

УДК 331.101

СУТНІСТЬ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ: ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ДЕФІНІЦІЙ

Гладчак Н.В.

В статті досліджено теоретичні підходи до трактування категорії «трудоий потенціал», сформовано авторське бачення поняття. Акцентовано увагу на інтелектуальній складовій трудового потенціалу підприємства та її ролі в економічному розвитку держави. Визначено структуру трудового потенціалу країни в контексті напрямів державної політики щодо його розвитку й ефективності використання. Запропоновано шляхи підвищення ефективності використання трудового потенціалу підприємства в сучасних умовах господарювання.

Ключові слова: *трудоий потенціал, ресурси праці, інтелектуальний капітал, інтелектуальна активність, структура, ефективність використання.*

ВСТУП

З огляду соціально-економічного та суспільно-політичного розвитку країни, увага суспільства до збереження та відтворення трудового потенціалу обумовлена насамперед його важливістю. Значення трудового потенціалу як важливого чинника соціально-економічного розвитку України витікає з багатогранності його функцій, які він відіграє, та стратегічних завдань держави щодо підвищення добробуту громадян.

Трудоий потенціал кожної країни є фундаментом подальшого економічного, соціального, культурного розвитку держав, всього світу, забезпечуючи оптимальні умови життєдіяльності суспільства.

Трудоий потенціал країни розглядається як підсистема трудового потенціалу світової спільноти та являє собою систему у межах національного утворення.

Результативність діяльності трудового потенціалу безпосередньо пов'язана з динамікою соціально-економічного прогресу в країні та рівнем життя її громадян.

Тому дослідження теоретико-методологічних основ формування трудового потенціалу є актуальним завданням в розрізі формування якісно нового трудового потенціалу інформаційного, постіндустріального суспільства майбутнього.

Серед вітчизняних економістів-теоретиків проблеми людського капіталу і людського потенціалу досліджували Богиня Д., Грішнова О., Долішній М., Задорожний Г., Каленюк І., Куценко В., Ліанова Е., Тютюннікова С та інші. Аналізом вищезазначених питань серед зарубіжних науковців займалися Автономов В., Беккер Г., Заславська Т., Капелюшніков Р., Маслоу А., Шульц Т., Щетинін В. та інші.

Разом з тим досі ще немає єдиного трактування цього поняття, і різні автори вкладають у нього неоднаковий зміст. При дослідженні соціально-економічної категорії «трудоий потенціал» в економічній літературі можна виокремити такі основні підходи: політекономічний, демографічний, ресурсний, системний.

Методологічні підходи до формування трудового потенціалу як фактору розвитку людського капіталу в політекономічному аспекті у загальному вигляді було сформульовано у роботах А. Сміта, Дж. Кейнса, Ф. Ліста, А. Мізеса. Автори політекономічної школи першими зауважили на необхідності розгляду працездатності як складового елементу капіталу та

Гладчак Наталія Володимирівна, викладач кафедри обліку у бюджетній та соціальній сфері Тернопільського національного економічного університету, к.т. 0675866627, e.a. nataliyagladchak@mail.ru

звернули увагу на економічне значення освіти для населення країни в цілому. В політекономічному аспекті трудовий потенціал визначають як систему виробничих відносин між окремими індивідами, трудовими колективами, соціальними верствами і державою з приводу відтворення і використання працездатного населення країни [1].

У межах демографічного підходу такі автори як І. Лукінов, С. Пирожков, О. Хомра, В. Піскунов зосереджували увагу на значенні окремих поколінь у функціонуванні трудового потенціалу. Зокрема, І. Лукінов підкреслив, що дуже важливою є оцінка можливості впливу нашого суспільства на процеси відтворення та використання робочої сили з урахуванням різних стадій життєвого циклу людини, що дасть змогу порівняти ці періоди з позицій участі людини у виробництві та споживанні [2].

У межах ресурсного підходу В. Костаков визначає трудовий потенціал країни та її регіонів як відповідні трудові ресурси, які розглядають в єдності їх кількісного й якісного аспектів [3]. На думку автора, трудовий потенціал вміщує всіх громадян, здатних брати участь у процесі суспільного виробництва, з урахуванням їхніх фізичних можливостей, наявних знань та професійно-кваліфікаційних навичок. В. Онікієнко стверджує, що під трудовим потенціалом країни слід розуміти сукупність працездатного населення, яке має відповідну професійно-кваліфікаційну підготовку [4]. Г. Сергєєва та Л. Чижова вважали, що трудовий потенціал – це ресурси праці, якими володіє суспільство. Чисельність працездатного населення та його якісні характеристики (вік, стать, освіта, професійна підготовка, кваліфікація тощо) окреслюють його реальне значення [5].

