



УДК 331.101

Фесенко І.А.

СИСТЕМА ПОКАЗНИКІВ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНУ

Уточнено сутність показників трудового потенціалу та трудових ресурсів з позиції потенційних економічних ресурсів країни та регіону. Запропоновано нові поняття категорій «трудова потенція» та «трудова ресурси» країни, галузі, підприємства з урахуванням особливостей національної економіки, глобалізації, галузевої специфіки.

Ключові слова: трудова потенція, трудові ресурси, регіон, галузь.

The essence of indexes of labour potential and labour forces from the point of potential economic resources of the country were concretized. The new conceptions for categories «labour potential» and «labour resources» of the country, branch or enterprise was proposed considering the present features of national economy, globalization, branch specificity.

Keywords: labour potential, labour resources, region, branch.

Для забезпечення гідного рівня життя та соціального захисту громадян виникає потреба ефективного використання економічного потенціалу країни, який складається з природно-ресурсного, виробничого, трудового, науково-технічного та експортного потенціалів.

Головним з цих потенціалів є трудовий, використання якого дозволяє результативно задіяти інші складові економічного потенціалу країни. Враховуючи те, що в соціально-економічних системах людський ресурс відіграє найважливішу роль, значущість дослідження питань його ефективного використання набуває особливого значення.

Дослідженню теоретичних, науково-методичних та правових аспектів використання людського ресурсу присвячено багато праць відомих вітчизняних та зарубіжних науковців. Серед них можна виділити Богиню Д.П., Долішнього М.І., Колот А.М., Костіна Л.А., Шаульську Л.В. та інших.

Однак, ряд питань використання людського ресурсу, пов'язаних з глобалізацією, відкритістю національних ринків праці, наявністю права вільного відношення людини до праці (працювати або не працювати), галузевою специфікою, потребують проведення подальших досліджень.

Для широкого уявлення про можливості робочої сили країни науковці використовують поняття «трудова потенція». В офіційних документах трудова потенція визначається як «сукупна чисельність громадян працездатного віку, які за певних ознак (стан здоров'я, психофізіологічні особливості, освітній, фаховий та інтелектуальний рівні, соціально-етичний менталітет) здатні та мають намір проводити трудову діяльність» [4]. Це визначення трудового потенціалу слушно критикують науковці, оскільки воно обмежено враховує саму сутність терміна «потенція», що визначає можливості які є в прихованій формі та виявляються за певних умов. Саме населення, у тому числі таке, що за віком не є працездатним, але за якісними та кількісними ознаками вже формує певні характеристики

майбутнього потенціалу в трудовій сфері, повинно враховуватись у державних документах стратегічної спрямованості» [7]. Трудовий потенціал країни (ТПК) можна розглядати як сукупну здатність населення до трудової діяльності, виходячи з стану його здоров'я, інтелекту, знань, трудового досвіду, здатності до інновацій та підприємництва, або як економічно активне населення, з урахуванням тих самих властивостей. Як узагальнення існуючої думки трудовий потенціал визначається показником інтегральної дієздатності людей, що виникає з органічної єдності якісних та кількісних характеристик економічно активного населення, трудових ресурсів, сукупного робітника і члена суспільства [5].

З нашої точки зору, навіть з урахуванням вищенаведених зауважень, визначення трудового потенціалу не розкриває його сутності як потенційного економічного ресурсу країни. У даній роботі не ставиться завдання розкриття суті категорії «трудовий потенціал» в частині уточнення трудоресурсних, політекономічних, демографічних, ринкових складових. Метою статті є визначення - наскільки категорія «трудовий потенціал» розкриває самі можливості ресурсу праці, які можуть бути задіяними для вирішення проблем ефективного функціонування національної економіки.

Поняття «трудовий потенціал» увійшло в науковий ужиток в роки відсутності широкомасштабної трудової міграції, наявності позаекономічного примушення до праці і тоді дійсно в певній мірі відображало трудові можливості робочої сили у народному господарстві. З поширенням глобалізації, в умовах розвитку демократизації, відкритості зарубіжних ринків праці та наявності трудової міграції звичайне поняття «трудового потенціалу» набуває абстрактного характеру і все менше відображає можливості використання ресурсу праці в національній економіці. Тобто сьогодні в економічній теорії поняття «трудовий потенціал» в його відомих трактовках відображає можливу сукупну здатність суспільства (громадян країни) до праці, якби існувала загальна трудова повинність, не було б трудової міграції економічно активного населення, та інших обставин, які не дозволяють розглядати трудовий потенціал як ресурсну категорію. За різними оцінками зараз за кордоном постійно, або сезонно працює біля 7-8 млн. громадян України. Це майже третина економічно активного населення, яка має бути врахована в оцінках людського ресурсу країни. Українські трудові мігранти становлять, за різними оцінками, від 10 до 20% громадян України. Серед пострадянських країн Україна є донором найбільшої кількості трудових мігрантів. І навіть у відсотковому відношенні до загальної кількості населення вона є лідером [1]. У кожній країні деяка частка населення завжди виїжджає працювати за кордон, при цьому у цю ж країну приїжджають працівники з-за кордону. Найбільш рельєфно процес інтернаціоналізації робочої сили простежується у країнах Європи та Росії.

