають до переліку компонентів такі складові, які є одиничними, тобто зустрічаються лише у одного із вищенаведених авторів. Так наприклад, Смолук В.Л. [15] до соціально-психологічного потенціалу включає такі характеристики, як емоції, почуття, активність, дисциплінованість, в інтелектуальному потенціалі автор також виділяє одиничний компонент – це аналітичне мислення, в інноваційному потенціалі – інноваційні здібності та ініціативу.

Бороздіна О.Ю. [1] виділяє ряд особливих компонентів, а саме: у соціально-психологічному потенціалі – це темперамент, тип нервової системи, сімейний стан, наявність дітей, мікроклімат в сім'ї, в інтелектуальному потенціалі – це структура інтелекту. У Семикіна М. В. [14], це такі компоненти, як трудова активність, мобільність, здатність до навчання і перенавчання та трудовий менталітет. Найменшу кількість компонентів вказують Генкін Б.М. [4] та Горбунов В.О. [5], їх всього 4: у першого автора – це стан здоров'я, освіта, професійна підготовка, мораль та трудовий потенціал, у другого автора – це стан здоров'я, інтелектуальні здібності і нахили, професійний досвід, рівень свідомості. Ми вважаємо, що такі підходи до визначення показників (компонентної структури) трудового потенціалу не достатньо розкривають особистісний фактор, а саме риси характеру, темпераменту, і соціальний чинник - сімейний стан, наявність дітей. Крім того, мало мати уявлення про досягнутий рівень освіти і нічого не говорити про інтелектуальний потенціал працівника. Чечіна О.С. у своїй кандидатській роботі наводить деякі параметри, які на її думку, не мають відношення до компонентних складових трудового потенціалу працівника, а саме це: сімейна структура, мобільність працівників, технічна озброєність праці, умови праці, рівень соціальної зрілості, ідейної переконаності, тип нервової системи і т. д. [20, ст. 91]. Ми вважаємо, що вищеперелічені компоненти є важливими складовими трудового потенціалу, оскільки без їх наявності працівник не зможе ефективно виконувати свою роботу, а отже не зможе використовувати і накопичений трудовий потенціал.

На нашу думку, найбільш повною є структура Бороздіної О.Ю. [1], перш за все тому, що вона включає до соціальної складової такі показники, як сімейний стан, наявність дітей, мікроклімат в сім'ї.

Отже, проаналізувавши структуру трудового потенціалу працівника, виділимо такі її складові: 1. Фізичний потенціал (стать, вік, стан здоров'я, трудова активність, витривалість); 2. Професійно-кваліфікаційний потенціал (освіта, професійна підготовка, рівень кваліфікації, професійний досвід, уміння і навички, рівень компетенції, обсяг загальних і спеціальних знань); 3. Інтелектуальний потенціал (здатність до навчання, перенавчання та саморозвитку, інтелектуальні здібності і нахили, аналітичне мислення, пізнавальні здібності); 4. Соціально-психологічний потенціал (сімейний стан, наявність дітей, мікроклімат в сім'ї, тип нервової системи, темперамент, мобільність, дисциплінованість, комунікабельність, активність, почуття, емоції, тип, риси характеру); 5. Культурно-моральний потенціал (рівень свідомості, відповідальності, інтересів, потреб, духовний розвиток, трудовий менталітет, рівень культури, моральні орієнтири); 6. Інноваційний потенціал (прояв творчості, здатність до розробки і впровадження нових ідей, інновацій, ініціатива, креативні здібності).

В ході дослідження було виявлено, що складові які формують трудовий потенціал людини доцільніше розглядати з позиції людського капіталу, адже саме він є реалізованою, активною частиною трудового потенціалу. Тобто, компоненти, які притаманні кожному окремому працівнику, в розрізі трудового потенціалу є тільки потенційними, та не використовуються в даний момент часу. Якщо ж розглядати дану компонентну структуру з боку людського капіталу, то визначені складові є реально наявними і застосовуються працівником в ході виконання поставлених перед ним завдань.

