

С. В. Сверюкова, здобувач,
Донецький національний університет

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

АНОТАЦІЯ. В статті досліджено сутність та структуру трудового потенціалу, запропоновано методичні основи визначення ефективності використання трудового потенціалу

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Трудовий потенціал, продуктивність праці, ринок праці, ефективність використання трудового потенціалу.

АННОТАЦИЯ. В статье исследовано сущность и структуру трудового потенциала, предложены методические основы определения эффективности использования трудового потенциала.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Трудовой потенциал, производительность труда, рынок труда, эффективность использования трудового потенциала.

The SUMMARY. In article the essence and structure of labour potential are investigated, methodical bases of definition of efficiency of use of labour potential are offered.

KEY WORDS. Labour potential, labour productivity, a labour market, efficiency of use of labour potential.

Інтеграція України у світову економічну систему потребує реалізації стратегічних програм розвитку людського потенціалу, основні завдання даної сфери сьогодні пов'язані із забезпеченням максимально раціонального використання ресурсів праці, фізичний обсяг яких має тенденцію до скорочення. Тобто активізації та розвитку потребують якісні, інтелектуальні складові трудового потенціалу, спроможні забезпечити суттєве підвищення продуктивності праці через зростання рівні індивідуальної віддачі. Важливою умовою інтелектуалізації праці є активна інвестиційно-інноваційна політика, спрямована на оновлення матеріальної бази виробництва. В сучасних умовах кризової економіки реалізація такої політики є утрудненою, але цей напрям розвитку залишається актуальним для України, тому в найближчій перспективі власники засобів виробництва й держава вимушені будуть знаходити ресурси для реалізації завдань розвитку людського потенціалу та створення найсприятливіших умов для повнішого його ви-

користання. У зв'язку з цим, своєчасними є питання щодо обґрунтування достовірних методик оцінки ступеню ефективності використання трудового потенціалу як на виробничому рівні, так і в масштабах національної економіки.

Питання розвитку, збереження, використання трудового потенціалу досліджуються українськими вченими, вченими країн СНД. Серед них такі, як С. Андреев, М. Горелов, Р. Колосова, М. Магомедов, Г. Сергеева, Н. Шаталова; М.І. Долишній, В.В. Онікієнко, В.І. Герасимчук, А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.В. Павловська, Д.П. Богиня, Л.В. Шаульська, М.М. Кім, В.І. Приймак та інші.

Метою статті є дослідження підходів до оцінки ефективності використання трудового потенціалу та обґрунтування пропозицій до розрахунку інтегрального показника оцінки ефективності використання трудового потенціалу. Для забезпечення мети статті слід розв'язати такі задачі: розглянути сутність та структуру трудового потенціалу; проаналізувати умови використання трудового потенціалу країни, спробувати удосконалити методику оцінки ефективності використання трудового потенціалу.

Трудовий потенціал відображає міру здатності активної частини населення давати певні результати та забезпечувати функціонування економічної системи. Аналіз визначень категорії «трудовий потенціал» дозволяє узагальнити це поняття. Трудовий потенціал слід розуміти «як інтегральну сукупність можливостей населення до трудової, у тому числі підприємницької, інноваційної активності як її суб'єктів у комплексі з умовами та якістю їх виростання у сфері праці».

Ринкові відносини вносять нові погляди щодо змісту та якості праці, що в свою чергу потребує нових підходів до оцінки ефективності його використання. Основними чинниками, що впливають на ефективність використання трудового потенціалу в сучасних умовах господарювання, є такі:

— ступінь соціально-економічного розвитку суспільства — характеризується колом показників: рівень розвитку продуктивних сил регіону (суспільства), поліпшення професійно-кваліфікаційного потенціалу населення, можливості зайнятості трудоактивного населення та зменшення міграції населення, створення сприятливих умов активізації трудової та ділової активності населення, розвинутість соціального сектору економіки та збалансованість державних та регіональних ринків праці, розвиток нових форм господарювання, переорієнтація інвестиційної і структурної політики, структурні зрушення в економіці;

— активізація умов для розвитку соціально-психологічних властивостей населення, спроможних забезпечити високий рівень самозахисту, відповідальності за ефективну реалізацію права на працю; почуття соціальної безпеки населенням, задоволеність рівнем соціальної захищеності, формування та реалізація механізму соціального партнерства, створення умов високої мобільності робочої сили;

— програма соціально-демографічного розвитку та оздоровлення населення, що направлена на зростання тривалості життя та трудового життя, зниження демографічного навантаження на працівників, зниження інвалідизації та захворюваності населення;

— трансформація умов мотиваційно-трудоного менталітету населення — ці фактори характеризують трудову свідомість та зрілість населення, прагнення до якості праці, що формуються під впливом стимулів до високопродуктивної праці, популяризацію цінності якісної та чесної праці; прийняття особистістю трудової культури та цінностей праці, здатність до трудової адаптації та мобілізації;

— соціально-економічні умови створення конкурентоспроможної робочої сили та впровадження механізму інвестиційної підтримки якості трудового потенціалу (рівень освіти та професійно-кваліфікаційної підготовки, умови праці та рівень організації праці, рівень оплати праці, потреба в робочій силі та виявлення її якості).

