

ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЯК НАУКОВА КАТЕГОРІЯ ТА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ ФЕНОМЕН: ЗМІСТ, СКЛАДОВІ ТА ФАКТОРИ ВПЛИВУ

Проаналізовано особливості наукової категорії "трудоий потенціал" та погляд різних науковців на її зміст. Досліджено фактори впливу на трудоий потенціал та визначено найважливіші з них. Запропоновано шляхи покращення процесу формування та розвитку трудоого потенціалу

Ключові слова: трудоий потенціал, трудоі ресурси, вплив освіти

Постановка проблеми. Сучасна вітчизняна економіка, яка має свої переваги та недоліки розвитку в умовах глобалізації та жорсткої зовнішньої конкуренції, потребує достатньо серйозного підходу та зусиль щодо формування, відтворення, збереження, розвитку та доцільного використання трудоого потенціалу нації. Все це набуде позитивної динаміки лише на основі державних рішень та неухильного їх виконання. Відомий документ "Про основні напрямки розвитку трудоого потенціалу в Україні на період до 2010 року" [1] був своєчасним, але не дав очікуваного імпульсу у вирішенні поставлених задач. Визначення трудоого потенціалу як сукупної чисельності 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, лягло в основу Указу Президента від 3 серпня 1999 року № 958/99. Все ж уже те, що на самому високому рівні було визнано пріоритетність розвитку трудоого потенціалу держави, підтверджує вагомість цієї економічної категорії для стабільного розвитку економіки і, особливо, на сучасному етапі. Важливо відмітити, що в Указі одним із основних напрямів розвитку трудоого потенціалу країни було визначено сферу освітньої бази за рахунок всебічного розвитку інтелектуальних, духовних та фізичних здібностей особистості, забезпечення ринку праці висококваліфікованою робочою силою. У цьому зв'язку передбачався широкий спектр діяльності, зокрема: забезпечення доступної та безоплатної повної загальної середньої освіти; сприяння професійному самовизначенню та ефективній адаптації молоді до умов ринкової економіки; формуванню ринку освітніх послуг; удосконалення нормативно-правової бази для професійного навчання персоналу на підприємствах відповідно до їх планів соціального розвитку; інтеграція професійно-технічної, вищої та післядипломної освіти України у міжнародну освітню систему та інше.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Задовго до появи вище вказаного документа і по нинішній час опубліковано велику кількість наукових праць та захищені десятки дисертацій стосовно різних аспектів формування, відтворення, збереження, використання та розвитку трудоого потенціалу. Багато наукових положень таких вчених, як Л.М. Анічин, С.І. Бандур, Д.П. Богиня, О.А. Бугуцький, В.С. Васильченко, А.М. Гриненко, О.А. Грішнова, В.К. Горкавий, М.І. Долішній, О.І. Здоровцов, С.М. Злупко, Л.П. Керб, А.М. Колот, М.В. Кравченко, Е.М. Лібанова, Л.С. Лісогор, І.І. Лотоцький, Ю.М. Маршавін, І.С. Маслово, Л.І. Михайлова, А.М. Новіков, Т.І. Олійник, В.В. Онікієнко, С.І. Пирожков, П.Т. Саблук, М.В. Семикіна С.Г. Струмилін, С.Ю. Трубич, В.Й. Шиян, К.І. Якуба та ін. увійшли в підручники та рекомендовані для використання в нормативних документах окремих організацій та підприємств. Поважаючи позиції авторів наукових публікацій та дисертацій, все ж таки можна стверджувати, що не знайдено (не запропоновано) єдиного загальноприйнятого визначення економічної категорії "трудоий потенціал" і не конкретизовано з багатьох головних чинників його формування, відтворення, збереження, раціонального використання та розвитку.

Викладення основного матеріалу. Здобуття Україною незалежності у 1991 році сформувало нову державу, яка мала всі можливості за короткий історичний період перейти з індустріального в постіндустріальне суспільство і зайняти провідне місце в світовій економіці. Однак ряд факторів негативно позначились на самому розвитку держави і вона потрапила в нестабільний його період. Зокрема, з 1991 року по 1999 рік індекс фізичного обсягу валового внутрішнього продукту (ВВП) зменшився більше ніж в два рази. Лише з 2000 року ВВП почав зростати і до 2008 року і ндекс фізичного обсягу ВВП майже досяг рівня лише 1992 року, що в числових показниках становив 948 млрд. 56 млн. грн.

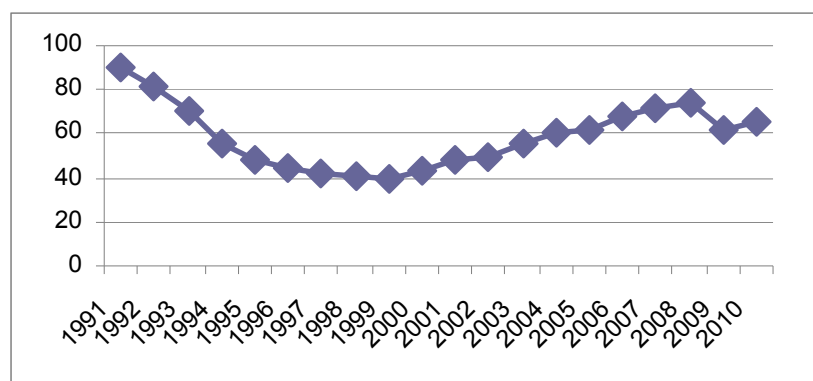


Рис. 1. Індекси фізичного обсягу валового внутрішнього продукту (відсотків до 1990 року) [2]

Фінансова та економічна криза останніх років знову негативно позначилась на темпах росту ВВП держави і продовжилась у 2009 році та 2010 році з певною стабілізацією у 2011 році (рис.1).

Разом з тим, за роки незалежності збільшилась кількість підприємств (табл.1), в першу чергу, за рахунок підприємств

малого та середнього бізнесу, розвиток яких був можливий лише при наявності конкурентоспроможного трудоого потенціалу. Особливо динаміку збільшення кількості підприємств характеризують роки 2001 – 2011.

