

ЧИННИКИ ВПЛИВУ НА СТАН ТА РОЗВИТОК ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Будь яке дослідження стає неможливим, якщо немає відповідного групування чинників, що впливають на ту чи іншу систему. І хоча абсолютно всі чинники розвитку трудового потенціалу досліджувати в межах одного виду економічної діяльності неможливо, класифікувати їх все ж таки необхідно. До чинників, що впливають на трудовий потенціал та його відтворення можна віднести наступні: глобальні; міжнародні (мегачинники); національні (макрочинники); мікросередовище (окремі господарські суб'єкти).

До першої групи чинників можна віднести особливості функціонування глобального ринку праці, поширення концепції сталого розвитку на систему формування та використання трудового потенціалу країн.

До другої групи відносяться лібералізацію господарських зв'язків між країнами, розвиток міграційних процесів, висока мобільність робочої сили тощо.

До чинників національного рівня відносяться особливості розвитку системи ринкових відносин; політика держави щодо внутрішнього ринку праці; національна система освіти, охорони здоров'я та соціального захисту; імплементація європейського досвіду соціально-економічного розвитку.

До четвертої групи чинників можна віднести:

а) демографічні: природний та механічний рух населення, статеві-вікова структура населення, сімейний стан, наявність дітей, рівень урбанізації тощо.

б) соціально-економічні: фізичний обсяг ВРП, уведення в дію нових основних засобів, знос основних засобів, інвестиції в основний капітал, інвестиції в основний капітал у житлове будівництво, середньомісячна заробітна плата, доходи та витрати населення, забезпеченість населення приватними легковими автомобілями тощо.

в) медичні: лікарі усіх спеціальностей, медичного персоналу, лікарняні ліжка, ємність амбулаторно-поліклінічних закладів, захворюваність на активний туберкульоз, потерпілі від виробничого травматизму, загиблі від виробничого травматизму, інваліди тощо.

г) освітні: студенти ВНЗ III-IV рівнів акредитації; знос основних засобів у сфері освіти; оновлення основних засобів освіти; випускники, які отримали направлення на роботу; викладачі; особи з науковим ступенем у структурі викладацького складу ВНЗ III-IV рівнів акредитації; загальний книжковий фонд тощо.

д) чинники ринку праці та зайнятості: економічна активність та зайнятість, участі у неформальному секторі економіки країни, навантаження на одне вільне робоче місце, прийом та вибуття працівників, втрати робочого часу, працююча молодь, працюючі пенсіонери; витрати на професійне навчання тощо.

е) інноваційні: інноваційна активність підприємств; витрати на інновації; підприємства, які впроваджують інновації; підприємства, які реалізовували інноваційну продукцію; винахідницька активність тощо.

У п'яту групу чинників – чинники мікросередовища – входять: спеціалізація підприємства, організаційна структура підприємства, кількість робочих місць, темпи росту продуктивності праці, конкурентоспроможність продукції, що виробляється, оплата праці, канали збуту, стимулювання та мотивація праці.

Існують такі методичні підходи до оцінки трудового потенціалу: ресурсний, факторний, результативний, вартісний, інтегральний, суб'єктивний. Основні переваги та недоліки існуючих методичних підходів наведено в табл.1.

Переваги та недоліки методичних підходів оцінювання трудового потенціалу

Методичний підхід	Переваги	Недоліки
Ресурсний	можливість використання для оцінки ТП за його компонентами на будь-якому з рівнів прояву; доступність інформації для оцінки ТП; простота розрахунків показників оцінки ТП	окремість показників ТП один від одного – вони не пов'язуються навіть в рамках компонент ТП
Факторний	відображення характеру та сили впливу факторів зовнішнього та внутрішнього середовища на ТП та тенденції його розвитку	суб'єктивність при виділенні факторів впливу на ТП; обмеженість в застосуванні
Результативний	відображення безпосередніх результатів праці носія (носіїв) ТП; цінність для внутрішнього обліку праці на підприємстві	обмеженість в застосуванні в залежності від рівнів прояву ТП, цілей та завдань проведення оцінки ТП
Вартісний (витратний)	можливість оцінки вартості ТП та ефективності витрат на нього; можливість використання для оцінки ТП на будь-якому з рівнів прояву.	Обмеженість в застосуванні в залежності від цілей та завдань проведення оцінки ТП.
Інтегральний	зведення різноманітних показників в єдиний сукупний індекс; значний методичний інструментарій (в т.ч. кореляційний, факторний, кластерний аналізи, побудова рівняння регресії).	недостатня дослідженість оцінки ефекту синергії від взаємодії компонент ТП; широке застосування методу експертних оцінок, що знижує достовірність результатів оцінки.
Суб'єктивний	індивідуальний підхід до оцінки ТП працівника; значна кількість різноманітних методів оцінки (від системи тестів та моделювання ситуацій до методів інтерв'ю).	обмеженість в застосуванні (переважне застосування для оцінки ТП на мікрорівні); високий рівень суб'єктивізму, варіативності результатів оцінки ТП.

Джерело: узагальнення автора

Не применшуючи науково-теоретичну та практичну цінність жодного з існуючих методичних підходів до оцінки трудового потенціалу, слід відмітити, що визначення рівня трудового потенціалу можливе лише із застосуванням відносних показників. Слід відмітити, що в сучасних наукових дослідженнях перевага надається використанню якісних показників, однак при цьому враховуються і кількісні оцінки трудового потенціалу. У зв'язку з цим значного поширення набули методи інтегральної оцінки трудового потенціалу.

Інтегральне оцінювання інноваційного розвитку трудового потенціалу передбачає як безпосередню оцінку інноваційної складової, так і чинників опосередкованого впливу, у яких такий інноваційний розвиток відбувається.

Інтегральне оцінювання інноваційного розвитку трудового потенціалу передбачає застосування такого алгоритму побудови :

При визначенні основних компонент інтегральної оцінки слід врахувати, що в умовах формування економіки інноваційного типу трудовий потенціал, з одного боку, виступає в ролі самостійного людського ресурсу, що відображає ступінь поточного та перспективного забезпечення регіональної економіки робочою силою та можливостей економічного зростання в регіоні, а з іншого боку, є тим елементом економічного потенціалу, що з'єднує та залучає до економічної діяльності всі інші його складові й тим самим визначає конкурентоспроможність економічної системи регіону.

Зважаючи на це, інтегральну оцінку трудового потенціалу пропонується здійснювати за такими компонентами:

1. Демографічна компонента.
2. Компонента зайнятості населення.
3. Соціально-економічна компонента.
4. Медична компонента.
5. Освітня компонента.
6. Інноваційна компонента.

У свою чергу, до складу кожної з компонент інтегральної оцінки віднесено ряд показників-індикаторів.

Список використаних джерел

1. Бараник З. П. Статистика ринку праці: Навчальний посібник – К.: КНЕУ, 2005. - 167 с.
2. Бендасюк О.О. Особливості розвитку трудового потенціалу України в умовах переходу до інноваційної моделі економіки / О.О.Бендасюк // Регіональна економіка. – 2010. – №1. – С. 1. – С. 172–177.
3. Звонівська Г.Т. Економіка праці : навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / Г.Т.Звонівська. –К. : КНЕУ, 2003. –300 с.