На думку представників системного підходу до визначення сутності досліджуваного поняття, трудовий потенціал потрібно розглядати як систему, що складається з трьох складових: інтелектуальної, психофізіологічної та особистісної (індивідуальної), від ступеня взаємоузгодження яких залежить ефективність його використання.

Слід зазначити, що деякі науковці не виділяють в структурі трудового потенціалу особистісний компонент. На нашу думку, виокремлення цієї складової трудового потенціалу є необхідним, адже для досягнення цілей господарювання в умовах ринкової економіки саме особистісні цінності, погляди, індивідуальний підхід до роботи може відігравати набагато більшу роль, ніж освіта та психофізіологічні характеристики працівника.

Слід зауважити, що наведені підходи до визначення трудового потенціалу не розглядають його як цілісну систему або підсистему економічного потенціалу. Це призводить до розмивання зв'язків між елементами у її структурі та, як наслідок, – втрату цілісного сприйняття категорії у її взаємодії з оточуючим середовищем.

Різноманітність підходів до тлумачення сутності трудового потенціалу та підходів до його визначення не вирішила в цілому питання щодо змістово-методологічного наповнення цієї дефініції. Потребують подальшого опрацювання питання щодо

розкриття структури та місту трудового потенціалу. Дослідження цих аспектів повинно відбуватись з прийняттям до уваги впливу оточуючого середовища на систему трудового потенціалу країни. Визначення структури трудового потенціалу країни, зв'язків між її складовими елементами дозволить суспільству через розвиток та ефективного використання наявного трудового потенціалу як одного з факторів конкурентоспроможності країни.

Завданням даної статті є спроба повернути увагу наукової спільноти до необхідності визначення складових елементів трудового потенціалу країни та розробки теоретичних та методологічних положень його дослідження, формування понятійно-категоріального апарату цієї дефініції. Метою – визначити структуру трудового потенціалу країни в контексті опрацювання напрямків державної політики щодо його розвитку та ефективності використання.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Базуючись на результатах аналізу наукових праць, присвячених трудовому потенціалу та схожими до нього поняттями, виявлених в процесі наукового дослідження характерних особливостей розглянутого поняття, пропонуємо використовувати наступні тлумачення:

- трудовий потенціал суспільства (країни) – синтез сукупних здібностей економічно активного населення, які видозмінюються в процесі трудової діяльності і використовуються або можуть бути використані для створення валового внутрішнього продукту;

- трудовий потенціал підприємства – синтез інтелектуальних, психофізіологічних, особистісних здібностей працівників підприємства, які видозмінюються в процесі здійснення трудової діяльності, і використовуються та/або можуть бути використані суб'єктом господарювання для досягнення цілей його діяльності;

- трудовий потенціал працівника – сукупність природних і придбаних інтелектуальних, психофізіологічних, індивідуальних характеристик особи, які видозмінюються в процесі трудової діяльності, і реалізуються або можуть бути реалізовані з метою задоволення її потреб.

Аналізуючи структуру трудового потенціалу підприємства, особливої уваги заслуговує його інтелектуальна складова, адже в останні роки науковці все частіше наголошують на провідній ролі знань в економічному розвитку як держави, так і підприємства.

В світовій економічній літературі широко використовується поняття «інтелектуальний капітал», «інтелектуалізація праці», «інтелектуальна активність», «інтелектуальний потенціал» та ін. Оскільки серед наведених понять нас цікавить характеристика інтелектуальної наповненості їх змісту, вважаємо доцільним проаналізувати ті поняття, складовою частиною яких є «інтелектуальний» компонент.

Найбільш дослідженою категорією серед вище зазначених є «інтелектуальний капітал», яку в 1969 р. ввів в науковий обіг Д. Гелбрейт, а в 1991 р. детально і глибинно дослідив її сутність Т. Стюарт, зазначивши в статті «Сила інтелекту: як інтелектуальний капітал стає найбільш цінним активом Америки» (1991), що інтелектуальний капітал – це сума знань працівників компанії, використання яких дає конкурентну перевагу на ринку [6].

В подальшому визначення інтелектуального капіталу уточнювалось переважно науковцями-практиками: Л. Едвінсон (представник компанії Скандіа (Scandia)) визначив його як знання, що можна конвертувати у вартість, а Л. Прусаку з компанії Ай-Бі-Ем (IBM) характеризував його як інтелектуальний матеріал, який формалізується, обробляється та використовується для підвищення вартості активів компанії.