Таблиця 1

Рік	2001	2003	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Кількість	834,886	935,578	1,023,396	1,070,705	1,133,200	1,187,020	1,228,888	1,258,513	1,294,641

Проте крупні підприємства (металургійні, машинобудівні, сільськогосподарські та ін.) значно скоротили випуск своєї продукції та її реалізацію (в першу чергу за кордон), майже призупинились інноваційні процеси розвитку. Підприємства малого та середнього бізнесу (по наданню послуг, торгіві тощо) були фінансово обмежені у використанні новітніх технологій, залученні топ-менеджерів тощо. Це призвело до збитковості ряду підприємств, що відобразилося в статистичних показниках:

2000 рік – 37,7% підприємств від їх загальної кількості; 2005 рік – 34,2%; 2007 рік – 32,5%; 2008 рік – 37,2%; 2009 рік – 39,9%.

Показовими є і цифри, які характеризують інноваційно-активні промислові підприємства. У відсотках

до загальної кількості підприємств інноваційно-активні підприємства склали: 2006 рік – 11,2%; 2007 рік – 14,2%; 2008 рік – 13,0%; 2009 рік – 12,8%.

Держава стала менш приваблива для іноземних інвесторів. Все це та інші внутрішні та зовнішні фактори скорегували позицію нашої держави на менш привабливу у світли індексу глобальної конкурентоспроможності.

Ще одна характерна особливість сучасного розвитку держави – значне скорочення наявного населення країни з 51,9 млн. чол. у 1991 році до 45,8 млн. чол. у 2011 році [2], що призвело до значного зменшення кількості економічно активного населення, яке у відсотках до населення у віці від 15 до 70 років складає всього 63,3%.

Таблиця 2. Економічна активність населення за віковими групами

Роки	Усього у віці 15-70 рр.	Відсотків за віковими групами						
		15-24	25-29	30-34	35-39	40-49	50-59	60-70
2008	22397,4	14,1	12,9	12,4	12,2	25,7	17,7	5,0
2009	22150,3	12,9	13,2	12,6	12,5	25,2	18,4	5,2
2010	22051,6	12,0	13,5	12,7	12,7	25,0	18,9	5,2

З огляду на тенденції на майбутні 14-15 років у відповідності до статистичних даних можна очікувати ще більш значне зменшення кількості населення в Україні. На демографічну ситуацію та на її суттєве покращення не вплинули державні заходи через фінансову підтримку зростання чисельності населення. Низький рівень медичного обслуговування, згубний стан екології, неякісне харчування тощо – характерні чинники сумної демографічної статистики.

Зважаючи на вище наведене, варто особливо зупинитися на цінності людини для всіх виробничих, суспільних та інших процесів в державі та для міждержавних відносин. Адже на сучасному етапі розвитку цивілізації зростає саме її визначальна роль. Людина з великою кількістю своїх якостей – це один з основних елементів суспільного виробництва, власник особистісного трудового потенціалу, найцінніший ресурс держави. Економічна ефективність підприємств будь-якої галузі, економічна незалежність та конкурентоспроможність держави в цілому залежить значною мірою від того, як ефективно відтворюється, розвивається та реалізується їх трудовий потенціал та мобілізуються всі його можливості при раціонально організованому трудовому процесі. Тому до найбільш пріоритетних соціально-економічних напрямів політики держави, на нашу думку, варто віднести саме розвиток трудового потенціалу України, на чому наголошувалось в Указі Президента України [1].

У даній роботі ми досліджували аспекти та особливості формування і розвитку трудового потенціалу України, а також встановили визначальний вплив якісної освіти на ці процеси.

Термін "трудовий потенціал" був введений у науковий обіг у 70-ті роки минулого століття як найбільш вагомий і найбільш точний визначник рушійної сили процесів розвитку. Власне саме "потенціал" означає "приховані можливості, потужність, силу".

Словом "потенціал" зазвичай визначають засоби, запаси, джерела, які можуть бути використані, а також можливості (розумові, фізичні тощо) окремої особи, групи осіб та суспільства в цілому за відповідних обставин.

У широкому розумінні поняття "потенціал" включає в себе сукупність всіх джерел можливостей, засобів та запасів, які можуть бути в будь-який час приведені в дію та використані для рішення будь-якої задачі або досягнення поставленої мети, а також сукупність можливостей окремого індивіда, суспільства, держави в конкретній області.

Звернемося до тлумачного словника: "Потенціал – ступінь потужності в будь-якому відношенні, сукупність будь-яких засобів, можливостей" [3, с. 571].

Аналізуючи дані визначення крізь призму трудової сфери можна сказати, що трудовий потенціал характеризує такі можливості, що можуть бути використані та мобілізовані для досягнення конкретної мети. З цього ж випливає, що трудовий потенціал працівника – це його можлива трудова дієздатність та його ресурсні можливості в області праці. Потенціал – не є константою.

В науковій практиці для аналізу можливостей людини, колективу і суспільства в цілому виконувати певний обсяг роботи різної складності використовуються поняття "робоча сила", "трудові ресурси", "трудовий потенціал", "персонал підприємства", "людський капітал", які логічно взаємопов'язані. Вони використовуються для визначення в різних контекстах і функціях людського, або як було прийнято його називати в радянській літературі, особистісного фактора виробництва [4].

Процес вивчення поняття "трудовий потенціал" вимагає цілкового відокремлення його від інших схожих економічних категорій. Тому, в першу чергу, слід встановити особливості таких близьких понять, як "робоча сила", "трудові ресурси", "персонал" і "людський капітал".

Класичне визначення "трудових ресурсів" як економічно активної, працездатної частини населення, яка володіє фізичними і культурно-освітніми можливостями для участі в економічній діяльності було уточнено науковцями. Зокрема, в роботі [5] Грішнова О.А. дає наступне визначення: "Трудові ресурси – це частина населення, яка володіючи певною працездатністю, зайнята або може бути залучена як головний елемент у процес виробництва матеріальних благ чи послуг" [5]. На думку авторів праці [4] "Трудові ресурси – це частина населення країни, яка володіє необхідним фізичним розвитком, здоров'ям, освітою, культурою, здатностями, кваліфікацією, професійними знаннями для роботи в галузі загально корисної діяльності". Інші визначення трудових ресурсів, які використовуються в наукових публікаціях, близькі за змістом з окремими акцентами на вагомості якісних характеристик. Звертає увагу на себе присутність у всіх без виключення визначеннях освітньої складової.

