

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ЗБЕРЕЖЕННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА РІЗНИХ ЕКОНОМІЧНИХ РІВНЯХ

Зубрицька Я.О., Міщенко С.В.

Запорізький національний технічний університет

У статті досліджено визначення категорії «трудовий потенціал», проаналізовано компоненти та фактори формування та збереження трудового потенціалу. Запропоновано авторське бачення трудового потенціалу, його складових та факторів його формування та збереження.

Ключові слова: трудовий потенціал, компоненти, формування, демографічний чинник, збереження трудового потенціалу.

Постановка проблеми. Однією з гострих і найбільш значущих проблем для сталого соціально-економічного розвитку України є проблема формування, збереження й зміцнення трудового потенціалу. На сьогодні існує низка проблем демографічного, соціального, економічного характеру, що зменшує рівень трудового потенціалу на всіх економічних рівнях та стримує його розвиток.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Визначенню категорії «трудовий потенціал», її компонентів та чинників, які зумовлюють формування та збереження трудового потенціалу присвячують свої праці багато вчених-економістів: А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко, М.Г. Акулов, А.В. Драбаніч, Т.В. Євась, В.М. Лич, Г.В. Осовська, О.В. Крушельницька, Л.Т. Шевчук, І.О. Джаїн, Н.М. Слівінська, А.Я. Кібанов, Б.М. Генкін та інші.

Аналіз опублікованих праць, матеріалів наукових конференцій і дискусій свідчить про постійне зацікавлення вчених-економістів цією категорією, розгляд сутності та структури, а також факторів формування. Єдиного трактування поняття «трудовий потенціал» досі не існує і тому іноді зустрічаються навіть суперечливі твердження. Це зумовлює необхідність та актуальність подальших досліджень у цьому напрямі.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Відсутність єдиного загальноновизнаного трактування категорії «трудовий потенціал» та системності у визначенні формування, збереження трудового потенціалу і його компонентів.

Мета статті. Головною метою цієї роботи є дослідження та визначення економічної категорії «трудовий потенціал», його складових та факторів формування, а також запропоновання авторського бачення поняття «трудовий потенціал», його складових та процесів формування.

Виклад основного матеріалу. У світовий науковий обіг поняття «трудовий потенціал» введено у 1980-х рр. у період переходу від екстенсивного виробництва до інтенсивного способу розвитку виробництва, що в свою чергу призвело до зміни поглядів на місце людини в суспільному виробництві. Трудовий потенціал розглядався як інтегральна динамічна система, яка охоплювала демографічну, економічну і соціальну підсистем, об'єднані спільною трудовою діяльністю [1, с. 262].

Сутність економічної категорії «трудовий потенціал» має безліч точок зору. Вчені-економісти

надають багаточисленні визначення і різноманітні тлумачення поняття «трудовий потенціал». Єдиного трактування поняття «трудовий потенціал» досі не існує і тому іноді зустрічаються навіть суперечливі твердження.

До того ж, трактування сутності даної категорії на різних економічних рівнях дещо різняться. Розглянемо детальніше цей аспект.

Так, А.Б. Борисов розуміє трудовий потенціал як трудові можливості наявні сьогодні та ті, які можна передбачити, визначальними особливостями яких є чисельність, вікова структура, професійна, кваліфікаційна ті інші характеристики персоналу підприємства [2, с. 32]. Ми погоджуємося з цим вченим, проте вважаємо за потрібне уточнити, що мається на увазі під трудовими можливостями.

В.М. Лич дотримується точки зору, що трудовий потенціал має двояке значення – «...поперше, як людські ресурси з їх розумовими і фізичними можливостями, запасами до трудової діяльності, які в процесі їх використання мають здатність до розширеного відтворення, по-друге, як економічна категорія, що виражає взаємовідносини між людьми з приводу ефективного відтворення елементів суспільного виробництва та їх привласнення з метою задоволення потреб особистості, сім'ї, організації, держави, вирішення глобальних проблем» [3, с. 6]. Даний науковець наголошував, що це поняття треба розглядати як економічну категорію, яка виражає взаємовідносини між людьми з приводу ефективного відтворення елементів суспільного виробництва з метою задоволення потреб особистості, підприємства, держави [4, с. 115].

А.Я. Кібанов визначає трудовий потенціал як сукупність фізичних і духовних якостей людини, що визначають можливості і межі його участі в трудовій діяльності [2, с. 32].

Як визначає М.І. Долішній «трудовий потенціал – прогнозована інтегральна здатність групи, колективу, підприємства, працездатного населення, країни, регіону до продуктивної трудової професійної діяльності, результатом якої є новостворені духовні та матеріальні цінності» [1, с. 32].