На особистісному рівні людським капіталом називаються знання та навички, які людина здобула шляхом освіти, професійної підготовки, практичного досвіду (використовуючи при цьому свої природні здібності) і завдяки яким вона може надавати цінні виробничі послуги іншим людям. На цьому рівні людський капітал можна порівняти з іншими видами особистої власності (майно, гроші, цінні папери), яка приносить доходи [19]. Грішнова О.А. людський капітал характеризує як сукупність сформованих і розвинутих внаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій поведінки індивідів, що перебувають у їхній власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і впливають завдяки цьому на зростання доходів свого власника і національного доходу [6, с. 17]. Людський капітал, створюється та накопичується завдяки капіталовкладенням. При цьому людський капітал формується головним чином у результаті певних інвестицій у людину (в людей) і крім інвестиційних витрат потребує доброї волі та чималих зусиль самого «об'єкта інвестування» [19]. З огляду на це компонентну структуру трудового потенціалу працівника (див. табл. 1), можна розділити, на потенціали, які потребують вкладу тих чи їх інших матеріальних та нематеріальних інвестицій і на ті, котрі не потребують жодних інвестицій, тобто є особистими якісними, вродженими характеристиками кожної окремої людини, індивіда.

На нашу думку, до складових, які не потребують вкладу жодних інвестицій, адже вони дані людині від природи, слід віднести: фізичний потенціал, соціально-психологічний потенціал, інтелектуальний потенціал.

Виділимо, також, структурні складові, які потребують інвестицій як з боку підприємства, так і з боку сім'ї, самої людини, а саме: професійно-кваліфікаційний потенціал, культурно-моральний потенціал, інноваційний потенціал.

ВИСНОВКИ

Успішний розвиток ринкової економіки України можливий лише в тому випадку, якщо буде в повній мірі приведений в дію людський ресурс, який є головною виробничою силою суспільства. Людина завжди була і залишається основним і визначальним фактором будь-якого виробництва. Економічна теорія у вивченні людського суспільства виходить з того, що людина є одночасно і виробником і споживачем економічних благ. Вона створює, приводить в дію і визначає засоби використання техніки і технології, які, у свою чергу, пред'являють нові вимоги до фізичних і інтелектуальних можливостей людини. Коли прогресивні засоби праці і технології одержують широке поширення, вони починають пред'являти підвищені вимоги до працівника, "підтягувати" його до свого рівня.

При аналізі різноманітних поглядів вітчизняних вчених щодо структури потенціалу працівника, було визначено цілу низку компонентів, які є одиничними (тобто визначені лише у окремих авторських підходах), а саме це: у фізичному потенціалі – трудова активність та витривалість; у соціально-психологічному – емоції, почуття, активність, мобільність, темперамент, тип нервової системи тощо; в інтелектуальному потенціалі – аналітичне мислення, здатність до навчання і перенавчання, структура інтелекту; у професійно-кваліфікаційному потенціалі – це обсяг загальних та спеціальних знань; у культурно-моральному – трудовий менталітет та дисциплінованість; в інноваційному потенціалі – це креативні здібності, ініціатива.

З позиції вимог сучасних умов задовольнятися при оцінці та аналізі трудового потенціалу працівника тільки кількістю відпрацьованого ним робочого часу явно недостатньо. Не беручи до уваги всі компоненти трудового потенціалу працівника, неможливо скласти "карту трудового потенціалу" працівника та підприємства в цілому, реалізувати стратегічний курс на якісне перетворення всіх сторін життя суспільства.

В результаті дослідження було сформовано власну концепцію структури потенціалу працівника, яка складається із: фізичного потенціалу, професійно-кваліфікаційного потенціалу, інтелектуального потенціалу, соціально-психологічного потенціалу, культурно-морального та інноваційного потенціалу.

