

УДК 331.5:330.341.1

**Н.А. Шпак**, аспірант

Чернігівський державний технологічний університет, м. Чернігів, Україна

## РОЗВИТОК ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНИХ ПЕРЕТВОРЕНЬ

*Розкрито сутність трудового потенціалу та його компонентів. Досліджено ситуацію на ринку праці, запропоновано основні напрями зниження безробіття. Розглянуто проблеми зайнятості трудових ресурсів в умовах інноваційної перебудови економіки.*

**Ключові слова:** трудовий потенціал, безробіття, ринок праці, інноваційна модель економіки.

*Раскрыта сущность трудового потенциала и его компонентов. Исследована ситуация на рынке труда, предложены основные направления снижения безработицы. Рассмотрены проблемы занятости трудовых ресурсов в условиях инновационной перестройки экономики.*

**Ключевые слова:** трудовой потенциал, безработица, рынок труда, инновационная модель экономики.

*Article is devoted the main concept of labour resources and it's components. Investigated the situation of the labour market, the basic directions of softening of unemployment are offered. Consideration of problems of employment of labour resources of the situation innovatione economic rebuilding.*

**Key words:** labour resources potential, unemployment, labour market, innovatione model of economic.

**Постановка проблеми.** Стан трудового потенціалу України не відповідає вимогам сучасного економічного розвитку. Деформована професійно-кваліфікаційна структура в багатьох випадках не задовольняє потреби виробництва. Погіршується якість професійної освіти. Значні втрати трудового потенціалу через погіршення здоров'я і передчасної смертності. Відсутня дієва мотивація до ефективної праці. Низький рівень оплати праці та недоліки в її організації не стимулюють до повної трудової віддачі працівників. Через невисоку якість робочої сили страждає конкурентоспроможність товарів, що виробляються, і послуг. Очікуване в прогнозах суттєве скорочення чисельності працездатного населення створює додаткові ризики для бізнесу та економіки в цілому. Цілком очевидно, що досягнення мети економічного зростання неможливо без різкого підвищення якості праці.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Вагомий науковий внесок у вивчення трудових ресурсів та підвищення ефективності праці зробили такі відомі вчені: Н. Анішина, В. Архипов, О. Бугуцький, В. Бовкун, М. Вдовиченко, О. Вишняк, В. Джаман, Ю. Краснов, Г. Купалова, Е. Лібанова, В. Близнюк, В. Бочкарьова, О. Грішнова, В. Кряжев, Н. Римашевська, Л. Семів та багато інших. Однак багатогранність і складність проблем професійно-освітньої підготовки кадрів, їх зайнятості, трудової активності в умовах трансформаційних перетворень та переходу економіки на інноваційний шлях розвитку потребує нових підходів для їх подальшого і всебічного вивчення.

**Виділення не вирішених раніше частин загальної проблем.** На сьогодні вивченню формування та використання трудового потенціалу присвячено багато праць, але шляхи розвитку трудового потенціалу в умовах інноваційних форм господарювання визначено не достатньо.

**Мета статті.** Визначити, проаналізувати і дати оцінку основним характеристикам розвитку трудового потенціалу в умовах переходу економіки України на інноваційний шлях розвитку.

**Виклад основного матеріалу.** Для визначення можливостей участі людини в економічних процесах зазвичай використовують поняття «робоча сила» і «людський капітал». Під робочою силою прийнято розуміти здатність людини до праці, тобто сукупність його фізичних та інтелектуальних даних, які можуть бути застосовані у виробництві. Практично робоча сила характеризується, як правило, показниками здоров'я, освіти та професіоналізму. Людський капітал розглядається як сукупність якостей, які визначають продуктивність і можуть стати джерелами доходу для людини, сім'ї, організації і суспільства. Такими якостями зазвичай вважають здоров'я, природні здібності, освіту, професіоналізм, мобільність.

Трудовий потенціал і його компоненти повинні характеризувати [1, с. 16]:

- можливість участі в суспільно корисній діяльності;
- можливість здійснення соціальних контактів;
- здатність до генерації нових ідей;
- раціональність поведінки;
- наявність знань і навичок, необхідних для виконання певних обов'язків і робіт.

Наведеним аспектам відповідають такі компоненти трудового потенціалу:

- здоров'я;
- моральність і вміння працювати в колективі;
- творчий потенціал;
- активність;
- організованість;
- освіта;
- професіоналізм;
- ресурси робочого часу.

Трудовий потенціал людини є частиною його потенціалу як особистості, тобто щодо індивідуума трудовий потенціал – це частина потенціалу людини, який формується на основі природних здібностей, освіти, виховання і життєвого досвіду.