Використання трудового потенціалу є найбільш важливим етапом відтворювального циклу. Слід зазначити, що використання трудового потенціалу — це процес забезпечення умов формування і реалізації трудового потенціалу з урахуванням зміни кількісно-якісних характеристик зайнятого населення. Ефективність використання трудового потенціалу необхідно пов'язувати з формами його реалізації: екстенсивна форма має направленість на зростання рівня використання кількісних компонентів трудового потенціалу (збільшення кількості залучених в економічну діяльність, збільшення економічно активного населення працездатного віку, зменшення втрат робочого часу робітників та покращення якісного складу постійного населення); інтенсивна форма підвищує ступінь використання якісних компонентів трудового потенціалу (витрати на розвиток робочої сили та вартість робочої сили, зростання мотиваційно-трудогих цінностей, зростання продуктивності праці, якість та привабливість праці та зростання якості трудового життя робочої сили).

Трудовий потенціал є динамічною системою, що передбачає постійний взаємозв'язок з внутрішніми підсистемами (показни-

ки-ознаки) та зовнішніми системами (державні органи управління, інвестиційно-інноваційна політика господарюючих суб'єктів, соціальна політика держави та регіону). Оцінювання ефективності використання трудового потенціалу базується на визначенні узагальнюючого інтегрального показника, який оцінює різні кількісно-якісні показники-ознаки в залежності від умов формування та використання трудового потенціалу регіону та забезпечує їх порівнянність. Основою визначення інтегрального показника є система одиничних показників-ознак, які групуються у комплексні інтегральні показники. При побудові інтегрального показника оцінки ефективності використання трудового потенціалу необхідно визначити систему показників для розрахунку ефективності використання трудового потенціалу, яка, на відміну від існуючих, враховує не тільки рівень старіння населення, вимушеної неповної зайнятості, безробіття, працевлаштування незайнятого населення, використання робочого часу та показники навантаження на вільне робоче місце, а і стан умов та оплати праці робочої сили, доходи та витрати населення (індикатор якості соціальної справедливості та гарантії високого рівня трудового життя), інноваційна та інвестиційна активність підприємств та рівень збалансованості регіонального ринку праці (співвідношення наявної робочої сили та потреби підприємств у робочій силі).

Основними показниками-індикаторами дослідження стану формування трудового потенціалу або номінального трудового потенціалу є його структурні компоненти: демографічна компонента (зростання народжуваності, зниження смертності працездатного населення, зниження міграції трудовоздатного населення та поліпшення здоров'я населення регіону), освітньо-професійна складова (стан освіти населення, доступність та якість освіти), соціально-мотиваційна компонента (зростання соціального розвитку населення та розвиток соціальної інфраструктури та високий рівень можливостей робочої сили реалізовувати свої соціально-трудові потреби) та екологічна компонента (зниження викидів шкідливих речовин у атмосферу та повітря, витрати на охорону природи).

Забезпечення об'єктивності процедури та результатів оцінки ступеня ефективності використання трудового потенціалу потребує максимально повного врахування та вимірювання основних його компонентів, структура яких є такою: демографічні показники (статевий склад населення, демографічне навантаження на працюючих, тенденції відтворення населення); інтелектуальні компоненти (освітній рівень, напрямок професійної підготовки, розумові, підприємницькі, творчі здібності, професійний досвід,

здатність до інновацій); соціально-мотиваційні компоненти (комунікаційні навички, ціннісні та мотиваційні орієнтири, рівень соціальної захищеності, рівень трудової та інноваційної активності, мотиваційно-трудова менталітет); економічні компоненти (рівень заробітної плати, продуктивність праці, вартість робочої сили, стан зайнятості населення, тенденція безробіття населення, використання робочого часу, рівень міграційного руху).