Оскільки, людський капітал є реалізованою частиною трудового потенціалу, то у подальшому наукові розробки мають бути спрямовані на дослідження теоретичних аспектів людського капіталу та вироблення механізмів його ефективного використання.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бороздина О. Ю. Разработка методического обеспечения оценки и рационального использования трудового потенциала персонала фирмы : дис. ... канд. экон. наук: 08.00.28 / Ольга Юрьевна Бороздина. – Кострома, 1998. – 165 с.
2. Видяпина В.И. Бакалавр экономики: Хрестоматия в 3-х томах. Т. 2. / В.И. Видяпина, Г.В. Плеханова. – М.: Триада, 1999. – 1050 с.
3. Волгин Н. А. Экономика труда: (социально-трудовые отношения) / Н. А. Волгина, Ю. Г. Одегова. – М.: Экзамен, 2002. – 736 с.
4. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учеб. для вузов / Б.М. Генкин. – М.: НОРМА-ИНФРА, 2000. – 412 с.
5. Горбунов В. О. Вплив ринку праці на формування якісного трудового потенціалу в регіоні (на прикладі Луганської області) / В. О. Горбунов // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. Регіональні особливості організації праці в умовах системної кризи: [зб. наук. пр.] / НАН України. Ін-т регіональних досліджень; відп. Ред. С. І. Бойко. – Львів, 2010. – Вип. 4(84). – С. 58-65.
6. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – К.: Т-во "Знання", КОО, 2001. – 254 с.
7. Дорофеев В. Д. Менеджмент: Учебник для вузов / В.Д. Дорофеев, А.Н. Шмелева. – Москва, 2006. – 400 с.
8. Душенькина Е.А. Экономика предприятия: конспект лекций / Е. А. Душенькина. – М.: Эксмо, 2009. – 160 с.
9. Економіка праці і соціально трудові відносини: навчальний посібник / М. Г. Акулов, А. В. Драбаніч, Т. В. Євась [та ін.] – К.: Центр учбової літератури, 2012. – 328 с.
10. Зюзин Д.И. Качество трудового потенциала: науч. отчет / Д. И. Зюзин, науч. рук., акад. Н. М. Римашевская. – М.: ИСЭПН, 1994. – 15 с.
11. Маркс К. Капитал / К. Маркс, Ф. Энгельс. – 2-е изд. – М.: Госполитиздат, 1962. – Т. 23. – 907 с.
12. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия: учеб. пособие / Е. В. Маслов; под ред. П.В. Шеметова. – М.: ИНФРА-М, 1999. – 312 с.
13. Нестерова В. Г., Иванько Л. Н. Личностный потенциал работника: проблемы формирования и развития / под ред. В. Г. Нестерова, Л. Н. Иванько. – М.: Наука, 1987. – 228 с.
14. Остапенко Ю.М. Экономика труда / Ю.М. Остапенко. – М.: Инфра-М, 2007. – 272 с.
15. Смолюк В. Л. Управління розвитком трудового потенціалу підприємства : автореф. дис. на здобуття ступеня канд. экон. наук : спец. 08.00.04 «Економіка і управління підприємствами (за видами економічної діяльності)» / В. Л. Смолюк. – Харків, 2008. – 19 с.
16. Травин В. В. Менеджмент персонала предприятия: учеб.-практ. пособие / В. В. Травин, В. А. Дятлов. – М.: Дело, 1998. – 272 с.
17. Тощенко, Ж. Т. Предмет и структура социологии труда / Ж. Т. Тощенко // Социологические исследования. – 2003. – № 3. – С. 48-58.
18. Трудовий потенціал Кіровоградської області: стан та перспективи розвитку (колективна монографія) / За ред. М. В. Семикіної. – Кіровоград : ВАТ «Кіровоградське видавництво», 2008. – 304 с.
19. Управління трудовим потенціалом [Електронний ресурс] / [Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П.]. – Режим доступу : http://buklib.net/index.php?option=com_jbook&catid=147
20. Чечина О. С. Система показателей оценки трудового потенциала промышленных предприятий и эффективность его использования: дис. ... кандидата экон. наук: 08.00.05/ Чечина Оксана Саргеевна. – Самара, 2005. – 184 с.

Отримано 18.03.2013р.