

УДК 331.522.4

І.І. ЧЕРНЕГА к.е.н., старший викладач

І.О. Шпанюк

Уманський національний університет садівництва

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ КІЛЬКІСНИХ ТА ЯКІСНИХ ХАРАКТЕРИСТИК ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Розглянуто трудовий потенціал стосовно його ефективного використання та проаналізовано методичні підходи до визначення кількісних та якісних характеристик трудового потенціалу, а також фактори та елементи, що впливають на його кількість та якість.

Ключові слова: трудовий потенціал, кількісні характеристики, якісні характеристики, ефективність, показники якості, безробіття.

Постановка проблеми. В умовах становлення ринкових відносин та посилення конкурентної боротьби як між роботодавцями, так і між працівниками особливої уваги заслуговує питання формування й ефективного використання трудового потенціалу.

Проблема формування трудового потенціалу привертає постійну увагу вітчизняних вчених економістів. Попри певні позитивні соціально-економічні зрушення в українському суспільстві протягом останніх років на регіональному рівні залишаються невирішеними проблеми розвитку трудового потенціалу і забезпечення ефективної зайнятості, збалансованості попиту та пропозиції на ринку праці, створення нових робочих місць тощо.

Потребують дослідження питання, пов'язані з впливом зовнішніх і внутрішніх чинників на характер розвитку трудового потенціалу, підвищення ефективності його використання. В цих умовах дослідження питань формування та використання трудового потенціалу відноситься до

найважливіших проблем.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми і перспективи розвитку трудового потенціалу та його вплив на всі сфери суспільного життя українців досліджували багато науковців: Л.М. Анічин, Д.П. Богиня, О.А. Бугуцький, В.К. Горкавий, С.Г. Дзюба, В.С. Дієсперов, М.І. Долішній, О.І. Здоровцов, А.М. Колот, М.В. Кравченко, Е.М. Лібанова, І.І. Лотоцький, І.С. Маслова, Л.І. Михайлова, Н.В. Оленцевич, Т.І. Олійник, В.В. Онікієнко, С.І. Пирожков, П.Т. Саблук, С.Ю. Трубич, В.Й. Шиян, К.І. Якуба та інші учені розробили теоретико-методологічні й практичні питання формування та становлення трудового потенціалу.

Водночас, у вітчизняному науковому просторі недостатньо дослідженими залишаються питання, пов'язані з аналізом кількісних та якісних характеристик трудового потенціалу.

Виклад основного матеріалу. Незалежно від суспільно-політичного устрою країни, всіляких реформ, трансформацій, інших політичних чи соціально-політичних подій, трудовий потенціал завжди залишається не тільки важливою складовою ресурсного потенціалу країни, галузі чи окремо функціонуючого суб'єкта господарювання, а й основною продуктивною силою, основним двигуном розвитку суспільного виробництва [1].

Для того, щоб більш глибокого дослідити трудовий потенціал, ми вважаємо за необхідне розглянути його структуру та проаналізувати якісні та кількісні показники відтворення, адже за певних умов навіть при зменшенні кількісних параметрів трудового потенціалу (як на даному етапі в Україні) його якісні характеристики можуть бути покращені. Для поставленої мети почнемо з питання якості трудового потенціалу, а також розглянемо її вплив на кількісну оцінку трудового потенціалу.

Сучасний стан економічного розвитку вимагає постійного удосконалення й збагачення обсягу знань працівників, адже досягнення прогресу призводять до значних змін змісту і якості праці.

За визначенням української радянської енциклопедії якість – це сукупна характеристика функціональної єдності суттєвих властивостей об'єкта, які зумовлюють здатність об'єкта відповідати своєму призначенню та вимогам, що до нього висуваються. Тому якість трудового потенціалу можна визначити як сукупність властивостей та параметрів, які його характеризують [2, 3].

Ступінь збалансованості професійно-кваліфікаційних характеристик трудового потенціалу разом з вимогами суспільного виробництва, що постійно розвивається виступає мірою його якості.

На якість трудового потенціалу впливає безліч факторів, але для того щоб її підвищити, потрібно визначити не тільки ці фактори, але й те, як і на які параметри якості вони впливають. Отже, потрібно визначити елементи якості трудового потенціалу та виявити резерви її підвищення. Причиною цього є те, що резерви підвищення якості трудового потенціалу мають значний вплив на рівень реалізації та ефективності використання трудового потенціалу [4].

Якість трудового потенціалу та її структура були об'єктом вивчення багатьох вчених, але всі вони мали деякі відмінності у поглядах. Так, С.І. Пирожков запропонував систему, яка складається з трьох взаємопов'язаних підсистем: демографічної, соціально-економічної та соціально-культурної [5 с. 13].