На наш погляд, в сучасних умовах для більш глибокого пізнання та науково - обґрунтованого використання трудового ресурсу виникає потреба введення у наукову термінологію нових нижченаведених понять категорії «трудовий потенціал».

Вітчизняний трудовий потенціал вітчизняної трудової мотивації (ВТПВТМ) – це частина сукупної чисельності громадян країни, з певними здатностями до праці, яка працює або має намір здійснювати трудову діяльність у своїй країні в існуючих соціально-економічних і правових умовах.

Вітчизняний трудовий потенціал зарубіжної трудової мотивації (ВТПЗТМ) – це частина сукупної чисельності громадян країни, з певними здатностями до праці, яка працює або має намір здійснювати трудову діяльність за межами своєї країни.

Вітчизняний трудовий потенціал без трудової мотивації (ВТПБТМ) – це частина сукупної чисельності громадян країни, з певними здатностями до праці, але яка не працює і не має наміру здійснювати трудову діяльність в існуючих соціально-економічних і правових умовах, при існуючому соціально-етнічному менталітеті.

Дослідження свідчать, що за умови володіння достатніми засобами задоволення потреб, 20% людей не бажають працювати ні за яких обставин. З решти 36% готові працювати у разі цікавої роботи [6, с. 127 - 128]. Крім того, на жаль, частка населення має мотивацію на отримання нетрудових доходів, втратила працездатність внаслідок наркотичної та алкогольної деградації. Біля 150 тис. громадян України перебуває в місцях позбавлення волі, де вони не можуть бути повноцінно задіяні у виробничому процесі та мати необхідну мотивацію. Тобто за цих та інших обставин значну частину трудового потенціалу країни не можна розглядати як економічний ресурс. Теоретично, трудовий потенціал без трудової мотивації може стати ресурсом лише при створенні певних соціально-економічних умов, певного законодавства щодо праці та соціального забезпечення.

Зарубіжний трудовий потенціал вітчизняної трудової мотивації (ЗТПВТМ) – це частина сукупної чисельності громадян зарубіжних країн, з певною здатністю до праці, яка працює або має намір здійснювати трудову діяльність в якійсь (не своїй) країні (у нашому випадку в Україні).

Ресурсний трудовий потенціал країни (РТПК) – це частина сукупної чисельності громадян світу, яка здатна працювати, працює або має намір провадити трудову діяльність в конкретній країні (у нашому випадку в Україні).

Іншими словами ресурсний трудовий потенціал країни – це частина економічно-активного населення самої країни та інших країн світу, яка проживає або може проживати в країні та працює або має намір здійснювати трудову діяльність в цій конкретній країні.

Функціонально-логічний зв'язок між окремими складовими трудового потенціалу можна показати таким виразом (1):

$$\begin{aligned} \text{РТПК} &= \text{ТПК} - \text{ВТПЗТМ} - \text{ВТПБТМ} + \text{ЗТПВТМ} \\ \text{РТПК} &= \text{ВТПВТМ} + \text{ЗТПВМ} \end{aligned} \quad (1)$$

В свою чергу вітчизняний трудовий потенціал вітчизняної трудової мотивації можна визначити такою залежністю (2):

$$\text{ВТПВТМ} = \text{ТПК} - \text{ВТПЗТМ} - \text{ВТПБТМ} \quad (2)$$

Система показників трудового потенціалу, яка запропонована, характеризує реальні процеси, що відбуваються в економіці, мають місце в соціально-трудових та виробничих відносинах. За цих обставин вони заслуговують на широке науково-практичне використання.

Слід відзначити, що у часовому вимірі, внаслідок дії багатьох факторів окремі показники трудового потенціалу не є незмінними. Серед основних факторів впливу можна виділити демографічний, соціально-економічний, політичний тощо.

Так, під впливом демографічного фактору в останні десятиріччя трудовий потенціал України має тенденцію до зменшення. Наприклад, під впливом соціально-економічних факторів при випереджуючому зростанні середньої заробітної плати в якійсь країні, у порівнянні з іншими країнами, можна очікувати зростання вітчизняного трудового потенціалу вітчизняної трудової мотивації та зменшення вітчизняного трудового потенціалу зарубіжної трудової мотивації, а при зниженні середньої заробітної плати – навпаки. При загостренні політичного протистояння в країні буде збільшуватися частка громадян з зарубіжною трудовою мотивацією. Ще приклад, в умовах економічної кризи, та погіршення матеріального благополуччя родин у частки людей, яку відносили до трудового потенціалу без трудової мотивації, може з'явитися трудова мотивація.

