

Берегова Варвара Олександрівна
 Житомирський державний
 технологічний університет
 Науковий керівник:
 к.е.н., доц. Урманов Ф.Ш.

ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА

Розглянуто теоретичні аспекти сутності трудового потенціалу підприємства та працівника, його значення в управлінні трудовим потенціалом підприємства. Розкрито сутність трудового потенціалу на макрорівні, мезорівні та мікрорівні. Охарактеризовано компоненти трудового потенціалу та об'єкти його аналізу

Найбільш важливим елементом продуктивних сил і головним джерелом розвитку економіки є люди, їх майстерність, освіта, підготовка, мотивація діяльності. Існує непересічна залежність конкурентоспроможності економіки, рівня добробуту населення від якості трудового потенціалу персоналу підприємства, організації.

Дослідження потенціалу підприємства розглянуто в працях таких учених, як О. Грішнова, А. Колот, О. Федонін, В. Новіков, В. Приймак та інших.

Потенціал – наявні в економічного суб'єкта ресурси, їх оптимальна структура та вміння раціонально використати їх для досягнення поставленої мети.

Трудовий потенціал – людські можливості, ресурси праці, найповніша і всебічна характеристика працездатного населення як продуктивної сили. Трудовий потенціал має кількісні та якісні параметри. Кількісно він визначається чисельністю працездатного населення, законодавчо встановленою тривалістю робочого часу за суспільно нормальної інтенсивності праці і збігається з величиною людських ресурсів. Якісно трудовий потенціал характеризується такими рисами, як фізичний стан і здоров'я людини і нації, соціально-демографічний склад населення, його інтелектуально-культурний рівень, особистісні властивості людини.

Трудовий потенціал підприємства – гранична величина можливої участі робітників у виробничому процесі з урахуванням психофізіологічних особливостей, рівня професійних знань, трудового досвіду при наявності необхідних організаційно-технічних умов.

Трудовий потенціал працівника – це його можлива трудова дієздатність, його ресурсні можливості у сфері праці, які формуються на основі природних даних (здібностей), утворення, виховання і життєвого досвіду.

У трудовому потенціалі працівника можна виділити такі компоненти:

– психофізіологічний потенціал, який визначається такими характеристиками, як здатність і схильність людини, стан її здоров'я, працездатність, тип нервової системи та ін.;

– кваліфікаційний потенціал, який визначається обсягом, глибиною і різнобічністю загальних і спеціальних знань, трудовими навичками і вміннями, що обумовлюють здатність працівника до праці визначеного змісту і складності;

– особистий потенціал характеризується рівнем громадської свідомості і соціальної зрілості, ступенем засвоєння працівником норм становлення до праці, ціннісної орієнтації, інтересами, потребою у сфері праці.

Показники, що характеризують компоненти трудового потенціалу, можна визначати як для окремої людини, так і для різних трудових колективів, в т.ч. для персоналу підприємства та населення країни в цілому (табл. 1).

Освіта є найкращим розміщенням капіталу для особи, сім'ї, підприємства і суспільства та одним із головних чинників якості трудового потенціалу.

Професіоналізм – найважливіша складова трудового потенціалу. Розвинуті країни вкладають значні кошти у професійну освіту і підвищення кваліфікації кадрів. Ці витрати постійно зростають.

Здоров'я – складова трудового потенціалу, від якої залежить можливість його використання відповідно до галузевої структури економіки.

Переважна питома вага робочої сили України задіяна у важких галузях промисловості (вугільна, металургійна, хімічна, нафтопереробна, машинобудівна), енергетиці, зокрема, атомній, сільському господарстві, будівництві.

Таблиця 1

Показники трудового потенціалу

Компоненти трудового потенціалу	Об'єкти аналізу і відповідні їм показники		
	людина	підприємство	суспільство
Здоров'я	Працездатність, час відсутності на роботі через хвороби	Втрата робочого часу через хвороби і ушкодження, витрати на забезпечення здоров'я персоналу	Середня тривалість життя, витрати на охорону здоров'я, смертність за віком
Моральність	Ставлення до оточуючих	Взаємини між співробітниками, втрати від конфліктів, шахрайство	Ставлення до інвалідів, дітей, людей похилого віку, злочинність, соціальна напруженість
Творчий потенціал	Творчі здібності	Кількість винаходів, патентів, раціоналізаторських пропозицій, нових виробів на одного	Доходи від авторських прав, кількість патентів і міжнародних премій на одного

		працюючого	жителя країни
Активність	Прагнення до реалізації здібностей	Заповзятливість	Темпи технічного прогресу
Організованість	Акуратність, раціональність, дисциплінованість, обов'язковість, порядність, доброзичливість	Втрати від порушень дисципліни, Чистота, ретельність, ефективне співробітництво	Якість законодавства, якість доріг і транспорту, дотримання договорів і законів
Освіта	Знання, кількість років навчання в школі і вузі	Частка фахівців з вищою і середньою освітою у загальній чисельності працюючих, витрати на підвищення кваліфікації персоналу	Середня кількість років навчання в школі і вузі, частка витрат на фінансування даної сфери в держбюджеті
Професіоналізм	Уміння, рівень кваліфікації	Якість продукції, втрати від браку	Доходи від експорту, втрати від аварій
Ресурси робочого часу	Час зайнятості протягом року	Кількість співробітників. Кількість годин роботи за рік одного співробітника	Працездатне населення. Кількість зайнятих. Кількість годин зайнятості за рік

Ці галузі характеризуються цілодобовим, важким і шкідливим виробництвом з високим ступенем ризику травматизму, професійних захворювань і з високою персональною відповідальністю не лише керівників, а й робітників і фахівців. Тож фізичний, фізіологічний та психологічний стан робочої сили тут є майже вирішальним у досягненні високої продуктивності.

