

СУТНІСТЬ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТА ЙОГО СКЛАДОВІ

Загальні тенденції у соціально-економічному та демографічному розвитку країни суттєво вплинули на формування ринку праці України, а також на основні його характеристики. Докорінна зміна соціально-економічних умов зруйнувала усталений порядок взаємовідносин на ринку праці, але не призвела до кардинальної перебудови ситуації, його адаптації до нових економічних умов, нової державної політики щодо структурної перебудови економіки. Розробці науково-методичних засад управління процесом відтворення, формування і використання трудового потенціалу присвячено роботи багатьох вітчизняних і зарубіжних вчених-економістів. Вагомий внесок у розроблення питань зайнятості населення та умов праці внесли І.Безпалій, Д.Богиня, О.Бугуцький, В.Горкавий, О.Гудзинський.

Трудовий потенціал - міра існуючих ресурсів і можливостей, що безперервно формуються у процесі усього життя особистості, втілених у трудову поведінку та визначаючих його реальну продуктивність. Структура системи управління трудовим потенціалом є взаємопов'язаними і відносно самостійними підсистемами, поєднаними однією головною метою, яка має забезпечити процес перетворення ресурсів праці в робочу силу та забезпечити ефективне її використання.

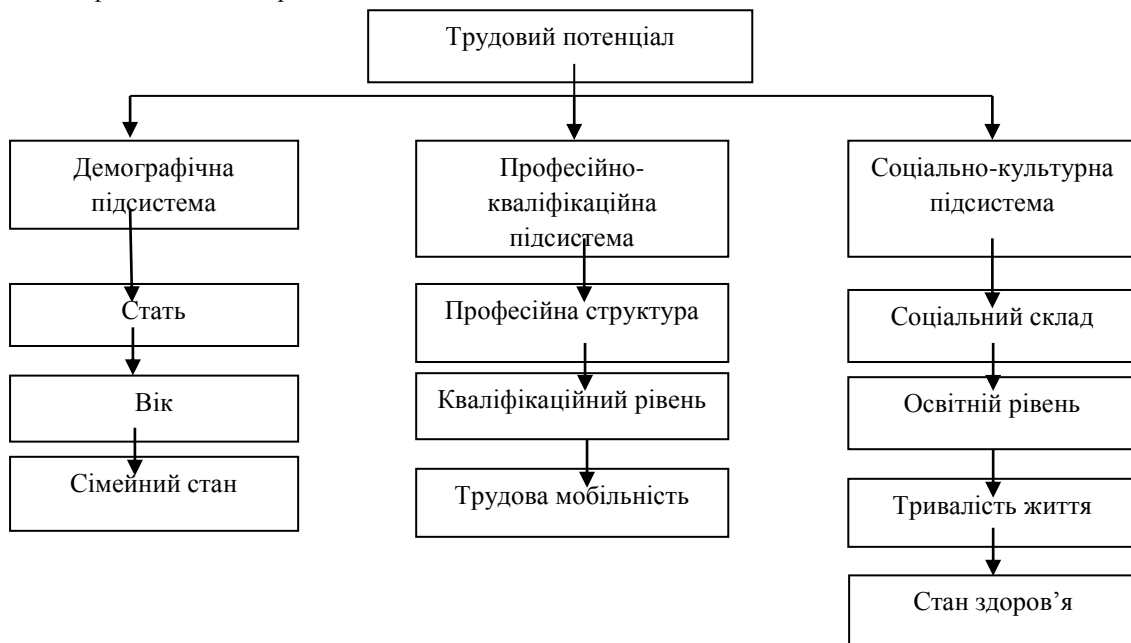


Рис. 1. Підсистеми, які впливають на трудовий потенціал

Оцінка трудового потенціалу підприємства має будуватися на основі економічних оцінок здібностей людей, створювати певний дохід. Чим вища індивідуальна продуктивність праці працівника і триваліший період його діяльності, тим більший він приносить дохід і є більшою цінністю для підприємства. Тобто, трудовий потенціал працівника є змінною величиною.