За аналогією з системою показників трудового потенціалу можна визначити показники трудових ресурсів країни. За термінологією та практикою, яка склалася за радянських часів, під трудовими ресурсами розуміється частина населення країни, яка володіє необхідним фізичним розвитком, знаннями та практичним досвідом для роботи у народному господарстві. До трудових ресурсів включають як зайнятих так і потенційних працівників.

У СРСР в практиці планування та обліку до трудових ресурсів відносили: населення у працездатному віці, тобто чоловіків 16-59 років, жінок 16-54 років (за виключенням непрацюючих інвалідів 1-й та 2-й груп та осіб, які отримують пенсії за віком на пільгових умовах на 5-10 років раніше, - працівники шкідливих виробництв, деяких видів мистецтва та багатодітні матері з 4 та більше дітьми); чоловіків 60 років та старіше, а також підлітків у віці до 16 років, які працюють у державному секторі господарства та у суспільному виробництві колгоспів.

Зараз українська статистика не показує кількісні показники трудових ресурсів, і деякі фахівці вважають що категорія «трудові ресурси» втратила своє значення, але тим не менш в наукових дослідженнях та аналітичній роботі (за аналогією з вищенаведеною системою показників трудового потенціалу) можна використовувати такі показники:

- вітчизняні трудові ресурси вітчизняної трудової мотивації (ВТРВТМ);
- вітчизняні трудові ресурси зарубіжної трудової мотивації (ВТРЗТМ);
- вітчизняні трудові ресурси без трудової мотивації (ВТМБТМ);
- зарубіжні трудові ресурси вітчизняної трудової мотивації (ЗТРВТМ).

Показник трудових ресурсів країни (ТРК) може мати ресурсне значення тільки в тій частині трудових ресурсів, яку можна задіяти до трудової діяльності в наявних соціально-економічних умовах, існуючому законодавстві тощо (ТРК').

Взаємозалежність окремих показників трудових ресурсів можна визначити таким виразом (3):

$$\begin{aligned} \text{ТРК}' &= \text{ТРК} - \text{ВТРЗТМ} - \text{ВТРБТМ} + \text{ЗТРВТМ} \\ \text{ВТРВТМ} &= \text{ТРК} - \text{ВТРЗТМ} - \text{ВТРБТМ} \end{aligned} \quad (3)$$

Аналіз публікацій з оцінки трудового потенціалу галузей та підприємств показав слабку проробку цієї проблеми. Найменш проробленими є питання оцінки якісних характеристик трудового потенціалу. Таке становище, на наш погляд, перш за все, є наслідком невизначеності понять «трудоий потенціал галузі» та «трудоий потенціал підприємства».

Зазвичай трудоий потенціал галузі або підприємства визначається чисельністю персоналу та його якісними характеристиками (інтелект, знання, досвід, здоров'я тощо). Є пропозиції оцінювати трудоий потенціал як різницю між максимально можливою віддачею персоналу при найбільш сприятливих умовах та віддачею в існуючих умовах. За рівнем агрегованості оцінок науковцями пропонується оцінювати трудоий потенціал працівник як індивідуальні можливості особистості. В груповий трудоий потенціал, крім трудового потенціалу окремого працівника пропонується включати додаткові можливості колективної діяльності на основі сумісності психофізіологічних і кваліфікаційно-професійних особливостей колективу. При цьому трудоий потенціал підприємства пропонується розглядати як сукупні можливості працівників підприємства активно чи пасивно брати участь у виробничому процесі в рамках конкретної організаційної структури, виходячи з матеріально-технічних, технологічних та інших параметрів [3].

Такі визначення трудового потенціалу, на нашу думку, є відношенням до галузей і підприємств як закритих соціально-економічних систем.

В дійсності усі галузі і підприємства є відкритими, динамічними соціально-економічними системами і їх трудовий потенціал зосереджений не тільки у наявному персоналі, а й в усіх ресурсах праці, які можна задіяти в галузі і на підприємстві.

Тому потенціал, пов'язаний з людським ресурсом, доцільно враховувати в аналітичній і плановій роботі за аналогією з використанням інших ресурсів, зокрема, інвестицій, які залучаються підприємствами для збільшення виробничого потенціалу.

Виходячи з цієї тези, можна дати такі визначення трудового потенціалу галузі і підприємства. Трудовий потенціал галузі – це частина ресурсного трудового потенціалу країни певної професійної підготовки і знань у сукупній чисельності людей, які працюють або мають намір працювати у цій галузі при певних правових та соціально-економічних умовах.