Термін "робоча сила" поєднує фізичні та духовні властивості людини, які використовуються нею в процесі праці при створенні товарів та наданні послуг. Робоча сила поділяється на кваліфіковану та некваліфіковану [6,

с. 47] . Автори праці [4,с.290] дають більш розширене трактування: “Робоча сила – це сукупність інтелектуальних, духовних і фізичних здібностей людини до праці, які приводяться в дію кожний раз для здійснення якого-небудь конкретного трудового процесу (трудової діяльності)”.

З точки зору марксистської теорії “робоча сила – це здатність к труду”, а “труд” з точки зору ресурсного підходу – фізичні та духовні здібності, які можуть прийняти участь в процесі труда або ж як вклад робочої сили у виробничу діяльність, як в фізичному, так і розумовому плані [4, с.291].

Економічні категорії “персонал” та “персонал організації” між собою взаємопов’язані: “персонал” – це сукупність постійних працівників, що отримали необхідну професійну підготовку та (або) мають досвід практичної діяльності [7, с. 197], а “персонал організації” – люди, які разом здійснюють трудову діяльність в даній організації – це не тільки її працівники, але й ті, хто приїде в майбутньому, і ті хто уходить [4, с.350].

Важлива економічна категорія – “людські ресурси” – відображає головне багатство суспільства, прогрес який можливий лише при створенні умов для відтворення, розвитку та використання цього ресурсу з урахуванням інтересів кожної окремої людини [8, с. 638].

“Людський капітал” – це економічна категорія, яка характеризує сукупність сформованих і розвинутих унаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають у їхній власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів свого власника та національного доходу [6, с. 47].

Відмінність поняття “трудова потенція” від поняття “робоча сила” і “трудова ресурси” існує в тому, що трудова потенція – це персоніфікована робоча сила, розглянута в сукупності своїх якісних характеристик. Таке розуміння дає змогу оцінити як потенція окремого працівника, так і потенція їх сукупності.

Категорія “трудова потенція” почала більш широко утверджуватися в соціально-економічній літературі в нинішній період. Доцільність її для використання в науковому обігу і практичній діяльності пояснюють об’єктивними обставинами, що склалися у зв’язку з гострою потребою переведення економіки на шлях інтенсивного розвитку та якісними змінами в системі використання живої праці. Тому поряд із поняттям “трудова ресурси”, що містило у собі кількісну визначеність, почали об’ґрунтовано вживати поняття “трудова потенція” [9].

Категорія “трудова потенція”, перебуваючи у тісному генетичному зв’язку з категоріями “населення”, “робоча сила”, “людський капітал” та “трудова ресурси”, утверджувалась на їх базі і доповнювала їх. У першій половині 80-х років з’явилося чимало наукових робіт, у яких, поруч з дослідженням інших економічних проблем, розглядалися актуальні питання формування та використання трудового потенція [10, с.8]. До цього часу науковці досить довго використовували термін “трудова ресурси”, який був уведений С. Струмиліним ще в 30-і роки минулого століття. Тематика обговорення Першої Всесоюзної науково-практичної конференції у м.Суздаль в 1987 р., проведеної за ініціативи Інституту економіки АН СРСР і Держкомпраці СРСР, яка стосувалась проблематики формування трудового потенція суспільства, посприяла набуттю терміну “трудова потенція” повноцінного самостійного значення у науці [11].

В період з кінця 70-х на початку 80-х років вчені розпочали активніший науковий пошук в царині формування та використання трудових ресурсів, рівня та якості життя, соціального забезпечення тощо. Проте слід зазначити, що думки науковців з приводу трудового потенція не мали однозначної позиції, а інколи і

взагалі – жодної точки зіткнення. Кожен науковець мав свій підхід щодо тлумачення “трудова потенція”, що, звичайно, і дозволило всебічно досліджувати цю категорію і розвинути її під різними кутами. Але, не зважаючи на значну кількість досліджень, можна з впевненістю стверджувати, що вчені так і не дійшли до спільної думки щодо визначення поняття “трудова потенція”. А це в свою чергу дає об’ґрунтоване бажання узагальнити всі проведені дослідження і зробити власний висновок щодо сутності категорії “трудова потенція”, що може сприяти формуванню єдиного загальноприйнятого підходу до розуміння “трудова потенція”, його ефективного використання та розвитку, як на державному рівні, так і на рівні регіону.

Якщо узагальнити всі проведені наукові дослідження різних авторів щодо категорії “трудова потенція”, то можна їх систематизувати відповідно за підходами дослідження.

– Політекономічний підхід – розгляд працівника в єдності з продуктивними силами як форми втілення особистого фактора виробництва або людського фактора [12].

– Соціально-демографічний підхід – увага зверталась на роль та місце поколінь в питаннях оцінки та відтворення трудового потенція.

– Трудоресурсний підхід – трудова потенція розглядалась як сукупність працездатного населення, яке має відповідну професійно-кваліфікаційну підготовку, застосовує працю в народному господарстві, враховуючи при цьому технологічні та технічну оснащеності [28]. Відмінною рисою такого підходу стало отождення трудового потенція з сукупністю ресурсів та резервів живої праці, якими володіє працездатне населення, за умов даного суспільного устрою [11].

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Адамчук В.В. відмічає, що трудова потенція – це ресурсна категорія. Він повинен містити в собі джерела, засоби, ресурси праці, що можуть бути використані для рішення будь-якої задачі, досягнення визначеної мети, забезпечення можливостей окремої особи, суспільства, держави у визначеній області [4, с.445]

Врублевський В.К., як представник політекономічних поглядів, під трудовим потенціалом розуміє сукупність суспільного працівника та відповідні умови праці в єдності факторів, що відображають, з одного боку – його зміст, з іншого – соціально-економічний характер [13].

Добринін А.І. визначає трудова потенція, як потенція робочого часу людини, який володіє сукупністю загальноосвітніх і професійно-кваліфікаційних характеристик, які з урахуванням історичних, демографічних, національних та інших особливостей, можуть бути використані в тій або іншій галузі суспільного виробництва [4, с. 445].