Серед вітчизняних науковців початок наукових досліджень в сфері інтелектуалізації суспільства було закладено у 1970-1980 рр. академіком В. Глушковим спільно з Ю. Канигіним, які підкреслювали необхідність якісного зростання інтелектуального потенціалу та його практичне перетворення з метою утвердження прогресу [7].

На думку науковця В. Ефремова, інтелектуальний капітал – це знання, якими володіє підприємство, виражені в зрозумілій формі, що легко передаються, а професора О. Гапоненко, – результат взаємодії працівників, працівників та інформаційних ресурсів, працівників та фізичного капіталу, особливістю якого є форма власності на нього: їм володіє не лише керівництво підприємством, але і його працівники [8].

На думку А. Василика, процеси інтелектуалізації праці передбачають формування та використання в процесі праці інтелектуальних можливостей та здібностей працівника, що передбачають застосування нестандартних інноваційних підходів і рішень у різних аспектах професійної діяльності, неперервного оновлення знань, гнучкості та адаптивності мислення, забезпечення ефективної взаємодії інтелектуальних можливостей людини з новими методами та засобами праці, з новою інформацією в нових організаційних умовах [9].

Ключовим поняттям у дослідженні інтелектуальної діяльності є «інтелектуальна активність», під якою розуміється зміна величини ефективності творчої праці, спрямованої на вирішення певного завдання в межах встановленої цілі та часових обмежень.

Розвиток інтелектуального потенціалу управлінських працівників, які акумулюють інновації і знання, готові до практичного використання, є основою формування соціально-економічної політики підприємства, направленої на трансформацію потенційних його можливостей, в тому числі і трудових, у реальні, що призводить до створення товарів високої споживної вартості, підвищення результативності діяльності підприємства тощо.

Розумова праця перетворюється на інтелектуальну, коли набуває творчого інноваційного характеру, тобто позбувається рутинних повторювальних елементів і спрямовується на вдосконалення виробничої діяльності підприємства, якісне оновлення асортименту продукції та послуг з метою ефективної реалізації їх на ринку.

Враховуючи аналіз теоретичних надбань щодо розкриття змісту поняття інтелектуальний капітал, інтелектуалізації праці, інтелектуальної активності, пропонуємо визначати інтелектуальну складову трудового потенціалу підприємства, як сукупність знань, творчих і розумових здібностей працівників, які використовуються ними в процесі трудової діяльності для досягнення конкурентної переваги і набувають під час організації і впровадженні інновацій особливого прояву.

Поряд з розвитком інтелектуальної складової трудового потенціалу працівників, слід приділяти увагу організації умов для їх практичної реалізації, адже людина може навчатися все життя і залишитися середнім фахівцем в зв'язку з неможливістю реалізувати трудовий потенціал, займаючи певну посаду, працюючи в умовах панування авторитарного стилю управління, несприятливого мотиваційного клімату, скрутного фінансового положення підприємства або обмеженості ресурсів для його реалізації. Для того, щоб отримані в процесі навчання знання призвели до очікуваного економічного ефекту, необхідно, як мінімум, сформулювати ключові гіпотези щодо розвитку бізнес-процесів і відповідно до них визначити напрями професійного розвитку управлінців та фахівців.

Все менше сумнівів викликає твердження, що конкурентні переваги підприємств у вигляді нової продукції та технології швидко змінюються, а високорозвинений інтелектуальний потенціал, на відміну від фізичних активів та фінансового капіталу, завжди залишається стійкою конкурентною перевагою. Отже, можна констатувати, що інтелектуальний потенціал є визначальною складовою розвитку трудового потенціалу підприємства і інструментом підвищення його конкурентоспроможності.

Питання структури трудового потенціалу на будь-якому рівні управління на сьогоднішній день залишається без однозначної відповіді.

І. Джаїн пропонує класифікувати трудовий потенціал за наступними ознаками: за об'єктом дослідження (трудова потенціал території, виробничого колективу, працівника); за територіальними ознаками (трудова потенціал держави, регіону, адміністративно-територіальної одиниці); за контингентом працездатного населення (потенціал трудових ресурсів, працездатного населення, економічно активного населення); за відношенням до трудової діяльності; за галузевими ознаками; за секторами економіки [10].