Отже, до складу трудового потенціалу входять такі якісні характеристики:

- демографічні (стать, вік, сімейний стан);
- професійно-кваліфікаційні (професійно-кваліфікаційний рівень, трудова мобільність, зайнятість в галузях економіки);
- соціально-культурні (освітній рівень, професійна підготовка, мотивація праці, стан здоров'я) [5 с. 37].

При аналізі численних точок зору науковців, ми приходимо до висновку, що більшість з них, аналізуючи трудовий потенціал стосовно його

ефективного використання, до складу його структури включають такі якісні компоненти: природно-біологічну, освітньо-професійну та соціально-мотиваційну [4].

До складу природно-біологічної компоненти входять фактори, які характеризують фізичний та психологічний стан трудового потенціалу, до їх складу включають такі характеристики як стан здоров'я; статеві-вікові характеристики; тенденції демографічного розвитку; міграційне переміщення працездатного населення.

До складу освітньо-професійної компоненти трудового потенціалу включають такі характеристики як інтелектуальний рівень працездатного населення; освітньо-професійний рівень працездатного населення; професійно-кваліфікаційний рівень працездатного населення; конкурентноздатність трудового потенціалу на ринку праці.

До складу соціально-мотиваційної компоненти трудового потенціалу входять наступні характеристики як економічні інтереси працездатного населення; трудові мотивації працездатного населення; мобільність робочої сили; рівень відповідальності; економічна та правова грамотність працездатного населення; рівень продуктивності праці; рівень фондоозброєності праці; культурний рівень і традиції народу [5].

Аналізуючи зазначені вище елементи, можна зробити висновок, що визначальними показниками якості трудового потенціалу є демографічні, оскільки беручи за основу саме демографічні показники можна не лише спрогнозувати демографічний розвиток, а й чисельність населення працездатного віку.

У тісному взаємозв'язку з демографічною складовою знаходиться здоров'я населення. Здоров'ю населення потрібно приділяти особливу увагу, оскільки трудовий потенціал починає формуватися набагато раніше, ніж людина досягає працездатного віку.

Вплив освітньо-професійного рівня на ефективність використання трудового потенціалу почав досліджувати ще на початку 20-х років минулого

століття академік С.Г. Струмилін. Саме він довів, що набуття освіти та підвищення її рівня сприяє зростанню ефективності трудового потенціалу [6].

Інтелектуальний розвиток людей є основою набуття в майбутньому ними практичних знань, навичок. На даному етапі ринкових відносин все більшого значення набуває рівень освіти та кваліфікації населення, оскільки від нього залежить підвищення якості трудового потенціалу як в даний час так і в майбутньому. Також потрібно зазначити важливість професійної підготовки не лише молоді, а й людей середнього та старшого покоління, оскільки постійно підвищуються вимоги до професійної придатності працівників всіх сфер діяльності. Основним державним органом надання послуг профорієнтації працездатного населення є Державна служба зайнятості, яка приділяє особливу увагу безробітному населенню [6].

На ефективність використання трудового потенціалу впливає не лише демографічні характеристики та освітньо-професійний рівень, а й мобільність працездатного населення, оскільки мобільність показує рівень готовності працівника змінити місце роботи. Але мобільність потрібно чітко розмежовувати від плинності, коли працівник незадоволений своїм робочим місцем [4].

Трудова мобільність населення – це рух робочої сили, своєрідна форма адаптації робочої сили до нових технологічних та економічних умов функціонування [2].

На якість трудового потенціалу впливають також економічні інтереси економічно активного населення, адже саме економічні інтереси формують мотиваційний механізм ефективного використання трудового потенціалу [3]. Саме економічні інтереси працівників та мотиваційні стимули до праці є найбільш дієвим способом підвищення не лише якісного, а й кількісного рівня трудового потенціалу.

Отже, в процесі формування механізму ефективного використання трудового потенціалу найближчим часом потрібно звернути особливу увагу

на рівень оплати праці, вжити заходів щодо відновлення відтворювальної, регулюючої та мотиваційної функцій заробітної плати.

На думку І.С. Маслової якісна оцінка трудового потенціалу суспільства характеризує його реальні та потенційні можливості з реалізації через участь у трудовій діяльності всієї різноманітності особистих здібностей та якостей: знань, вмінь та навичок, що набуваються людьми в процесі виховання, підготовки до праці, безпосередньо трудової діяльності, перенавчання та підвищення кваліфікації [6].