М. Долішній розглядає трудова потенція як “прогнозовану інтегральну здатність групи, колективу, підприємства, працездатного населення (трудова ресурси), країни, регіону до продуктивної трудової професійної діяльності, результатом якої є новостворені духовні та матеріальні цінності” [27].

Лошенко І.Р. характеризує трудова потенція як можливості і здібності людини орієнтуватися у соціально-економічних ситуаціях та приймати ефективні рішення, які забезпечують процес реалізації конкурентоспроможного товару і послуг в умовах невизначеності та ризику, закладені у людині джерела сили і запаси енергії – як спеціаліста і організатора, які можуть і повинні бути приведені в дію, використані для вирішення поставлених цілей і завдань у певних умовах [14, с. 59–62].

Васильченко В.С., Гриненко А.М., Грішнова О.А., Керб Л.П. визначили, що трудова потенція є наявною і можливою в майбутньому кількістю та якістю праці, якою володіє суспільство, колектив організації, індивід за

даного рівня розвитку науки і техніки і котра визначається чисельністю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем” [15].

Генкін Б.М. вважає, що трудовий потенціал – частина ще більш загального поняття потенціалу людини як особистості. Особистісний потенціал формується на основі природних даних (здібностей), освіти, виховання та життєвого досвіду. Автор пропонує розглядати трудовий потенціал шляхом розширення характеристик, які визначають можливості ефективності труда. Компонентами трудового потенціалу він вважає здоров'я, моральність та вміння працювати в колективі, творчий потенціал, активність (пасіонарність), організованість, освіта, професіоналізм, ресурси вільного часу [4, с. 452].

Сайко Ю.І. вважає, що трудовий потенціал є кількісною та якісною наявністю трудових ресурсів з урахуванням можливості їх збільшення при поточному рівні розвитку науки і техніки. У політекономічному аспекті цю категорію можна визначити як систему виробничих відносин між окремими індивідами, трудовими колективами, соціальними верствами і державою з приводу відтворення і використання працездатного населення країни, характеризується кількісною і якісною сторонами [16].

На думку Пірожкова С.І.: “ трудовий потенціал – це сукупність демографічних, соціальних, духовних характеристик і якостей працездатного населення, які реалізовані або можуть бути реалізовані у межах і завдяки наявним у суспільстві процесам праці, умовами його використання” [17].

Скаржинський М. розглядає трудовий потенціал, як одну з форм особистого фактора, який, на його думку, проходить в своєму русі ряд дослідницьких стадій: ресурсну, факторну (яка залежить від умов виробництва) й виробничу. Він підкреслює, що “виробнича здатність особистого фактора, яка виражена через потенційно можливий кінцевий результат, набуває економічну форму трудового потенціалу” [18].

Ільїч Л.М. визначає трудовий потенціал як соціально-економічну категорію, яка виражається сукупністю продуктивних характеристик економічно активного населення, що визначають інноваційний розвиток країни. Врахування при комплексній оцінці розвитку трудового потенціалу атрибутивного та релятивного аспектів обумовило вдосконалення поняття “номінальний” та “реальний” трудовий потенціал. *Номінальний трудовий потенціал* – це інтегральний критерій спроможності економічно активного населення до суспільно-корисної діяльності, що обчислюється як середня арифметична часткових індексів структурних компонентів трудового потенціалу, які характеризують фазу його формування. *Реальний трудовий потенціал* – це номінальний трудовий потенціал з урахуванням індексу економічної компоненти, яка характеризує фазу використання трудового потенціалу та враховує можливості реалізації здатності до праці [10].

На думку Черніченка В.В., трудовий потенціал є кількісною та якісною наявністю трудових ресурсів з урахуванням можливості їх збільшення при поточному рівні розвитку науки і техніки [19, с. 20].

Михайленко О.В. стверджує, що “трудовий потенціал – сукупність можливостей працівників підприємства активно чи пасивно брати участь у виробничому процесі в рамках певної організаційної структури з урахуванням матеріально-технічних, технологічних, інформаційних та інших ресурсів, є складним структурним соціально-економічним утворенням, що містить ряд компонентів” [3].

Назаренко М.І. та Старостенко Г.Г. схиляються до думки, що “трудовий потенціал регіону – це можливості (демографічні, соціальні, духовні) працездатного населення певної території, які можуть бути задіяні та реалізовані в умовах високого рівня розвитку продуктивних сил та науково технічного прогресу” [20, с.86].

Онїкієнко В.В. вважає, що трудовий потенціал становить сукупність працездатного населення, яке має відповідну професійно-кваліфікаційну підготовку, застосовує працю в народному господарстві з урахуванням їх технологічної та технічної оснащеності [21].

Рубан В.М. та Пустовіт М.В. зійшлися на думці, що трудовий потенціал – це сукупність різних якостей людей, що визначають їх працездатність, або можливу кількість і якість праці, яка має в своєму розпорядженні суспільство при даному рівні розвитку науки і техніки [22].

Семикіна М. вважає за доцільне трудовий потенціал регіону інтерпретувати як інтегральну сукупність властивостей та можливостей працівників підприємств та організацій регіону продуктивно реалізовувати та розвивати у праці свої здібності, знання, досвід і професіоналізм із метою створення конкурентоспроможної продукції (робіт, послуг) для задоволення особистих, колективних та суспільних потреб. Під трудовим потенціалом регіону можна розуміти ту частину його населення, яка здатна за віком, здоров'ям, освітою, професійними навичками та здібностями працювати в економіці регіону [23].

Янковська Л.А. визначає трудовий потенціал підприємства як можливості його працівників за певних умов забезпечити реалізацію цілей підприємства з найраціональнішими витратами всіх виробничих ресурсів: технічних, матеріальних, енергетичних, трудових, фінансових. Вона вважає, що поняття трудового потенціалу (і його розвитку) містить у собі не тільки освітній і кваліфікаційний рівні працівників, а й ту частину працівників, яка впроваджує новітні досягнення НТП [24].