Трудовий потенціал працівника містить:

1. Психофізіологічний потенціал – здатності і схильності людини, стан її здоров'я, працездатність, витривалість, тип нервової системи і т. д.
2. Кваліфікаційний потенціал – обсяг, глибину і різнобічність загальних і спеціальних знань, трудових навичок і умінь, що обумовлює здатність працівника до праці визначеного змісту і складності.
3. Соціальний потенціал – рівень цивільної свідомості і соціальної зрілості, ступінь засвоєння працівником норм ставлення до праці, ціннісні орієнтири, інтереси, потреби і запити в сфері праці, виходячи з ієрархії потреб людини.

Структура трудового потенціалу організації являє собою співвідношення різних демографічних, соціальних, функціональних, професійних та інших характеристик груп працівників і відносин між ними.

Економічна сутність трудового потенціалу суспільства полягає в тому, що він, виступаючи у формі діючої робочої сили, створює матеріальні й духовні цінності, а як потенційна робоча сила – здатний їх виробляти. Звідси важливий висновок – суспільство зацікавлено в максимальній питомій вазі трудового потенціалу, задіяного в суспільно-корисній праці.

Соціальна сутність трудового потенціалу полягає в тому, що він дає можливість як окремим особам, так і різним соціальним групам населення визначити своє місце в суспільно-корисній праці, через яку самоствердитися у суспільстві та забезпечити собі і суспільству законне джерело доходів.

Як складне структурне соціально-економічне утворення, трудовий потенціал організації містить такі складові: кадровий, професійний, кваліфікаційний, організаційний. Цей поділ має умовний, а не абсолютний характер і призначений чіткіше визначити ступінь цілеспрямованого впливу на ту чи іншу групу факторів, що формує кожну зі складових трудового потенціалу.

Складова	Зміст
Кадрова складова	Містить: а) професійні знання, уміння і навички, що обумовлюють професійну компетентність (кваліфікаційний потенціал); б) пізнавальні здібності (освітній потенціал)
Професійна структура	Детермінується змінами в характері та змісті праці під впливом НТП, що обумовлює появу нових і відмирання старих професій, ускладнення і підвищення функціонального змісту трудових операцій. Система вимог до трудового потенціалу, реалізована через набір робочих місць
Кваліфікаційна структура	Визначається якісними змінами в трудовому потенціалі (зростання умінь, знань, навичок) і відображає зміни в його особистій складовій
Організаційна складова	Визначає ефективність функціонування трудового колективу як системи в цілому і кожного працівника окремо, і з цих позицій безпосередньо зв'язана з ефективним використанням трудового потенціалу, тому що сама можливість дисбалансу в системі «трудова потенціал організації – трудова потенціал працівника – робоче місце» закладена у використуваних на практиці принципах прийняття управлінських рішень

Рис. 2. Складові трудового потенціалу організації

Глибока структуризація трудового потенціалу дає змогу розглядати його як параметр, що обумовлюється безупинними змінами в складі самих працівників і технологічному засобі виробництва, показати співвідношення джерел екстенсивного й інтенсивного зростання трудового потенціалу. Усе це дає основу розроблення моделі трудового потенціалу у формі результуючої взаємодії більшого числа факторів, приведених до загальної основи.

Розвиток трудового потенціалу в умовах поступової інтеграції до світового співтовариства є обов'язковою умовою його існування загалом, а також реалізації кожним громадянином держави права на працю та гідне життя. В умовах переходу до ринку слід виробити шляхи, за допомогою яких можна було б продуктивно використовувати наявний у державі, регіонах трудовий потенціал, оскільки це дало б змогу поліпшити конкурентоспроможність на ринку товарів і послуг вітчизняного виробництва.

Отже, оцінка трудового потенціалу підприємства має будуватися на основі економічних оцінок здібностей людей, створювати певний дохід. Чим вища індивідуальна продуктивність праці робітника і триваліший період його діяльності, тим більший він приносить дохід і є більшою цінністю для підприємства. Тобто, трудовий потенціал працівника є змінною величиною.

Касянчук Марія Анатоліївна – магістрант кафедри управління персоналом та економіка праці Житомирського державного технологічного університету

Наукові інтереси:

– Формування, аналіз та управління використання трудового потенціалу.

Тел. 097-51-332-13

E-mail: Nata.natali222@gmail.com

Урманов Фарід Шерифович – к.е.н., доц. Житомирський державний технологічний університет

Наукові інтереси:

– особливості скорочення живої праці у виробничих процесах машинобудування;

– оцінка впливу інтенсивних факторів на прибуток підприємства.

Тел. 063-71-586-01