В законодавчих актах України також можна знайти визначення поняття «трудовий потенціал». Так в Указі Президента «Про Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року» трудовий потенціал визначається як «сукупна чисельність громадян працездатного віку, які за певних ознак (стан

здоров'я, психофізіологічні особливості, освітній, фаховий та інтелектуальний рівні, соціально-етнічний менталітет) здатні та мають намір провадити трудову діяльність» [5]. Ми не можемо повністю погодитися з цим визначенням, тому що трудовий потенціал – це не тільки люди працездатного віку, які за певних ознак здатні та мають намір проводити трудову діяльність, але і ті люди, які ще тільки готуються до ефективної трудової діяльності (діти), і ті, хто вже вийшов з сфери зайнятості (пенсіонери) [1, с. 32].

Ми вважаємо, що трудовий потенціал підприємства можна визначити як наявні та перспективні можливості трудового колективу підприємства кількісно й якісно задовольняти потреби підприємства та реалізовувати його цілі найефективнішим чином за наявності відповідного ресурсного забезпечення. При цьому доцільно розглядати трудовий потенціал працівника як складову трудового потенціалу підприємства, який у складі трудового колективу повинен давати синергетичний ефект. А також слід враховувати особливості сфери діяльності підприємства за визначення складових його трудового потенціалу. Стосовно компонентів трудового потенціалу підприємства та працівника, то є сенс розглянути їх у зв'язку з процесом формування вищезгаданих суб'єктів [6, с. 248].

До того ж, за визначення сутності даної категорії необхідно враховувати трудові можливості суб'єкта, які можуть бути нерозвинені або приховані, але за необхідності чи потребами трудової діяльності можуть бути знайдені, активізовані і використані.

Структура трудового потенціалу на різних економічних рівнях є на разі предметом наукових дискусій. Єдиної думки щодо класифікації компонентів трудового потенціалу не існує. Тому пропонуємо проаналізувати погляди різних вчених на це питання.

На думку Л.Т. Шевчук з усіх компонентів трудового потенціалу саме біологічна, демографічна та інтелектуальна складові є основними для усіх інших. Їх кількісні та якісні характеристики детермінуються кількісними та якісними показниками здоров'я трудових ресурсів. Цей науковець також стверджує, що стан здоров'я є основою усіх інших компонентів трудового потенціалу, аргументуючи це тим, що від кількості та якості фізичного і психічного суспільного здоров'я безпосередньо залежить суспільна здатність до праці [7, с. 14]. Важливість такого компоненту трудового потенціалу як здоров'я, на нашу думку, не можна ігнорувати. Дійсно, саме цей чинник є одним з першочергових факторів формування та примноження трудових можливостей суб'єктів на різних рівнях.

Б.М. Генкін вважає, що компоненти трудового потенціалу характеризують:

- «...– психофізіологічні можливості участі у суспільно корисній діяльності;
- можливості нормальних соціальних контактів;
- можливості генерації нових ідей, методів, образів, уявлень;
- раціональність поведінки;
- наявність знань і навичок, необхідних для виконання певних обов'язків та видів робіт;
- пропозицію на ринку праці...» [8, с. 98].

На його думку, наведеним аспектам відповідають такі компоненти трудового потенціалу як здоров'я, моральність і вміння працювати в колективі, творчий потенціал, активність, організованість, освіта, професіоналізм та ресурси робочого часу [8, с. 98].

На нашу думку, визначені Б. М. Генкіним універсальні складові трудового потенціалу для мікро- та макрорівнів можуть бути доцільними лише на рівні підприємства, тому що деякі компоненти майже не можливо точно обчислити на рівні країни.

І. О. Джаїн виділяє такі складові трудового потенціалу:

- економічну (реальні доходи населення, забезпеченість товарами та послугами, рівень інфляції, розвиток матеріально-технічної бази регіону, науковий потенціал);
- соціальну (рівень фізичного розвитку та здоров'я, загальної та професійної освіти, розвиток соціальної інфраструктури);
- демографічну (чисельність населення території, його статевовікову структуру, темпи природного приросту, середню тривалість життя);
- демографічно-соціальну (чисельність працездатного населення та населення в працездатному віці; зайнятість населення, тривалість активного періоду життя);
- екологічну складові (зниження природного приросту населення території, підвищення смертності, зменшення тривалості активного періоду життя людини, підвищення рівня захворюваності, відставання у фізичному розвитку через негативні екологічні фактори) [9, с. 8].

На нашу думку така класифікація є доцільною на рівні держави, але ми вважаємо, що така класифікація не повністю відображає усю структуру трудового потенціалу, а тільки основні його компоненти.