Трудовий потенціал – це ресурсна категорія, він повинен включати в себе джерела, засоби, ресурси праці, які можуть бути використані для рішення будь-яких завдань, досягнення певної мети окремої особи, або суспільства в конкретній галузі.

Трудовий потенціал організації включає декілька вікових груп працівників з різними потенційними можливостями і характеризується освітнім, професійно-кваліфікаційним рівнем, стажем роботи за обраною спеціальністю. Він формується під впливом технічних і організаційних чинників, оскільки при здійсненні виробничого процесу кожна організація оснащується необхідним обладнанням з урахуванням спеціалізації.

При визначенні величини потенціалу і його використання важливим є правильний вибір показника вимірювання. За основний показник обсягу приймається чисельність, а показника використання – людино-рік. Дослідження, проведені вченими, показують, що різниця в оцінці витрат праці в промисловості країни по величині відпрацьованих людино-годин і середньооблікової чисельності працівників становить п'ятнадцять відсотків. Отже, середньооблікова чисельність працівників, що має змінну величину, не може бути еталоном під час оцінювання величини потенціалу, тому при аналізі динаміки її можна застосовувати тільки з поправочними коефіцієнтами. А оскільки такі коефіцієнти розробити дуже важко, то потрібно знайти новий об'ємний показник.

Дослідження, проведені російськими економістами, переконливо показали, що основним об'ємним показником трудового потенціалу може виступати тільки людино-година [2, с. 126]. Він має стабільність і можливість застосування у всіх економічних розрахунках на будь-якому рівні.

Величина сукупного потенційного фонду робочого часу виробничого колективу являє собою різницю між величиною календарного фонду (Фк) і сумарною величиною неявок та перерв (Тнп), тобто об'ємна величина часу роботи для виконання виробничого завдання цим колективом працівників. До Тнп відносяться регламентовані витрати, які не можуть служити резервом збільшення часу безпосередньої роботи (вихідні та святкові дні, основні та додаткові відпустки та інші законодавчо обумовлені неявки і перерви).

Оскільки базовою розрахунковою величиною може виступати фонд робочого часу, то і показником його можливості, повинна виступати одиниця виміру, що має тільки кількісну відмінність. Правильний вибір єдиного вимірника має не тільки теоретичне, але практичне значення, оскільки створює наукову обґрунтовану базу приведення різ-

них величин до єдиного показника. Розміри величини трудового потенціалу організації визначаються за нижченаведеними формулами [2]:

$$\Phi_n = \Phi_k - T_{nn} \quad \text{або} \quad \Phi_n = Ч \cdot Д \cdot T_p,$$

де  $\Phi_n$  – сукупний потенціал фонду робочого часу організації, год;

$\Phi_k$  – величина календарного фонду робочого часу, год;

$T_{nn}$  – нерезервоутворюючі неявки і перерви, год;

$Ч$  – чисельність працюючих, чол.;

$Д$  – кількість днів роботи в періоді, дні;

$T_p$  – тривалість робочого дня, год.

Отже, потенційна величина виробничого колективу в годинах – це множина чисельності працюючих ( $Ч$ ) на законодавчо встановлену тривалість робочого дня в годинах ( $T_p$ ) з урахуванням кількості днів ( $Д$ ) роботи в періоді.

$T_q$  – законодавчо встановлена величина робочого часу по групах працівників протягом календарного періоду (рік, квартал, місяць). Вона являє собою добуток кількості робочих днів у періоді на встановлену тривалість робочого дня в годинах:  $T_q = Д \cdot T_p$ .

Оскільки трудовий потенціал включає всіх громадян, здатних брати участь у процесі суспільного виробництва, з урахуванням їх фізичних можливостей, наявних знань і професійно-кваліфікаційних навичок при нормальному рівні інтенсифікації праці, то і в розрахунок повинні бути включені всі групи працівників з урахуванням характерних для них особливостей. Оскільки структура цих груп неоднорідна за можливостями участі в суспільному виробництві, то для правильного визначення величини трудового потенціалу суспільства необхідно кожну окрему групу осіб привести до базової величини. Такою величиною є повнолітній працівник. Трудовий потенціал суспільства, обчислений у таких працівниках, можна визначити за формулою [2]:

$$P_{\text{общ}} = \Phi_{\text{п.заг.}},$$

де  $P_{\text{общ}}$  – трудовий потенціал суспільства повнолітніх працівників;

$\Phi_{\text{п.заг.}}$  – розрахунковий час роботи одного працівника протягом року, год.