Трудова потенціал суб'єктів господарювання класифікують за такими ж ознаками як і персонал підприємства: кваліфікація, освіта, стать, вік, досвід роботи. Вважаємо, що таке структурування трудового

потенціалу підприємства є дискусійним, але в той же час необхідним для отримання повної інформації щодо якості трудового потенціалу, оскільки інформація про його носія (персонал підприємства) збагачує інформацію про трудовий потенціал.

За рівнем освіти пропонується виділяти трудовий потенціал працівників з вищою, середньою спеціальною, професійно-технічною та загальною освітою.

За рівнем кваліфікації трудовий потенціал прийнято групувати на трудовий потенціал працівників вищої кваліфікації (спеціальною освітою і значним досвідом роботи), середньої кваліфікації (середньою спеціальною освітою і певним практичним досвідом роботи) та низької кваліфікації (відсутністю спеціальної освіти та наявністю практичного досвіду роботи).

За статевою та віковою ознаками пропонується виділяти трудовий потенціал жіночої та чоловічої статі, які відносять до вікових груп 15-35 років, 36-50 років, 50-60 років (особи передпенсійного віку), понад 60 років (особи пенсійного віку).

Крім загальноприйнятих класифікаційних ознак пропонуємо структурувати трудовий потенціал підприємства за функціональними групами, що передбачає його поділ на: «трудова потенціал управлінської групи», «трудова потенціал інженерно-технічної групи», «трудова потенціал торгівельної групи», «трудова потенціал основної виробничої групи», «трудова потенціал групи допоміжних працівників».

Під трудовим потенціалом управлінської групи пропонуємо розуміти трудовий потенціал осіб, які реалізують функції управління ним; під трудовим потенціалом інженерно-технічної групи – трудовий потенціал осіб, що здійснюють економічні, інженерно-технічні, юридичні та інші функції; під трудовим потенціалом групи виробничих працівників – трудовий потенціал осіб, які безпосередньо створюють матеріальний продукт, або виконують послуги виробничого характеру; під трудовим потенціалом групи допоміжних працівників – трудовий потенціал осіб, які забезпечують функціонування основного виробництва; під трудовим потенціалом торгівельної групи – трудовий потенціал осіб, які приймають участь у маркетингу та реалізації продукції.

Запропонована класифікація трудового потенціалу за посадовими групами дозволить провести якісну оцінку стану та ефективності використання трудового потенціалу підприємства в розрізі окремих функціональних груп працівників та дасть змогу виявити проблеми та шляхи підвищення ефективності використання їх трудового потенціалу на підприємстві.

Пропонуємо структурувати трудовий потенціал й за такою досить суб'єктивною ознакою як рівень доходу. Доцільність класифікації трудового потенціалу за рівнем доходу обґрунтована тим, що аналіз його структури дозволяє визначити стан матеріального забезпечення працівників для повноцінного відтворення психофізіологічних

характеристик та енергії, необхідної для акумулювання знань.

За рівнем доходу пропонується структурувати трудовий потенціал наступним чином: з високим рівнем доходу (розмір доходу перевищує середнє значення по підприємству та/або галузі); з середнім рівнем доходу (розмір доходу коливається в межах середнього значення по підприємству та/або галузі); з низьким рівнем доходу (розмір доходу нижчий за середнє значення по підприємству та/або галузі).

Враховуючи відсутність будь-якої класифікації трудового потенціалу суб'єкта господарювання, пропонуємо використання таких класифікаційних ознак, структурування за якими дасть можливість власнику, топ-менеджерам приймати управлінські рішення щодо розвитку трудового потенціалу, а саме: за станом інтелектуального та психофізіологічного потенціалів, за рівнем отриманого на підприємстві доходу, за темпами розвитку інтелектуального потенціалу, за ступенем використання трудового потенціалу.

Стан інтелектуального потенціалу підприємства можна охарактеризувати однією з таких ознак як: розвиток або старіння, адже в умовах інноваційного розвитку економіки відсутність оновлення знань призводить до їх морального «зношення», знецінення. Під розвитком інтелектуального потенціалу пропонується розуміти постійне оновлення знань працівників, збагачення змістовності їх праці, опанування нових спеціальностей, підвищення рівня сприйнятливості та активності працівників до інноваційної діяльності. Розвиток інтелектуального потенціалу слід визнавати, якщо на підприємстві протягом чотирьох років підвищення кваліфікації працівників, проведення навчання, відвідування тренінгів пройшла активізація інноваційної діяльності, впровадження інноваційних проектів, які забезпечують підвищення ефективності діяльності підприємства.

