

6. Наказ МОНУ від 24.04.2002 р. № 269.

7. Матеріали для участі у конкурсі VII-ї міжнародної виставки «Сучасна освіта в Україні 2004» з номінації «Науковий супровід упровадження державних стандартів освіти (ДСО)», — КНТЕУ, 2004 р.

8. Проект ОКХ та ОПП підготовки молодшого спеціаліста за спеціальністю 5.050204 «Організація обслуговування в готелях і туристичних комплексах».

9. Концепції підготовки працівників туристичної галузі // «Освіта України», № 30 від 20 квітня 2004 р.

10. www.hotelHR.ru

Стаття надійшла до редакції 03.05.2007

УДК 331.522.4

Г. Ю. Міщук, канд. екон. наук, доц.,
Національний університет водного господарства
і природокористування

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ МОТИВАЦІЇ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПРАЦЕЗДАТНОГО НАСЕЛЕННЯ

АНОТАЦІЯ. На основі авторської версії трудового потенціалу працездатного населення обґрунтовано метод його оцінювання в розрізі складових. Визначено резерви поліпшення використання трудового потенціалу країни. Систематизовано чинники використання трудового потенціалу.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Працездатне населення, трудовий потенціал, продуктивність, резерви, чинники, мотивація.

Збереження та примноження людських ресурсів і розвиток їх трудових можливостей є ключовими аспектами сучасних економічних та соціальних програм розвитку держави. Водночас зростання ефективності використання трудового потенціалу населення забезпечує реалізацію основної суспільної мети — підвищення добробуту населення. Зважаючи на це, дослідження проблем формування та використання трудового потенціалу є актуальними і відзначаються останнім часом дедалі більшою інтенсивністю.

Вагомий внесок в удосконалення методології аналізу трудового потенціалу та розвиток ідей продуктивного його використання зробили вітчизняні та зарубіжні науковці: О. І. Амоша, С. І. Бан-

дур, Д. П. Богиня, Б. М. Генкін, О. А. Грішнова, М. І. Долішній, С. М. Злупко, А. М. Колот, В. Г. Костаков, О. Ф. Новікова, В. В. Онікієнко, С. І. Пирожков, М. Є. Сорокіна, Л. В. Шаульська та ін.

Однак особливістю сучасних досліджень трудового потенціалу є те, що на сьогодні не існує навіть загальновизнаного його тлумачення, наслідком чого є різноманітні, часом суперечливі методи оцінювання його величини та рівня використання. Це, в свою чергу, призводить до значних розбіжностей у питаннях вибору та застосування важелів управління трудовим потенціалом, зокрема мотивації його нарощування та продуктивного використання.

Відтак поліпшення використання трудового потенціалу наявних і потенційних працівників потребує уточнення основних чинників формування та використання трудового потенціалу й дослідження механізму їх впливу на результати суспільного виробництва, що, власне, є метою даної статті.

Беручи за основу версію **трудового потенціалу**, згідно з якою його можна ідентифікувати як **продуктивну спроможність** працездатного населення (персоналу певної організації / працівника) за найкращої організації суспільного виробництва, можна оцінювати трудовий потенціал за **потенційними обсягами суспільного продукту**, що може бути створений за умови використання трудових можливостей максимальної кількості працівників та забезпечення найкращих умов їх праці.

Тому схематично трудовий потенціал працездатного населення можна відобразити формулою:

$$TP_n = Q_{\max} = \sum_{i=1}^n (Ch_{n_i} \cdot PC_{\text{ном}} \cdot PP_{\Gamma_{ei}}), \quad (1)$$

де $Q_{\max}$ — максимально можливий випуск продукції і послуг упродовж року за найкращого використання наявних ресурсів праці;

n — кількість груп населення;

Ch_{n_i} — чисельність працездатного населення i -ї групи;

$PC_{\text{ном}}$ — номінальний фонд робочого часу, годин;

$PP_{\Gamma_{ei}}$ — «еталонна» годинна продуктивність роботи працівника i -ї групи.