Трудовий потенціал підприємства – це частина ресурсного трудового потенціалу країни певної професійної підготовки і знань у сукупній чисельності людей, які працюють або мають намір працювати на цьому підприємстві при певних правових та соціально-економічних умовах.

З цих визначень видно, що трудовий потенціал галузей та підприємств пропонується розглядати ширше ніж трудовий потенціал їх персоналу. Показників чисельності персоналу за категоріями недостатньо для повної характеристики трудового потенціалу.

Як правило, у країнах з ринковою економікою, трудовий потенціал персоналу є лише задіяною частиною трудового потенціалу галузі або підприємства.

Як позитивну можна розглядати ситуацію, коли трудовий потенціал галузі або підприємства перевищує чисельність персоналу з його якісними характеристиками. Тобто галузь і підприємство у цьому випадку мають зарезервовану частину трудового потенціалу для економічного зростання.

У деяких непоширених випадках трудовий потенціал підприємства і трудовий потенціал персоналу можуть співпадати. Це, наприклад має місце у вугільній промисловості. Деякі вугледобувні підприємства мають дефіцит трудового потенціалу і не можуть залучити додатковий персонал у діючій системі мотивації. В окремих випадках така ж ситуація має місце при відсутності у бажаючих працювати певної професійної підготовки та знань.

Трудовий потенціал галузей і підприємств можна збільшувати за рахунок цілеспрямованих дій у напрямках удосконалення мотивації праці, забезпечення соціального захисту праці, покращення санітарно-гігієнічних умов праці, розширення професійної підготовки тощо. У той же час трудовий потенціал галузей і підприємств буде знижуватися, якщо не проводити такої роботи.

Трудовий потенціал галузі і підприємств можна розглядати як поточний так і перспективний. Поточний трудовий потенціал – це частина ресурсного трудового потенціалу країни, яка може бути задіяна у трудовому процесі в поточному періоді.

Перспективний трудовий потенціал – це частина майбутнього ресурсного трудового потенціалу країни, яка може бути задіяна у трудовому процесі у тому періоді, який розглядається.

Перспективний трудовий потенціал галузі або підприємства може суттєво відрізнятись від поточного трудового потенціалу внаслідок дії демографічного фактору, кількісної зміни в обсягах підготовки кваліфікованих робітників та спеціалістів з вищою освітою, зміни мотивації, соціально-економічних умов життя людей тощо.

Поза сумнівом, що джерелом, із якого складається трудовий потенціал країни, галузей і підприємств є трудовий потенціал кожної людини, який визначає рівень можливостей її участі у трудовій діяльності.

Трудовий потенціал кожної людини визначається її віком, станом здоров'ям, професійною підготовкою, досвідом, ініціативністю, інноваційністю, відповідальністю, моральністю та іншими особистими характеристиками. Розвиток якісних характеристик людей можна розглядати як головний напрямок підвищення трудового потенціалу в умовах довгострокової демографічної кризи.

Формування науково-обґрунтованої ресурсної системи показників трудового потенціалу країни, галузей економіки та підприємств можливе лише за умов визнання їх відкритими динамічними соціально-економічними системами. Саме міжнародні, міжгалузеві та інші фактори трудової мотивації суттєво впливають на формування трудового потенціалу.

Величина трудового потенціалу країни, галузі, підприємства та людини є рухливою та впливовою. Головним напрямом підвищення трудового потенціалу країни в умовах демографічної кризи є покращення якісних характеристик людей, як працівників.

Література

1. Балабанова Г.П. Трудова міграція в Україні в умовах глобалізації / Г.П. Балабанова // Держава та регіони. Сер. Економіка та підприємництво. - 2008. - № 2. - С. 9 - 13.
2. Колот А.М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання. /А.М. Колот/ - К.: КНЕУ, 2003. - 230 с.
3. Линенко А.В. Сутність й аналіз трудового потенціалу підприємства за показниками ефективності його використання. /А.В. Линенко, О.Л. Шевченко// Держава та регіони. Сер. Економіка та підприємництво. - 2008. - № 4. - С. 111 - 116.
4. Про основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 р.: Схвалено Указом Президента України від 3 серпня 1999 р. № 958/99 // Офіційний Вісник України. - 1999. - № 31. - Ст. 1608.
5. Ткаченко А.М. Трудовий потенціал – основний фактор у процесі виробництва / А.М. Ткаченко, Н.О. Зубарева // Держава та регіони. Сер. Економіка та підприємництво. – 2006. - № 3. - С. 319 - 322.
6. Шегда А.В. Менеджмент. / А.В. Шегда / – К.: Т-во «Знання», КОО, 2002. – 583 с.
7. Шаульська Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України / Л.В. Шаульська / НАН України. Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2005. - 502 с.

Рекомендовано до публікації:
д.е.н., проф. Швець В.Я., 16.06.2009

Надійшла до редакції
01.06.2009