Аналізуючи визначення трудового потенціалу як економічну категорію авторів наведених вище робіт, а також складові чинники, що формують трудовий потенціал, які аналізуються у вказаних та інших роботах, ми прийшли до висновку, що найбільш вагомим з них – демографія, освіта та здоров'я. Особливо науковцями акцентується увага на визначальному характері освіти в формуванні та розвитку трудового потенціалу. Незважаючи на важливість освіти, в наукових роботах та в різних нормативних документах, поки не сформовано єдиного підходу до освітнього фактора стосовно його використання як визначального для розвитку трудового потенціалу на рівні держави та на регіональному рівні.

На нашу думку, освіта має вплив на кожен складову трудового потенціалу. Освіта впливає на такі складові трудового потенціалу як здоров'я, моральність, творчий потенціал, освіту, організованість, активність, професіоналізм, ресурси робочого часу, мотивованість, вміння працювати у колективі (рис.1). Звичайно, рівень впливу освіти на кожен складову має різне значення: як безпосередній, так і опосередкований. Саме тому, ми ще раз наголошуємо на важливості дослідження всіх можливих шляхів удосконалення освітньої галузі держави заради підвищення якості та конкурентоспроможності трудового потенціалу.

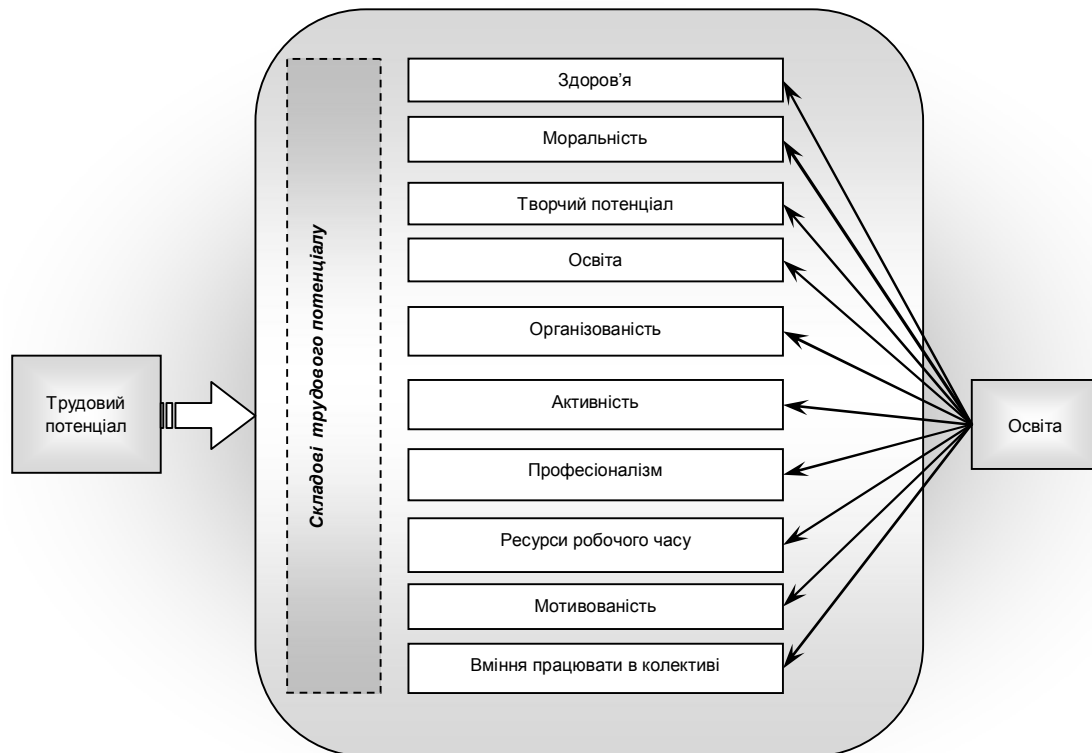


Рис. 2. Вплив освіти на складові трудового потенціалу

1. “Освіта – здоров’я”

Здоров’я є якісною характеристикою, яка складається з певного набору кількісних параметрів, таких як фізичні, антропометричні, біохімічні, біологічні та інші.

За визначенням ВООЗ, здоров’я людей – це соціальне явище яке складається з ряду наступних показників:

- Відрахування ВВП на охорону здоров’я;
- Доступність першої медико-санітарної допомоги;
- Рівень імунізації населення;
- Рівень обслідування вагітних жінок кваліфікованим персоналом;
- Стан харчування дітей;
- Рівень дитячої смертності;
- Середня тривалість очікуваного життя;
- Гігієнічна грамотність населення.

Співвідношення впливу факторів на здоров’я за даними ВООЗ:

- Умови та рівень життя, харчування – 50%
- Генетика та спадковість – 20%
- Навколишнє середовище, природні умови – 20%
- Охорона здоров’я – 10%.

Відповідно до перелічених показників здоров’я та факторів впливу на його рівень за ВООЗ можна стверджувати, що в даному випадку освіта має опосередкований вплив на якість здоров’я. Проте, слід зауважити, що саме від освіти та рівня освіченості громадян суспільства буде залежати гігієнічна грамотність населення, що має не меншого значення за інші перелічені фактори впливу.

Розглядаючи освіту, важливо вбачати в ній не тільки виключно навчальний процес, а розглядати освіту – як процес свідомого пізнання та здобуття знань, вмінь та навичок. Саме усвідомлення особистістю важливості культивування здорового способу життя і є запорукою гарного здоров’я. Звичайно, є виключення, які в першу чергу, пов’язані з генетичними проблемами та такими, що викликані несприятливими екологічними умовами. Проте, саме з освіти починається формування в свідомості особистості важливості гарного здоров’я, шкідливого впливу на здоров’я згубних звичок. Освіта має укорінити в

свідомості кожного члена суспільства чітке уявлення про негативний вплив аморального стилю життя. Освіта має донести до людини, що лише формується як особистість, основи “здорової поведінки”, які, звичайно, мають бути підкріплені не лише законодавством держави, але й системою контролю за виконанням кожного закону, адже здоров’я є одним із головних чинників конкурентоспроможності трудового потенціалу особистості та суспільства в цілому.