У виразі (1) сума добутоків трудового потенціалу певних груп населення відображає необхідність їх групування за рівнем професійної підготовки, оскільки саме ця ознака є перед-

умовою формування таких умов праці, за яких продуктивність роботи персоналу відповідної кваліфікації буде найвищою. Такі складові у формулі 1, як чисельність працездатного населення та годинна продуктивність праці населення певної групи, залежать від професійно-кваліфікаційного рівня потенційного чи зайнятого працівника. Ресурси робочого часу не залежать од належності до певних груп, є однаковими для всього працездатного населення.

Отже, трудовий потенціал — це атрибут, невіддільна властивість людини, групи людей. Однак трудовий потенціал спільноти певного регіону (краю) не дорівнює сумі потенціалів окремих людей. Трудовий потенціал кожної окремої людини може бути досить високим, та коли організація суспільного виробництва є недостатньо ефективною, то трудовий потенціал суспільства буде низьким. Тому трудовий потенціал країни є логічним добутком чисельності працездатного населення та рівня організації суспільної праці.

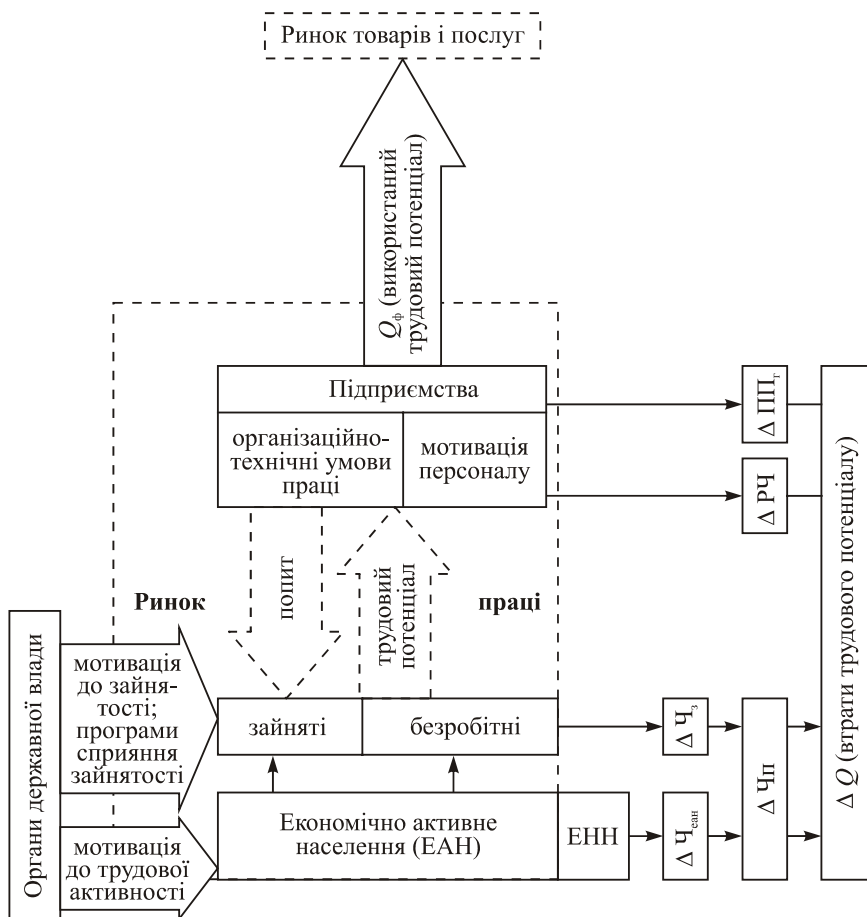
З метою поліпшення використання трудових можливостей суспільства всередині груп населення (працівників підприємства) з однаковими або схожими трудовими характеристиками доцільно застосовувати ще й групування за потребами, оскільки від потреб і рівня їх задоволення найбільшою мірою залежить інтерес до праці, тобто до використання власного трудового потенціалу.

Виявлення особистих потреб і застосування стимулів, що їм відповідають, є основою підвищення трудової мотивації працівника — вже зайнятого чи потенційного. Якщо сукупність стимулів відповідає структурі потреб, то посилюються мотиви — спонукальні причини — до високопродуктивної праці, результатом якої є зростання обсягів випуску продукції (чи доданої вартості) на рівні підприємства, галузі, регіону (краю), країни.