Наведені приклади великої кількості компонентів трудового потенціалу говорить ще й про певну несистематичність у класифікації структурних елементів цієї категорії. Ми вважаємо за потрібне систематизувати всю сукупність складових трудового потенціалу у групи об'єднані за певними ознаками.

У науковій літературі вчені-економісти наводять різноманітні переліки та класифікації факторів формування та розвитку трудового потенціалу. Наприклад, Г.В. Осовська, О.В. Крушельницька вважають, що на трудовий потенціал впливають три підсистеми факторів: демографічна (стать, вік, сімейний стан); професійно-кваліфікаційна (професійна структура, кваліфікаційний рівень, трудова мобільність, структура зайнятості за галузями і регіонами) та соціально-культурна підсистема (соціальний склад, освітній рівень, тривалість життя, стан здоров'я, міграційна рухливість) [10, с. 39]. Ми вважаємо, що така класифікація є не зовсім систематичною. На нашу думку, міграційну рухливість та працездатність можна віднести до демографічного чинника.

Слівінська Н.М. досить влучно, на нашу думку, класифікує фактори формування та розвитку трудового потенціалу, поділяючи їх на:

- демографічні (статеві-вікова структура населення, природний рух населення, стан здоров'я, сімейний стан);

– соціально-економічні (рівень освіти та професійно-кваліфікаційної підготовки, умови праці та рівень організації праці, рівень оплати праці, потреба в робочій силі);

– соціально-психологічні (мобільність робочої сили, підприємницька мотивація, самоустановка на режим праці);

– техніко-економічні (науково-технічний прогрес і ступінь розвитку гнучких форм організації виробництва, зайнятості) [11, с. 228].

Ми вважаємо, що така класифікація є доцільнішою і повною. Проте, на нашу думку, перші дві складові необхідно деталізувати наступним чином.

На нашу думку, вплив демографічного чинника на формування трудового потенціалу суспільства є найвпливовішим у порівнянні з іншими чинниками. На рисунку 1.1 надано авторське бачення впливу демографічного чинника на формування трудового потенціалу суспільства.



Рис. 1.1. Вплив демографічного чинника на формування трудового потенціалу суспільства (складено автором на основі [12, с. 61])

Ми вважаємо, що такий фактор, як зменшення демографічного потенціалу призводить до зменшення трудового потенціалу суспільства та погіршення якості людських ресурсів та має наслідком втрату трудових можливостей країни. Якщо вести мову про демографічні фактори формування трудового потенціалу країни, то вони

мають екстенсивний характер, бо підвищують трудовий потенціал через кількісну складову.

Групу соціально-економічних факторів, на нашу думку, складають такі фактори:

– соціальні фактори: система освіти, охорони здоров'я, рівень розвитку соціальної інфраструктури регіону, житлово-комунальне господарство, рекреаційна система. Ці фактори мають інтенсивний вплив на трудовий потенціал країни, підвищуючи його через якісну складову, і впливають як на фазу формування, так і на фазу використання трудового потенціалу [13, с. 276];

– економічні фактори: розвиток виробничої сфери, структура робочих місць, наявність сировинних та паливно-енергетичних ресурсів, науково-технічний потенціал, податкова політика – впливають на використання трудового потенціалу території; реальні доходи населення, пропозиція продовольчих і непродовольчих товарів, послуг, їх якість, рівень інфляції – впливають на формування, підтримку та розвиток трудового потенціалу території. Економічні фактори впливають як інтенсивно, так і екстенсивно [13, с. 276].

Висновки. Підсумовуючи зазначене вище, можна зробити певні висновки. У статті проаналізовано категорію «трудоий потенціал». Вчені економісти не мають єдиної точки зору щодо визначення категорії «трудоий потенціал», її компонентів та чинників, які зумовлюють формування трудового потенціалу. Запропоновано авторське бачення економічної категорії «трудоий потенціал». Проаналізувавши компоненти та фактори формування трудового потенціалу можна говорити про певну несистематичність у класифікації структурних елементів цих категорій. Ми вважаємо за потрібне систематизувати всю сукупність складових трудового потенціалу у групи об'єднані за певними ознаками. Вплив демографічного чинника на формування трудового потенціалу суспільства є найвпливовішим у порівнянні з іншими чинниками, тому що зменшення демографічного потенціалу призводить до зменшення трудового потенціалу суспільства та погіршення якості людських ресурсів та має наслідком втрату трудових можливостей країни.