2. “Освіта – моральність”

На нашу думку, освіта має безпосередній вплив на моральність особистості. Звичайно, моральність це якість, яка не з’являється у людини від народження. Це саме та характеристика, яку людина здобуває в процесі власного пізнання світу навколо, роблячи або уникаючи здійснення певного вибору, який з відповідних міркувань здається людині аморальним. Моральність – це сприйняття особистістю певних норм поведінки та сповідування їх у своєму житті. Проте, саме пізнання цих норм поведінки починається з пояснення того, що є правильним, а що ні. Освіта особи починається з пояснення їй певних норм, виконання та пристосування до яких виражаються нормою. Саме від якості освітнього процесу залежить чи укоріниться у свідомості людини ці норми, чи ні. Початковий процес виховання починається з юних років вдома, в сім’ї, потім у дитячому садочку, в школі, і завершальною ланкою у цій системі можна вважати ВНЗ, адже вченими доведено, що формування світогляду людини здійснюється до 25 років, і саме на цей період і припадає завершення середньостатистичного періоду навчання. Звісно, сьогодні період навчання збільшується, адже умови сьогодення цього вимагають. Безперервна освіта або “освіта протягом життя” стала основним пріоритетом та вимогою часу. Проте, в більшій мірі, наступний етап навчання може вплинути лише на професійні якості особистості. Людина, може оволодіти новими знаннями, вміннями та навичками, проте, моральні принципи кожної особистості формуються на значно молодшому етапі розвитку та навчання і до цього часу вже укорінюються. В подальшому навчанні людина вже на практиці може

переконатися у цінності своїх моральних якостей, спостерігаючи за собою в різних життєвих ситуаціях, і за необхідності – вносити певні корективи та зміни.

Отже, сперечатися з тим, що моральність особистості, як один із найважливіших характеристик конкурентоспроможного трудового потенціалу, починає формуватися в процесі освіти: у пізнанні, спогляданні, оцінюванні та аналізі навколишнього світу, що є беззаперечно, основними етапами освітнього процесу, немає потреби.

3. “Освіта – творчий потенціал”

Найкращу характеристику здібностям людини дає творчий потенціал. Він є найкращою рекомендацією. Творчо розвинена людина завжди вважалась найбільшим надбанням суспільства. Розвиток суспільства в цілому збільшує обсяг знань, тому особистість, оволодіваючи знаннями, які вміщують у собі знання далеких поколінь, і новітніми знаннями, які відкривають нове широке поле для діяльності, стає цінним здобутком держави. Накопичення знань в творчій особистості призводить до перетворення її на “генератор ідей”, “рушійну силу”, “двигун прогресу”, адже тільки людина, з творчим підходом до навколишніх звичних процесів, може змінити світ “звичайного” і створити якісно нове.

Але творча жилка може атрофуватися за відсутності потреби у її розвитку та використанні. Творчий потенціал, як важлива характеристика конкурентоспроможного трудового потенціалу, може розвиватися лише за певного рівня освіти, адже не дарма говорять, що талант – це 90% тяжкої праці, і лише 10% – везіння. Вірити в чийсь унікальність можливо, проте з часом стає зрозуміло, що ця унікальність – лише початкові задатки та здібності, які мають розвиватися заради подальшого їх удосконалення. Лише здобуття нових знань, вмінь та навичок, можуть не дати згинуть природному творчому потенціалу, і перевести його якість на новий рівень.

Освіта в будь-якому вигляді дає можливість творчій особистості проявити та перевірити себе на наявність творчих задатків, і за необхідності – “корегуванні” та “заповненні” їх.

4. “Освіта – професіоналізм”

Доля спеціалістів з вищою та середньою освітою ілюструє нам чітку картину наявності кваліфікованих працівників, які, безперечно, володіють певним рівнем професіоналізму. Професіоналізм проявляється на різних рівнях. Проте не варто заперечувати, що саме в процесі використання знань і навичок можна зробити висновки про рівень професіоналізму працівника. Якість продукції чи послуг є найвизначнішою характеристикою професіоналізму працівника, які виготовляють цю продукцію чи надають відповідні послуги. Тому, вплив освіти на рівень професіоналізму є першочерговим. Беззаперечно, важливого значення у набутті професіоналізму відіграє досвід. Проте, знання та отримана освіта є джерелом і початком розвитку працівника в конкретному напрямку.

Саме освіта є тією точкою відліку, з якої починається свідомою людиною. Свідомою людиною – це людина, яка знає, що вона хоче, і що для цього потрібно робити, і як це робити. Людина освічена подібна алмазу, який вже обробили і він поступово перетворюється на діамант. Звичайно, цінність діаманту визначається каратами, так само і людина – має свої таланти і здібності з народження, які просто треба правильно обробити, відшліфувати для того, щоб в результаті отримати “діамант”. Таким чином, професіоналізм – це одна з формуючих та важливих характеристик трудового потенціалу, який досягається шляхом повсякденного особистого удосконалення та пізнання, що в більшій мірі залежить і від якісної освіти.

5. “Освіта – організованість”

На нашу думку, у даному випадку вплив освіти більше опосередкований. Будь-які знання, вміння та навички не будуть здобуті та засвоєні без особистих зусиль людини. Організованість особистості є одним з провідних факторів успішної діяльності особистості в цілому та є важливим компонентом трудового потенціалу. І від того, наскільки організованою буде людина, буде залежати якість здобутих знань під час освітнього процесу. Освіта може виступати фактором, який буде спонукати до організованої діяльності, таким чином навчаючи людину бути організованою, що є надзвичайно корисною якістю особистості протягом життя.

6. “Освіта – освіта”

Розглядаючи таку взаємозалежність варто зосередити увагу на впливі освіти на освіту протягом життя. Адже, беззаперечно, освіта в широкому розумінні має великий вплив на діяльність людини, що проявляється і у сприйнятті людиною важливості отримання освіти. Розділяючи освіту на дошкільну, шкільну, професійну та вищу не дивним буде прослідковування ланцюгової реакції і впливу одного освітнього етапу на інший. Адже, від сприйняття кожного з етапів навчання буде залежати і ефективність на наступному етапі навчання. Однією з головних функцій освіти є пробудження цікавості до навчання, до пізнання, до самопізнання. Саме освіта впливає на формування свідомості особистості та на її сприйняття світу.

Також варто зазначити інший момент, коли не висока якість надаваної освіти спонукає людину до здобуття вищого рівня освіти, чи самостійно, чи продовжуючи навчання. Проте, навіть неякісна освіта може стати рушійною силою, яка буде спонукати до продовження навчання протягом життя.