Організованість – раціональне використання часу взагалі і робочого часу з мінімізацією його втрат зокрема.

Творчий потенціал характеризує здібність людини та її активність щодо вираження нових ідей та їх реалізації, створення образів, творів мистецтва, наукових винаходів та розробок.

Моральність – це перелік таких характеристик, як чесність за будь-яких умов, повага до людей похилого віку та інвалідів, ставлення до дітей, повага до історії своєї країни, сумлінність, відповідальність за свої вчинки, працелюбність, законотриманість.

Економічна категорія „трудових потенціал” розглядається як в зарубіжній, так і у вітчизняній літературі, при цьому віддзеркалюються різні підходи й точки зору науковців до її сутності. Для певної систематизації всієї сукупності теоретичних визначень пропонується згрупувати їх за належністю до макро-, мезо- та мікрорівнів.

Таким чином, на макрорівні буде розглянуто й проаналізовано визначення трудового потенціалу держави та суспільства, на мезорівні – регіонів, на мікрорівні – підприємства, трудового колективу, працівника.

У визначенні трудового потенціалу суспільства більшість вчених дотримується думки що це інтегральна оцінка і кількісних, і якісних характеристик економічно активного населення, яка забезпечує певні можливості у створенні матеріальних і духовних благ суспільства.

Зокрема, Д.П. Богиня визначає такі головні складові трудового потенціалу суспільства, як здоров'я, освіта, професіоналізм, моральність, мотивованість, вміння працювати в колективі, творчий потенціал, активність, організованість, ресурси робочого часу тощо й оцінює їх певними узагальненими показниками [3, с. 58].

У більшості джерел суть трудового потенціалу підприємства визначається саме як сукупність здібностей та можливостей працівників підприємства: наявних та (чи) перспективних [4, с. 25]. Наприклад, Л.А. Янковська вважає, що „трудовий потенціал підприємства можна визначити як можливості його працівників за певних умов забезпечити реалізацію цілей підприємства з найраціональнішими витратами всіх виробничих ресурсів: технічних, матеріальних, енергетичних, трудових, фінансових”.

Трудовий потенціал працівника – „...це здатність реалізації його можливостей у довгостроковій перспективі на конкретному підприємстві за умови впливу сприятливих факторів на його діяльність”.

Отже, трудовий потенціал – це інтегральна оцінка і кількісних, і якісних характеристик економічно активного населення.

Розрізняють трудовий потенціал окремої людини, підприємства, території, суспільства. Трудовий потенціал складається з багатьох компонентів, головними з яких є здоров'я, освіта, професіоналізм, моральність, вмотивованість, вміння працювати в колективі, творчий потенціал, активність, організованість, ресурси робочого часу та ін.

На рівні суспільства ці компоненти можна приблизно оцінити певними узагальненими показниками:

1. Здоров'я населення країни характеризується середньою тривалістю життя, часткою інвалідів, смертністю за віковими групами в залежності від різних причин, розміром та часткою витрат на охорону здоров'я тощо.

2. Моральність суспільства визначається його релігійністю, відношенням до інвалідів, дітей, престарілих, показниками соціальної напруги, злочинності тощо.

3. Творчий потенціал і активність проявляються темпами науково-технічного прогресу в країні, доходами від авторських прав, кількістю патентів та міжнародних премій та ін.

4. Організованість на рівні суспільства можна оцінити якістю і стабільністю законодавства, обов'язковістю дотримання законів і угод, стабільністю політичної ситуації, якістю доріг та громадського транспорту тощо.

5. Рівень освіти населення характеризується середньою кількістю років навчання в розрахунку на одну людину, часткою витрат на освіту в державному бюджеті, доступністю різних рівнів освіти тощо.

6. Ресурси робочого часу оцінюються кількістю працездатного населення, кількістю і часткою зайнятих, рівнем безробіття, кількістю відпрацьованих людино-днів за рік тощо.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Васильченко В.С. Управління трудовим потенціалом: Навч. посіб. / В.С. Васильченко, А.М. Гринченко, О.А. Грішнова, Л.П. Керб. – К.: КНЕУ, 2005. – 403 с.

2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. – К.: Знання, 2006. – 559 с.

3. Богиня Д.П. Основи економіки праці: навч. посіб. / Д.П. Богиня, О.А. Грішнова. – К.: Знання-Прес, 2000. – 313 с.

4. Янковська Л.А. Оптимізація трудового потенціалу в системі менеджменту персоналу промислового підприємства / Л.А. Янковська // Актуальні проблеми економіки. – 2006. – №9. – С. 200–203.