Стосовно основних характеристик якості трудового потенціалу С.І. Пирожков зазначає, що тут пріоритетною складовою є вік трудового потенціалу, оскільки він являється основною передумовою формування трудового потенціалу, а з плином часу, тобто із зростанням віку людина набуває досвіду, тобто її потенціал зростає [5].

Трудовий потенціал має не лише якісну характеристику, а й кількісну. Існує багато різноманітних поглядів стосовно сутності трудового потенціалу, а тому нараховується чимала кількість методик кількісної оцінки трудового потенціалу. Переважну більшість складають методики підрахунку номінального (існуючого) трудового потенціалу.

На думку науковців, до числа яких входять Г.П. Сергєєва, Л.С. Чижова величина номінального трудового потенціалу – це кількість осіб, які належать до певної економічної категорії, а величина трудового потенціалу у кількісному та якісному відношенні співпадають з трудовими ресурсами [6].

Ми не погоджуємось з даним твердженням, адже хоча до складу трудових ресурсів і входить сукупність носіїв трудового потенціалу, але вони не визначають його величину. Причиною цього є те, що в даній ситуації не береться до уваги вплив якості трудового потенціалу на його кількісну оцінку.

Оскільки існує чимало факторів, які впливають на трудовий потенціал, в тому числі на його якість, при підрахунку його величини припускаються

спрощень, при цьому не враховують деякі фактори, а тому отримана величина трудового потенціалу є умовною.

Основним показником для кількісного визначення меж трудового потенціалу є показник „життєвий потенціал”. Він означає чисельність майбутніх років життя особи або групи осіб визначеного віку, яка обчислена при умові збереження наявного рівня вікової смертності. Життєвий потенціал вимірюється в людино-роках і може бути розрахований не лише на весь період життя (повний потенціал), а й для певного інтервалу (частковий потенціал). Основна перевага цієї методики полягає у окремій оцінці трудового потенціалу населення старшого віку, оскільки їх продуктивність праці в зв'язку зі станом здоров'я нижча при порівнянні з середніми віковими групами.

З кожним роком відбувається зменшення життєвого потенціалу, при чому як на селі, так і в містах України. Особливо проблема неефективного використання трудового потенціалу торкається жінок та молоді, яка вперше вийшла на ринок праці після закінчення навчальних закладів, адже їх частка є досить значною у загальній величині життєвого потенціалу. С.І. Пирожков зазначає, що перевага чисельності населення жіночої статі над чоловічою, а також більша тривалості життя жінок, дає перевагу їх життєвого потенціалу порівняно з чоловіками приблизно в 1,2 рази [5 с. 90]. Але недоліком цієї методики є те, що із всієї кількості компонентів якості трудового потенціалу тут врахована лише природно-біологічна.

Чимало дослідників вважають, що стосовно кількісної оцінки трудового потенціалу потрібно використовувати не трудові ресурси, а „економічно активне населення”.

Ми вважаємо, що дане твердження є не зовсім правильне, оскільки поняття „економічно активне населення” є значно вужчим порівняно з поняттям „трудові ресурси”, а тому дане твердження звужує поняття трудового потенціалу.

Висновки. Отже, проблема ефективності використання трудового

потенціалу з кожним роком набуває все більшого значення, адже з кожним роком відбувається зростання безробіття та зниження ефективності використання робочої сили. Основною умовою подолання економічної кризи в Україні є забезпечення високої ефективності використання трудового потенціалу. А тому проблема ефективності використання трудового потенціалу потребує термінового вирішення.

Список використаної літератури

1. Лузан Ю.Я. Соціально-трудоий потенціал українського села / Ю.Я. Лузан // Економіка АПК. — 2010. — № 1. — С. 123—127.
2. Українська радянська енциклопедія. — К. : Гол. Ред. УРЕ, 1983. — Р.1.
3. Злотіна М.Л. Якість і кількість. Українська радянська енциклопедія / М.Л. Злотіна. — К. : Головна редакція УРЕ, 1983. — Т. 12. — 560 с.
4. Здоровцов О.І. Демографічні процеси в сільському господарстві Черкаської та суміжних областей / О.І. Здоровцов, М.А. Коротєєв // Економіка АПК. — 2004. — № 7. — С. 12—20.
5. Пирожков С. И. Трудовой потенциал в демографическом измерении / С.И. Пирожков. — К., 1992. — 252 с.
6. Згалат-Лозинська Л.О. Економічний механізм ефективного використання трудового потенціалу за умов формування ринкових відносин : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : 08.02.03 «Організація управління, планування і регулювання економікою» / Л.О. Згалат-Лозинська. — Київ, 2002. — 20 с.