Список літератури:

- Колот А. М. Економіка праці та соціально-трудоі відносини: підручник / А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.; за наук. ред. А. М. Колота. – К.: КНЕУ, 2009. – 711 с.
- Акулов М. Г. Економіка праці і соціально-трудоі відносини: навчальний посібник / М. Г. Акулов, А. В. Драбаніч, Т. В. Свась. – К.: Центр учбової літератури, 2012. – 328 с.
- Лич В. М. Сутнісна характеристика категорії трудового потенціалу / В. М. Лич // Формування ринкових відносин в Україні. – К., 2005. – 119 с.
- Лич В. М. Організація управління, планування і регулювання економікою: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора екон. наук: спец. 08.02.03 «Організація управління, планування і регулювання економікою» / В. М. Лич. – К., 2005. – 35 с.
- Указ Президента України «Про Основні напрями розвитку трудового потенціалу в країні на період до 2010 р.» від 3 серпня 1999 р. (№ 958/99) [Електронний ресурс]. – Режим доступу до указу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=958/99>
- Череп А. В. Основи формування трудового потенціалу в державі, регіоні, на підприємстві / А. В. Череп, Я. О. Зубрицька // Вісник ЗНУ: Зб. наук. праць: Економічні науки. – 2011. – № 1(9). – 329 с.
- Шевчук Л. Т. Медикосоціальні основи вико ристання трудового потенціалу в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра екон. наук: спец. 08.09.01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка та політика» / Л. Т. Шевчук; НАН України. Інст. регіон. дослідж. – Л., 2005. – 46 с.
- Генкин Б. М. Экономика и социология труда / Б. М. Генкин. – М.: Издательская группа «НОРМА – ИНФРА», 1998. – 384 с.
- Джайн І. О. Економічна оцінка трудового потенціалу території: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.09.01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / І. О. Джайн. – К., 2001. – 21 с.
- Осовська Г. В., Крушельницька О. В. Управління трудовими ресурсами. – К.: Кондор, 2003. – 224 с.

11. Слівінська Н. М. Джерела і фактори формування трудових ресурсів (на прикладі Тернопільської обл.) // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України. Випуск № 3. – Тернопіль: Економічна думка. – 1999. – С. 332.
12. Васильченко В. С. Управління трудовим потенціалом / Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П. – Навч. посіб. – К.: КНЕУ, 2005. – 403 с.
13. Дулуб Л. М. Фактори формування та розвитку трудового потенціалу / Л. М. Дулуб // Научно-технический сборник Харьковского национального экономического университета. – 2005. – № 61. – 382 с.

Зубрицкая Я.О., Мищенко С.В.

Запорожский национальный технический университет

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОХРАНЕНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НА РАЗНЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ УРОВНЯХ

Аннотация

В статье исследовано определение категории «трудовой потенциал», проанализированы компоненты и факторы формирования и сохранения трудового потенциала. Предложено авторское видение трудового потенциала, его составляющих и факторов его формирования и сохранения.

Ключевые слова: трудовой потенциал, компоненты, формирование, демографический фактор, сохранение трудового потенциала.

Zubrytska Ya.O., Mishchenko S.V.

Zaporizhzhya National Technical University

THEORETICAL BASIS OF REVIVAL OF THE LABOUR POTENTIAL ON DIFFERENT ECONOMIC LEVELS

Summary

The article investigates the definition of «labour potential», analyzes the components and factors of labour potential formation and revival. The author's vision of labour potential, its components and factors of labour potential formation and revival were suggested.

Keywords: labour potential, components, formation, demographic factor, labour potential revival.

УДК 330.131.7

ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Ковач М.Й.

Ужгородський торговельно-економічний інститут
Київського національного торговельно-економічного університету

Досліджено фінансові та економічні важелі, спрямовані на стимулювання, фінансову підтримку безпечних умов праці, залучення інвестицій підприємцями у сферу охорони праці. Розкрито основні джерела фінансування заходів, спрямованих на покращання охорони праці на підприємстві. Проаналізовано витрати, пов'язані з нещасними випадками та професійними захворюваннями. Визначено систему надання компенсацій для працівників, зайнятих на робочих місцях з несприятливими умовами праці як один з превентивних механізмів від потенційної небезпеки професійних ризиків. Запропоновано напрями економічного стимулювання покращання умов і охорони праці.

Ключові слова: безпека праці, нещасні випадки, витрати підприємств, економічні втрати, економічне стимулювання, інвестиції.

Постановка проблеми. Безпека праці є невід'ємною частиною повсякденного життя в усіх суспільствах. Їй приділяється щораз більше уваги, так як безпека праці є одним з найважливіших факторів соціальної та економічної політики держави.

Соціально-економічні перетворення, які відбуваються в Україні обумовлюють необхідність удосконалення економічних методів управління охороною праці, що ґрунтуються на використанні ринкових відносин у сфері охорони праці. Відсутність системи охорони здоров'я та безпеки