За рівнем використання трудового потенціалу вважаємо за доцільне структурувати його на потенціал, який використовується в процесі трудової діяльності максимально та потенціал, який використовується частково. Ступінь використання потенціалу пропонуємо визначати як в розрізі функціональних груп, так і в середньому по підприємству методом анкетування.

Враховуючи той факт, що здоров'я є основною характеристикою стану психофізіологічного потенціалу, адже саме його рівень визначає граничні можливості не лише фізичної праці, але й здійснення трудової діяльності в цілому, пропонуємо визначати добрий стан психофізіологічного потенціалу в разі тривалості часу захворювання працівника протягом року не більше 5% фонду робочого часу. Втрати робочого часу по причині тимчасової непрацездатності від 5% до 10% дають підстави характеризувати стан трудового потенціалу як умовно добрий, а перевищення 10% втрат річного фонду робочого часу по причині захворювань – як задовільний.

Вплив структури трудового потенціалу підприємства на його діяльність полягає в тому, що

від структури психофізіологічної, інтелектуальної та особистісної складових залежить не лише мотиваційний клімат та плинність персоналу, але й рівень витрат підприємства на охорону здоров'я, навчання, підвищення кваліфікації, оплату праці; рівень якості продукції; конкурентоспроможність персоналу; своєчасність виконання планових завдань; готовність, сприйнятливність та ефективність інноваційної діяльності підприємства тощо.

Чим кращий психофізіологічний стан трудового потенціалу, тим менше коштів витрачає підприємство на охорону здоров'я, менше втрат робочого часу в зв'язку з втратою працездатності, більш злагоджена робота в колективі, адже кожен несе індивідуальну відповідальність і виконує власні обов'язки, передбачені відповідними посадовими інструкціями, а це сприяє своєчасному виконанню планових завдань та пануванню позитивного морально-психологічного клімату в колективі.

В свою чергу, високорозвинений інтелектуальний потенціал обумовлює менше витрат на навчання і більше на підвищення кваліфікації, сприяє генерації і ефективному впровадженню інноваційних проектів, що є запорукою конкурентоспроможності підприємства.

Наслідком формування раціональної структури трудового потенціалу підприємства є ефективне його використання, яке відображається в ефективному веденні господарської діяльності підприємства, підвищенні його конкурентоспроможності, зростанні частки ринку, формуванні позитивної ділової репутації та досягненні лояльності клієнтів, що в підсумку призводить до збільшення ринкової вартості як підприємства, так і його трудового потенціалу.

ВИСНОВКИ

До складових елементів трудового потенціалу країни у спрощеному вигляді входять людські ресурси, їх трудові можливості (наявні та можливі у перспективі) та середовище, в якому відбувається чи може відбуватися трудова діяльність. Під системою трудового потенціалу країни слід розуміти структуровану множену людських ресурсів, їх трудові можливості та середовище, в яких відбувається трудова діяльність, які організовані процесом системоутворення в єдине ціле та здійснюють своє формування і розвиток під впливом економічної, політичної, духовної, соціальної, біологічної та геополітичної сфер суспільства.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Мороз В.М. Система трудового потенціалу країни // Економіка та держава. – 2009. - №2. – С.107-109.
2. Лукинов И.И. Некоторые проблемы воспроизводства и использования трудового потенциала // Соц. труд. – 1981. - № 8. – С.101-110.
3. Костаков В., Попов А. Интенсификация использования трудового потенциала // Соц. Труд. – 1982. - №7. – С.58-64.
4. Онікієнко В. Методологічні питання дослідження відтворення трудових ресурсів регіону // Зайнятість та ринок праці. – 1994. - №2. – С.8-14.
5. Сергеева Г.П. Трудовой потенциал страны. – М.: Знание, 1982. – 240с.
6. Stuart T.A. Intellectual Capital: The new Wealth of Organizations. – London, 1997. – 546р.
7. Гагарина А. Стратегический продукт вне тактики и стратегии // Продукты & Ингредиенты. – 2006. - №5. – С.34-37.
8. Кабанов А.И. Инновационный процесс и эффективность новой техники в угольной промышленности / Кабанов А.И., Нейенбург В.Е., Харченко В.Д. – К.: Техника, 1994. – 266 с.
9. Василик А. Об'єктивні передумови та напрями інтелектуалізації праці в Україні // Україна: аспекти праці. – №7. – 2007. – С.48-51.
10. Джаин И.О. Оценка трудового потенциала: Монография. – Сумы: ИТД «Университетская книга», 2002. – 250 с.