7. “Освіта – активність”

Ефективність діяльності будь-якої організації залежить від активної роботи її персоналу. При цьому, звичайно, під активністю діяльності персоналу мається на увазі прагнення персоналу до інновацій, покращення умов праці, розширення ринків збуту товарів та послуг тощо. Все це можливо за допомоги гарної освіти, адже для того, щоб забезпечити гарні умови праці, знайти нові ринки збуту для товарів та послуг та ін. – необхідні знання та вміння. Потрібно володіти вичерпними знаннями у багатьох сферах діяльності суспільства та вміти їх застосовувати задля досягнення поставленої мети та робити це своєчасно. Тому, на нашу думку, освіта має безпосередній вплив на активність трудового потенціалу.

8. “Освіта – ресурси робочого часу”

Вплив освіти на використання робочого часу для виконання певного обсягу та рівня роботи особливо відчутний при якісній організації праці. Чим вищий рівень освіти окремо взятого працівника, його трудовий потенціал, тим вищий показник використання робочого часу для відповідальної роботи.

9. “Освіта – мотивованість”

На нашу думку, вплив освіти на мотивованість, як важливий компонент трудового потенціалу, має безпосередній вплив. Освіта допомагає у досягненні одного з головних мотивів людини – мотив у самоствердженні. Адже освіта, в першу чергу, впливає на бажання ствердитися у суспільстві, підвищити власну гідність. На сьогоднішній день, освіта стала одним з головних факторів, які викликають мотивацію, що проявляється у бажанні отримати освіту задля потрібного статусу у суспільстві та заради отримання хоча б мінімальної гарантії для отримання роботи.

10. “Освіта – вміння працювати в колективі”

Освіта має безпосередній вплив на вміння працювати у колективі. Адже освіта як процес, за деякими виключеннями, – це колективний процес – починаючи від дошкільних закладів до закладів вищої освіти. Вміння

працювати у колективі впливає на безліч інших факторів, таких як конкуренція, бажання бути кращим, вміння налагоджувати відносини та кооперуватися тощо. Вміння працювати у колективі дозволяє створити сприятливі умови для роботи, що є найбільшою необхідністю для ефективної діяльності колективу, організації, підприємства тощо. Ефективна діяльність будь-якої організації залежить від ефективної та злагодженої роботи колективу. Саме тому освіта, беззаперечно, допомагає навчитися працювати в

колективі та удосконалювати ці вміння протягом різних етапів навчання.

Однією з головних умов успішного функціонування виробництва є ефективне використання його трудового потенціалу, який складає основу діяльності підприємства і виконання всіх поставлених цілей. Адже, від рівня кваліфікаційної підготовки працівника, професійних якостей та вмінь залежить в цілому діяльність підприємства. На рис. 3 автором відображено вплив освіти на ефективність використання трудового потенціалу

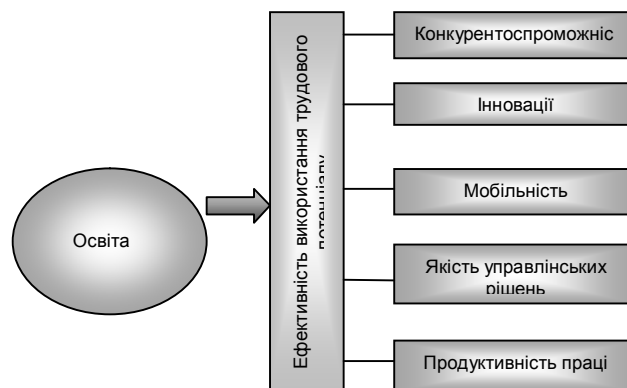


Рис. 3. Вплив освіти на ефективність використання трудового потенціалу

З нашої точки зору важливими характеристиками використання трудового потенціалу є його конкурентоспроможність, інноваційна діяльність, мобільність, якість управлінських рішень, продуктивність праці, наявність яких підтверджує якість трудового потенціалу. Поняття якості трудового потенціалу – це комплексне поняття, яке складається з великої кількості характеристик, серед яких необхідно виділити природній приріст населення, зміцнення фізичного стану і здоров'я, підвищення інтелектуального рівня населення.

Проте на шляху ефективного відтворення трудового потенціалу існують певні проблеми:

- Недостатнє інвестування охорони праці, житлового будівництва, освіти, культури, науки та інших галузей соціальної сфери;
- Відсутність якісного правового забезпечення збереження та розвитку трудового потенціалу;
- Незбалансованість попиту та пропозиції на окремі спеціальності;
- Відсутність системи працевлаштування випускників закладами освіти після завершення навчання;
- Проблеми навколишнього середовища;
- Високий податковий тиск на підприємства та недосконале податкове законодавство;
- Недостатній рівень підготовки та перепідготовки спеціалістів;
- Безробіття серед молоді та ін.

Тому, саме вирішення цих та інших проблем, які стають на шляху до ефективного відтворення трудового потенціалу стає нагальним питанням в умовах сьогодення, що продиктовано вже наявністю та невідірваністю вище наведених проблем.

Ретельний аналіз ситуації в сфері трудового потенціалу, що склалась в Україні сьогодні, дійсно показує, що населення держави не має повноцінної можливості розвиватися в умовах відкритого безробіття і вкрай швидкого соціального розшарування. Тому досить актуальним в сучасних умовах є пошук шляхів підвищення адекватного використання та активного розвитку трудового потенціалу як на

підприємствах, так і суспільства в цілому, що в свою чергу має забезпечити зростання індексу людського розвитку.

Висновки та перспективи подальших досліджень.

Дослідження особливостей трудового потенціалу підтверджує факт впливу великої кількості факторів на його формування та розвиток, таких як здоров'я, освіта, творчий потенціал, моральність тощо. Деякі з них мають більший вплив, інші – дещо менший. Проте, безперечно, існують основні фактори, які справляють найбільший формуючий вплив. Саме до таких факторів, на нашу думку, слід віднести освіту.

Освіта у найкращому її вираженні може і має формувати та розвивати найважливіші характеристики трудового потенціалу. Тільки завдяки наявності дієвого впливу та авторитетності освіти на сучасному етапі розвитку держави можливо створити потужний трудовий потенціал, який з роками буде лише примножуватись.