Отже, необхідно правильно визначити групу осіб з різними потенційними можливостями, що беруть участь у суспільному виробництві. Причому тривалість календарного періоду такої участі окремих працівників не завжди є однозначним критерієм величини потенціалу. Такі особливості обов'язково повинні бути враховані при групуванні працівників за основною ознакою, яким є в цьому випадку здатність і можливість участі в суспільно корисній праці.

Серед провідних показників, що визначають індекс розвитку людського потенціалу, виділяють три: очікувана тривалість життя, рівень освіти; валовий продукт на душу населення (ВД). Разом вони відображають три головні якості: здорове життя, рівень знань, гідний рівень життя. Однак слід зазначити, що жоден індекс нездатний повністю відобразити таке складне поняття, “людський потенціал”. Кожен показник описується окремими пунктами: тривалість життя – роками життя, освіта – роками навчання, дохід – купівельною спроможністю, грамотність дорослого населення – відсотками.

В умовах переходу економіки на інноваційний шлях розвитку, кадрові ризики у зв'язку з дефіцитом робочої сили будуть тільки посилюватися. Неукомплектованість деяких підприємств і організацій необхідними кадрами відчувається вже зараз. У найгіршому становищі опиняться ті, в яких серед зайнятих висока частка осіб старше 35-40 років, а робочі місця не привабливі для молоді (низька оплата праці, несприятливі умови),

тобто підприємства, які не займаються модернізацією виробництва. Велике значення має і їх територіальне розміщення, оскільки показники народжуваності, смертності, міграції та ситуація з ресурсами праці по регіонах країни істотно розрізняються [3, с. 38].

Новими поколіннями працівників буде потрібно замінити від 70 % до 80 % контингенту нині зайнятих в економіці. Між тим молоді, яка вступає в трудове життя, не вистачить на заміщення людей пенсійного віку, не кажучи про компенсацію втрат робочої сили у зв'язку з високою смертністю серед працездатних. Складніше всього буде забезпечувати відшкодування "втрат" працівників фізичної праці.

Кадрові проблеми виникатимуть, перш за все, по робочих місцях, які за змістом і умовами праці не привабливі для молоді. Тим часом модернізація виробництва здатна змінити попит на робітничі кадри і в кількісному, і в професійно-кваліфікаційному аспекті, часто не розглядається їх керівниками як необхідний інструмент для скорочення попиту на робочу силу. Згідно з вибірковим обстеженням, в останні роки, що характеризуються економічним похваленням, тільки 15 % промислових підприємств нарощували обсяги виробництва за рахунок підвищення ефективності використання ресурсів.

Але навіть благополучні у фінансово-економічному плані підприємства неминуче будуть зазнавати труднощів з кадровим забезпеченням за робітничими професіями, особливо в 2011-2020 рр., коли чисельність працездатного населення стане скорочуватися найбільш інтенсивно (на цей період припадає 2/3 загальних втрат ресурсів праці). В таких умовах досягти збалансованості між попитом на робочу силу та її пропозицією можна за допомогою скорочення потреби в кадрах, або завдяки підвищенню ефективності праці. Перший шлях, пов'язаний зі зменшенням обсягу виробництва, природно не прийнятний. Другий – передбачає модернізацію економіки і рішучий прорив на базі інноваційних технологій.

При нестачі трудових ресурсів і загостренні конкуренції за робочу силу роботодавцям необхідно змінити методи залучення нових працівників. Було б помилкою у кадровій політиці орієнтуватися тільки на механізми оплати праці. Адже зростання останньої, не підкріплену підвищенням її ефективності економічно, не доцільно. Це – класика ринкової економіки. Не менш важливо, щоб зростання доходів працівників відповідало розвитку сфери соціальних та побутових послуг у тому чи іншому регіоні. Тим часом "кадровий голод" у сфері соціально-побутового обслуговування населення багатьох територій стає хронічним. А якщо працівник, який володіє достатньо високим доходом, не може використовувати його для поліпшення умов життя (своєї і сім'ї), то стимулююча роль оплати праці знижується [5, с. 126].

До того ж у міру підвищення рівня життя громадян та зростання оплати праці, її розмір перестане служити основним і єдиним пріоритетом під час вибору місця роботи. Особливо це стосується молоді. Сприятливі виробничі умови, включаючи нормальну інтенсивність праці, а також змістовність трудової діяльності та можливість професійного росту, мають під час вибору робочого місця не менше значення, ніж оплата праці. Роботодавці, які запропонують робочі місця не тільки з гідним рівнем оплати, але зі сприятливими умовами праці, отримають явні переваги.