Відтак, **наявність** трудового потенціалу характеризується **потенційно можливим** обсягом суспільного продукту, що може бути створений за умови найкращої організації праці.

Використання трудового потенціалу характеризується показниками продуктивності праці, в ролі яких на різних ієрархічних рівнях усупільнення праці можуть бути прийняті показники **фактичного** обсягу випуску продукції. На рівні країни таким показником може бути фактично створений у певний період валовий внутрішній продукт, на рівні галузі чи краю — валова додана вартість.

Узаємозв'язок між трудовим потенціалом працездатного населення та продуктивністю зайнятого населення наведено на рис. 1.



Умовні позначки:

Q — випуск продукції, відповідно Q_{ϕ} — фактичний випуск продукції;

ЕАН — економічно не активне населення;

$\Delta Q_{\text{п}}$, $\Delta Q_{\text{сан}}$, ΔQ_3 , $\Delta P_{\text{ч}}$, $\Delta P_{\text{ПГ}}$ — відповідно невикористані в суспільному виробництві резерви чисельності працездатного, економічно активного, зайнятого населення, робочого часу та годинної продуктивності праці.

Рис. 1. Втрати трудового потенціалу країни в процесі суспільного виробництва

Як бачимо, втрати результатів реалізації трудових можливостей працездатного населення наявні з причин:

1) недостатньої мотивації працездатного населення до трудової активності, внаслідок чого невикористаним залишається трудовий потенціал частини працездатного населення з низькою мо-

тивацією до праці, посилити яку не змогли суб'єкти управління трудовими ресурсами;

2) недостатньої мотивації до зайнятості частини економічного населення та невідповідності програм сприяння зайнятості населення структурі та потребам ринку праці, в результаті чого частина економічно активного населення залишається безробітною, не використовуючи власного трудового потенціалу для задоволення ні особистих, ані суспільних потреб;

3) невідповідності організаційно-технічних умов праці та систем мотивації персоналу підприємств його трудовим можливостям.

Унаслідок виявлених недоліків суспільної організації праці не весь трудовий потенціал працездатного населення використовується. Індивідуальні трудові можливості реалізуються не повністю через обмежені можливості реалізації власної працездатності на ринку праці; недосконало організованого процесу праці на підприємствах, унаслідок чого виникають непродуктивні витрати та втрати робочого часу; недостатню фондоозброєність праці та невідповідність наявних знарядь праці рівню професійної підготовки працівника, що призводить до втрат продуктивності його роботи.

Тож, показник фактичного випуску продукції (Q_{ϕ}) є показником продуктивності використання працездатного населення, а загальний трудовий потенціал населення є логічною сумою показників фактичного випуску продукції та втрат, допущених з наведених вище причин. Тобто трудовий потенціал може бути представлений формулою:

$$TP = Q_{\phi} + \Delta Q, \quad (2)$$

де ΔQ — втрати трудового потенціалу, резерв поліпшення його використання.

Виходячи з цієї залежності, на макрорівні мотивація використання трудового потенціалу означає розробку заходів з наближення показника продуктивності зайнятого населення до трудового потенціалу працездатного населення. Тобто об'єктом регулювання є резерви трудового потенціалу в розрізі його складових — незадіяна в суспільному виробництві частина працездатного населення (активна та неактивна на даний момент), резерви робочого часу та продуктивності праці.

Якщо не весь наявний трудовий потенціал країни використовується, то це означає, що на даний момент не потрібно витрачати кошти на його екстенсивне нарощення — доцільним є пошук та обґрунтування інтенсивних способів збільшення продуктивності використання тієї частини населення, використання трудового потенціалу якої в суспільному виробництві є бажаним з позицій соціальних та економічних обмежень.