Етап використання трудового потенціалу або реальний трудовий потенціал характеризується показниками-індикаторами: виробничо-технічна компонента (наукоємність регіону та технічно-технологічний рівень розвитку регіону), соціально-мотиваційна компонента (рівень соціальної допомоги у разі втрати працездатності та отримання статусу безробітного, чисельність професійних захворювань, чисельність робітників, які працюють у несприятливих умовах, стан виконання колективних договорів, розвиток соціального сектору економіки та соціальні пільги та кошти на розвиток робочої сили та інвестиційна та інноваційна активність підприємств), економічна компонента (зайнятість населення, динаміка ВВП та ВРП, інвестиції, вкладені в основний капітал, та прямі іноземні інвестиції, кількість годин зайнятості за рік, продуктивність суспільної праці, середньомісячна заробітна плата, зниження втрат робочого часу).

Групування комплексу показників, що системно характеризують ступінь та резерви використання трудового потенціалу, представлено на рис. 1.

Традиційний підхід до оцінки ефективності використання ресурсів живої праці передбачає аналіз її продуктивності, який сьогодні є дещо утрудненим, по-перше, через відсутність первинних даних по підприємствах, по-друге, через методологічні труднощі вимірювання продуктивності праці на макрорівні. Тобто аналіз продуктивності суспільної та індивідуальної праці в ринкових умовах потребує проведення спеціальних досліджень теоретико-методологічного та прикладного характеру, важливою умовою реалізації яких є зацікавленість власників підприємств.

В той час окремі розрахунки та аналіз результативності національної економічної системи через показники валового внутрішнього продукту дає певне уявлення про ступінь ефективності використання ресурсів праці. Дослідження ефективності використання трудового потенціалу потрібно пов'язувати з економічно-соціальним розвитком країни (регіонів) та його показниками: валовий внутрішній продукт та валовий регіональний продукт, продуктивність суспільної праці, інвестиції в основний капітал та інноваційна політика підприємств.

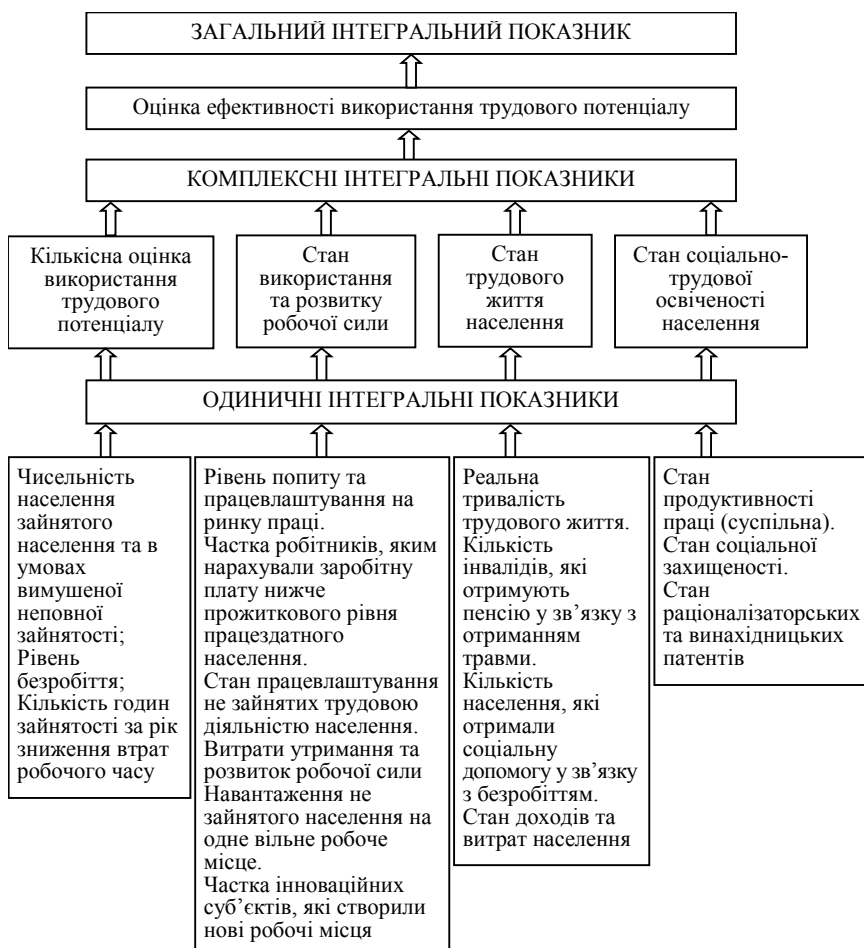


Рис. 1. Показники-ознаки для визначення рівня ефективності використання трудового потенціалу:

Останнім часом простежується тенденція випередження темпу зростання ВВП у порівнянні з темпом чисельності зайнятості активного населення, що в основному обумовлено: зниженням інвестиційної та інноваційної активності виробничого комплексу, перерозподілом зайнятості у бік самозайнятості активного населення, низький рівень розвинутості соціально-трудових відносин, що проявляються через нерозвиненість трудових культури та демократії, високий рівень трудових конфліктів з питань оцінки та

організації оплати праці, умов і охорони праці, невиконання трудових прав та гарантій працівників з питань соціальної політики розвитку робітників та неефективний механізм зайнятості, що призводить до надлишку незатребуваних спеціалістів на ринку праці. Продуктивність суспільної праці відображає ступінь ефективності використання трудового потенціалу та дуже тісно пов'язана з показниками економічно-соціального розвитку країни та регіонів. На протязі 2003—2008 років спостерігається зростання продуктивності суспільної праці активного населення майже у 3 рази. Найвищий темп приросту продуктивності суспільної праці спостерігався у січні-листопаді 2007 р. (до січня-листопада 2006 р.) та становив 37,79 % в цілому, в тому числі за рахунок росту ВВП на 39 % та росту чисельності зайнятості на 0,8 % [5].

Дослідження окремих показників ринку праці також дає інформацію про повноту та резерви використання трудового потенціалу. Аналіз тенденцій функціонування та розвитку ринку праці дозволяє оцінити та виявити проблеми соціальної та економічної системи господарювання. Зростання рівня економічної активності населення через вихід на ринок працівників до і старше працездатного віку, зростання кількості безробітних, зростання тривалості зареєстрованого безробіття та кількість незайнятих громадян, які скористалися послугами державної служби зайнятості — це тенденції, що обумовлюють необхідність оздоровлення регіональних ринків праці та розробки державної та регіональних програм, механізмів забезпечення ефективності використання трудового потенціалу.

Отже методичні основи оцінки ефективності використання трудового потенціалу потребують подальшого опрацювання, що здебільшого буде пов'язане із обґрунтуванням кола показників, здатних охарактеризувати повноту та ступінь раціональності використання трудового потенціалу, забезпечення їх порівнянності та апробацією запропонованої в статті методики розрахунку інтегрального показника, який системно характеризує ступінь ефективності використання трудового потенціалу.

Література

1. Інтегральна оцінка розвитку трудового потенціалу регіону з урахуванням його якісних характеристик / В. Приймак, М. Баранкевич, В. Цицак // *Регіональна економіка*. — 2004. — № 2. — С. 45—53.
2. *Корчевська Л. О.* Якісна оцінка трудового потенціалу країн на основі кластерного аналізу/ Л. О. Корчевська // *Актуальні проблеми економіки*. — 2006. — № 2. — С. 188—193.

3. Офіційні дані Державного комітету статистики України / Режим доступу: [http:// www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua).

4. Регіони України: проблеми та пріоритети соціально-економічного розвитку / під ред. З. С. Варналія. — К.: Знання України, 2005. — 498 с.

5. Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу / Л. В. Шаульська. — НАН України. Ін-т економіки промисловості. Донецьк, 2005. — 502 с.

Стаття надійшла до редакції 28.05.2010 р.

УДК 331.361

О. Ю. Сердюк, канд. екон. наук, доцент,
Т. В. Филахтова, аспірант,
Донецкий национальный университет

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ КАК УСЛОВИЕ ФОРМИРОВАНИЯ ДОСТОЙНОГО ТРУДА РАБОТНИКОВ

АННОТАЦИЯ. Одним из существенных факторов формирования достойного труда в современных условиях развития украинского общества является профессиональное развитие человека. Одним из весомых показателей этого является и планомерное продвижение кадров посредством планирования карьеры трудящихся в организации. Планирование карьеры рассматривается как разработка официальной программы, раскрывающей модели продвижения персонала по службе, определяющие перспективу карьерного роста работников при определенных условиях, что поможет каждому из них раскрыть свои способности и применить их наилучшим образом для достижения целей организации.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: достойный труд, качество трудовой жизни, профессиональное обучение, планирование карьеры, продвижение персонала

АНОТАЦІЯ. Одним з істотних факторів формування гідної праці в сучасних умовах розвитку українського суспільства є професійний розвиток людини. Одним з вагомих показників цього є й планомерне просування кадрів за допомогою планування кар'єри трудящих в організації. Планування кар'єри розглядається як розробка офіційної програми, що розкриває моделі просування персоналу по службі, що визначають перспективу кар'єрного зросту працівників за певних умов, що допоможе кожному з них розкрити свої здатності й застосувати їх якнайкраще для досягнення цілей організації.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: гідна праця, якість трудового життя, професійне навчання, планування кар'єри, просування персоналу