Серед варіантів соціально-економічного розвитку можна виділити три основні: інерційний, мобілізаційний та інноваційний. Якщо оцінювати їх з погляду кадрового забезпечення, то доведеться визнати, що в межах інерційного та мобілізаційного варіантів розвитку можлива тільки екстенсивна адаптація до потреб виробництва в робочій силі. Це припускає пошук додаткових джерел її поповнення (за рахунок включення в активну трудову діяльність мігрантів та безробітних). Але в цьому випадку не слід очікувати істотного економічного зростання, оскільки працівників у країні просто не буде вистачати.

Для того, щоб стан трудового потенціалу не вступив у конфлікт з необхідністю забезпечення високої динаміки ВВП, необхідний перехід до інноваційної моделі розвит-

ку. Вона орієнтована на постійне нарощування інвестицій у розроблення і впровадження нової техніки, прогресивних технологій, наукові дослідження, а також на принципове оновлення всієї системи трудових відносин, перетворення їх дійсно в партнерські. Реалізація такого варіанта пов'язана з формуванням нової економіки і, відповідно, з підготовкою або "вирощуванням" фахівців і працівників нових поколінь, що володіють високою кваліфікацією, здатних генерувати нові методи праці та управлінські рішення, що базуються на справедливих розподільчих відносинах [6, с. 19].

Головною проблемою української професійної освіти на сьогодні є не стільки надлишок або дефіцит підготовлених фахівців і кваліфікованих робітників (хоча вона вже існує і буде загострюватися), скільки якість їх підготовки. Освіта потребує технічного і технологічного переоснащення, підвищення кваліфікації викладацького корпусу й організаційної перебудови. Мається на увазі перехід до безперервної професійної освіти з включенням в єдину систему всіх її ступенів, а також до дворівневої вищої освіти. Зміни в структурі та формах профосвіти необхідно проводити одночасно з якісним оновленням її змісту.

Перехід на інноваційний шлях розвитку для нашої країни неминучий. І він потребує докорінної зміни поглядів на якість трудового потенціалу, а також вироблення адекватних прийомів, здатних істотно підвищити ефективність його використання.

Вкладення соціальних інвестицій у формування якісного трудового потенціалу та ефективне його використання є запорукою сталого соціально-економічного розвитку, що передбачає зростання конкурентоспроможності економіки, її соціальну орієнтованість, зростання рівня життя населення, формування добробуту суспільства та стимулювання людського розвитку [7, с. 110].

**Висновки та пропозиції.** Трудовий потенціал підприємства, будучи самостійною економічною категорією, являє собою реальні ресурси живої праці в їх кількісному та якісному вираженні. Комплексне вивчення кількісних і якісних характеристик трудового потенціалу дозволяє визначити, якою мірою підприємства, регіони і суспільство в цілому забезпечені робочою силою, чи відповідає рівень розвитку робочої сили вимогам науково-технічного прогресу і потребам сфери прикладання праці. Отже, розроблення класифікатора якісних характеристик трудового потенціалу підприємства є першорядним завданням. Цей класифікатор повинен відображати найбільш значимі компоненти. Першим кроком у розробленні класифікатора є угруповання якісних факторів трудового потенціалу за найбільш загальними і пріоритетними ознаками, які поділяються на організаційні, соціальні, мотиваційні, освітні, інтелектуальні.

#### Список використаних джерел

1. *Гришнова О. А.* Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / О. А. Гришнова. – 3-тє видання. – К. : Знання, 2007. – 559 с.
2. *Шаталова Н. И.* Трудовой потенциал работника / Н. И. Шаталова. – М. : Юнити, 2003. – 399 с.
3. *Бухалков М. И.* Управление персоналом. Развитие трудового потенциала : учеб. пособие / М. И. Бухалков. – М. : Инфра-М, 2005. – 192 с.
4. *Трудовой потенциал регіону: стан та розвиток* / В. А. Ільїн, К. А. Гулін, Г. В. Леонідова, В. В. Давидова. – Вологда : ВНКЦ ЦЕМІ РАН, 2004. – 107 с.
5. *Рябокоть В. П.* Професійно-кваліфікаційна структура робочої сили / В. П. Рябокоть // Економіка АПК. – 2009. – № 1. – С. 124-128.
6. *Лумпов А. Н.* Через освоение инноваций – к оздоровлению экономики АПК / А. Н. Лумпов // Экономика сельскохозяйственных предприятий. – 2009. – № 9. – С. 12-20.
7. *Скрипник А. В.* Інноваційні перспективи України / А. В. Скрипник // Фінанси України. – 2008. – № 5. – С. 103-114.