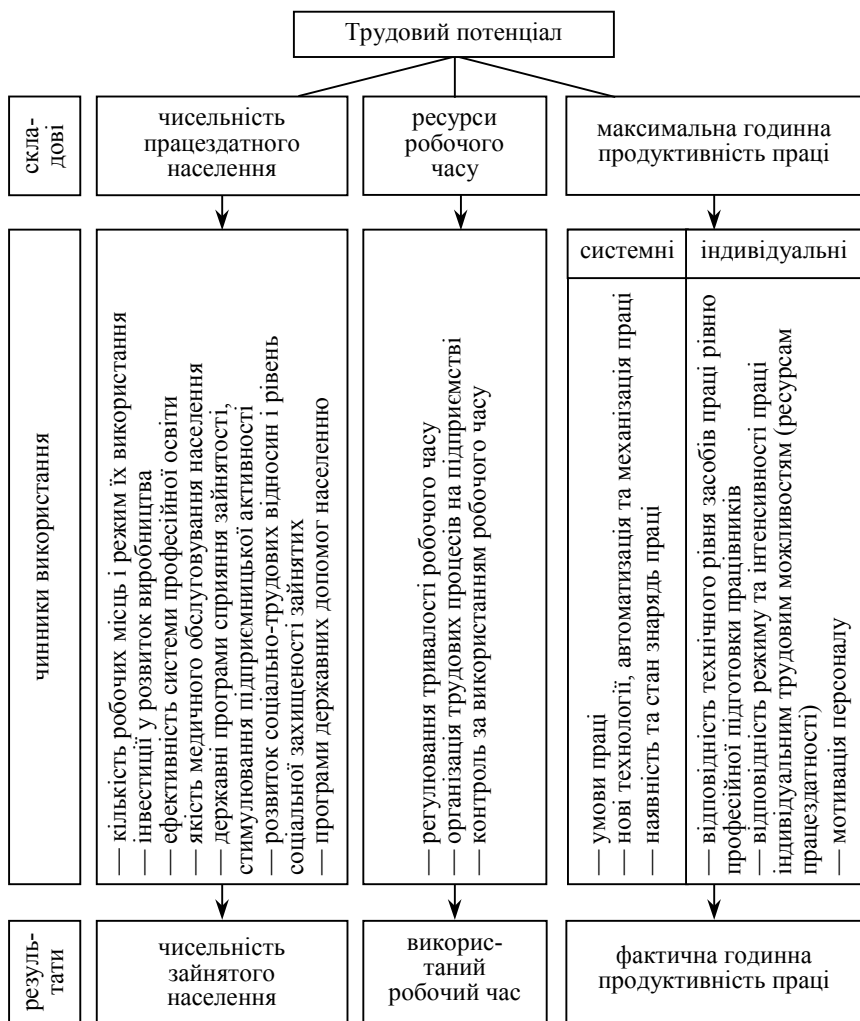


Рис. 2. Основні чинники використання
трудового потенціалу країни

Передумовою факторного аналізу резервів зростання ефективності використання трудового потенціалу населення є виявлення та систематизація чинників його використання в розрізі складових (рис. 2). У результаті впливу певних чинників не весь наявний трудовий потенціал використовується, відповідно, результатами є ті складові (чисельність зайнятого населення, реально

використаний робочий час та фактична годинна продуктивність праці), що визначають продуктивність використання населення певного регіону / країни.

Частина наведених чинників стимулює населення в аспекті зростання продуктивності його праці, інші можуть бути стимулами за умови приведення їх у відповідність до потреб працездатного населення. Це стосується всіх чинників, крім програм державних допомог населенню. Їх застосування щодо працездатного населення завжди має дестимулюючий вплив на потреби в реалізації трудового потенціалу. У зв'язку з цим є певні суперечності в цілях забезпечення індивідуальних та загальних (суспільних) потреб.

Пріоритетність суспільних потреб — мотивації продуктивного використання трудового потенціалу населення — вимагає забезпечення реалізації чинників підвищення ефективності використання трудового потенціалу та обмеження впливу дестимуляторів його розвитку. Відтак перспективами досліджень у цій галузі є формування таких моделей управління трудовим потенціалом, основою яких було б забезпечення суспільного розвитку через мотивацію використання трудових можливостей кожного носія трудового потенціалу та найкращої організації його праці.

Стаття надійшла до редакції 16.03.2007

УДК 331.101

В. А. Наконечна, викладач,
Черкаський національний університет
імені Богдана Хмельницького

ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ЯК ПЕРЕДУМОВА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОЇ ПРАЦІ

АНОТАЦІЯ. У статті визначається важлива роль людського капіталу для забезпечення конкурентоспроможності праці. Розглянуто основні напрями інвестицій у формування людського капіталу.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Інвестиції в людський капітал, конкурентоспроможність праці.