Якісна освіта може забезпечити достатні умови для ефективного розвитку трудового потенціалу, що вкрай необхідно сьогодні за умов швидкозмінюваного суспільства.

На нашу думку, тільки якісна освіта, як один з факторів впливу на трудовий потенціал, може забезпечити ефективність його формування та розвитку. Саме для цього необхідно дослідити принципи та механізми організації освітнього простору для формування та розвитку якісного трудового потенціалу держави.

А для досягнення цієї мети, на нашу думку, мають бути виконані наступні завдання:

- створення єдиного освітнього простору, удосконалення системи управління освітою;
- підвищення якості освіти;
- забезпечення доступності до якісної освіти, спадкоємності рівнів освіти (дошкільної, початкової, середньої, позашкільної, професійно-технічної, вищої, післядипломної, освіти протягом життя);
- підвищення ефективності фінансування освіти.

Досліджуючи категорію “трудова потенціал”, автор прийшла до висновку, що, не зважаючи на велику увагу

науковців та керівників виробництв до формування та розвитку трудового потенціалу як конкурентоспроможного та висококваліфікованого за рахунок освітнього чинника, достатньої уваги та важливості висвітлення та дослідження цього питання приділено не було. Така ситуація вимагає подальшого дослідження впливу освіти на формування та розвиток трудового потенціалу, що відповідає положенням Програми економічних реформ на 2010-2014 роки за напрямом "Реформа системи освіти".

Список використаної літератури:

1. Указ Президента України Л. Кучми від 3 серпня 1999 року № 958/99 "Про основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kuchma.gov.ua> 2. Статистичний щорічник України за 2010 рік. Державний комітет статистики України. За ред. О.Г. Осауленка. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua 3. *Ожегов С.И.*, Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка: 80000 слов и фразеологических выражений/ Российская академия наук. Институт русского языка им. В.В. Виноградова. – 4-е изд., дополненное. – М.: ООО "ИТИ технологии", 2003. – 944 с. 4. *Одегов Ю.Г.*, Руденко Г.Г., Бабынина Л.С. ЭКОНОМИКА ТРУДА: ученик. В 2 т. Т.1. – М.: Издательство "Альфа-Пресс", 2007. – 760 с. 5. *Гришнова О.А.* Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. – К. Т-во "Знання", 2001. – 254 с. 6. *Мельничук Д.П.* Управління персоналом: Навчальний посібник для самостійного вивчення дисципліни. – Житомир: ЖДТУ, 2006. – 327 с. 7. *Федонін О.С.*, Репіна І.М., Олексюк О.І. Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2004. – 316 с. 8. Управление персоналом организации: Учебник / Под. ред. А.Я. Кибанова. – 2-е изд. доп. и перераб. – М.: ИНФА-М – с. 757. 9. Галина Баб'як, Василь Файфура, Дмитро Шушпанов "3 історії географічного та соціально-економічного вивчення поняття "трудова потенціял" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrtur.narod.ru/istoukrgeo/allpubl/krajeznnavstvo/zistorgeotasoc1.htm> 10. *Ільч Л.М.* Ефективність відтворення трудового потенціалу України: Монографія. – К.: Енергія плюс, 2007. – 212 с. 11. Онсович А.Л. Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України "Трудова потенціял сфери освіти: складові та чинники формування" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/en_re/2010_7_4/18.pdf 12. Іванов В.Б., Кохась, О.М., Хмелевський С.М. Потенціал підприємства: Науково-методичний посібник – К.: Кондор, 2009. 13. *Врублевський В.К.* Развитой социализм:

труд и НТР/ В.К. Врублевский / Очерки теории труда. – М.: Политиздат, 1984. – 450 с. 14. *Лошенко І.Р.* Проблеми формування ефективного кадрового потенціалу керівників підприємств торгівлі // Матеріали VII Міжнародної науково-практичної конференції "Наука і освіта '2004". Том 15. Управління трудовими ресурсами. – Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2004. 16. Васильченко В.С., Гриненко А.М., Гришнова О.А., Керб Л.П. Управління трудовим потенціалом: Навч. посіб. – К.: КНЕУ, 2005. – 403 с. 17. *Сайко Ю.І.* Теоретичні основи відтворення трудового потенціалу. Миколаївський державний аграрний університет. 2009 рік. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/index.php?option=1&iid=57> 18. *Пирожков С.І.* Вибрані наукові праці: У 2 т. – Т. 1. Демографічний і трудовий потенціал. – К.: Київ. Нац. Торг.-екон. ун-т, 2008. – 934 с. 19. *Скаржинський М.И.*, Баландин И.Ю., Попов А.И. Трудовой потенциал социального общества. Москва: Экономика, 1987. 20. *Черніченко В.В.* Економічні чинники відтворення трудового потенціалу аграрної сфери: Автореф. дис. канд. екон. наук /В.В.Черніченко// - К., 2005. 21. *Назарова М.І.*, Старостенко Г.Г. "Сучасні підходи формування, використання та управління трудового потенціалу області" Вісник Хмельницького національного університету 2009, № 2, Т.1. Економічні науки. с. 86 22. *Онкієнко В.В.* Самозайнятість населення: процес формування та деякі проблеми // Зайнятість та ринок праці. – К.: НЦЗРП, 1996. – Вип.3. – с. 31-34. 23. *Рубан В.М.*, Пустовіт М.В. Визначення трудового потенціалу в контексті сучасних світових економічних трансформацій. Теорія і практика управління. Економіка і управління №6 – 2009 г. 24. *Семикіна М.* Регіональні аспекти збереження та розвитку трудового потенціалу в умовах глобальної кризи. 2009. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Rarpsu/2010_15/Semikina.pdf 25. *Янковська Л.А.* Оптимізація трудового потенціалу в системі менеджменту персоналу промислового підприємства // Актуальні проблеми економіки. – 2006. – №9. – С. 200-203

МЕЛЬНИЧУК Ольга Петрівна – аспірантка Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи Національної академії наук України.

Наукові інтереси:

- Розвиток трудового потенціалу України;
- Освітні чинники розвитку трудового потенціалу.

Надійшла до редакції: 12.04.12 р