

УДК 331.101.262:65.012.32

**ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УМОВАХ
СТРУКТУРНО-ІННОВАЦІЙНИХ ПЕРЕТВОРЕНЬ**

Л.Л. КОРЖ, О.О. БОНДАРЕНКО

Київський національний університет технологій та дизайну

У статті розглянуто особливості процесів формування та розвитку трудового потенціалу в умовах структурно-інноваційних перетворень в економіці України, обґрунтовано необхідність формування на підприємствах системи безперервної освіти працівників та створення сучасних систем мотивації і стимулювання праці

Стратегічними пріоритетами України є перехід до інноваційної моделі економічного розвитку, інтеграція в економічний європейський простір та розбудова соціальної держави. Найважливішою умовою реалізації цих стратегічних завдань є нагромадження та ефективне використання трудового потенціалу, тобто тих якісних характеристик працівників, які формують сучасні продуктивні здібності та перетворюють їх на головну продуктивну силу постіндустріальної економіки, заснованої на знаннях. Досвід розвинених країн свідчить, що нагромадження людського капіталу, розвиток, ефективне формування трудового потенціалу та забезпечення його раціонального використання є найважливішою умовою конкурентоспроможності вітчизняних підприємств та динамічного соціально-економічного прогресу.

Соціально-економічна ситуація в Україні докорінно змінила життя населення. Перебудова економічних відносин в умовах спаду виробництва, інфляція, зміни форм власності призвели до різкого зниження рівня життя населення, його платоспроможності, суттєвого розшарування суспільства за рівнем доходів, зростання безробіття, відтоку висококваліфікованих кадрів за кордон, що негативно впливає на формування та розвиток трудового потенціалу як держави в цілому, так і окремих підприємств. В таких умовах особливої актуальності набирає подальше дослідження процесів та закономірностей формування, використання та розвитку трудового потенціалу відповідно до сучасних тенденцій розвитку економіки і доведення результатів досліджень до практичного використання в діяльності вітчизняних підприємств.

Об'єкти та методи дослідження

Термін «трудоий потенціал» до наукового обігу увійшов у середині ХХ століття. Його поява була обумовлена необхідністю трансформації традиційних поглядів на роль і місце людини у процесі виробництва за умови зміни характеру демографічних процесів та постійного розвитку науково-технічного прогресу. Введення поняття «трудоий потенціал» спричинило необхідність перегляду поглядів на значення людини у виробничому процесі, визнання ролі інтелектуального потенціалу та інтелектуального капіталу, накопиченого безпосередньо на підприємстві та в суспільстві в цілому.

Вагомий внесок у теоретичну і методологічну розробку проблем формування, використання і розвитку трудового потенціалу в умовах структурної трансформації економіки України зроблено відомими українськими вченими: О. Амошею, Л. Безчасним, В. Близнюк, С. Вовканичем, М. Долішнім, С. Злупко, І. Лукіновим, В. Мікловдою, С. Писаренко, У. Садовою, Л. Семівим, Л. Шевчук.

Демографічні та економічні аспекти формування та використання трудового потенціалу в умовах адаптації України до глобального економічного середовища досліджено вітчизняними вченими: Д. Богинею, І. Бондарем, О. Макаровою, О. Грішновою, С. Дорогунцовим, Т. Зайцем, М. Кімом, В. Куценко, Е. Лібановою, М. Пітюlichem, С. Пирожковим, М. Шаленко та іншими.

Огляд публікацій з проблем формування, використання і розвитку трудового потенціалу підприємства свідчить про те, що проведено багато досліджень, вони багатоаспектні, але, на нашу думку, є певні проблеми, які потребують свого подальшого розвитку.

Варто зазначити, що при достатньо великій кількості наукових досліджень, присвячених трудовому потенціалу, не сформовано цілісного комплексного підходу до вивчення актуальних теоретико-методологічних, методичних і практичних питань формування, використання та розвитку трудового потенціалу в умовах структурно-інноваційних перетворень економіки, до цього часу не вироблено єдиної, загальноприйнятої думки щодо сутності і взаємозв'язку економічних категорій і понять, що формують методологічний інструментарій аналізу процесів формування, використання та розвитку трудового потенціалу як на рівні держави, так і на рівні окремих підприємств. Отже існує об'єктивна необхідність у подальшому поглибленні теоретичних досліджень і методичних розробок, які дадуть можливість уточнити структуру трудового потенціалу підприємства з точки зору його компонентів, визначити зовнішні та внутрішні фактори впливу на його розвиток та використання, удосконалити методичні підходи до комплексної оцінки рівня розвитку трудового потенціалу та методів прогресивної мотивації і стимулювання праці персоналу в умовах структурно-інноваційних перетворень.

Постановка завдання

Метою даної статті є розкриття особливостей процесів формування та розвитку трудового потенціалу в умовах-структурно інноваційних перетворень в економіці України, обґрунтування необхідності створення системи безперервного навчання персоналу і систем мотивації та стимулювання працівників.

Результати та їх обговорення

У науковій літературі відсутня єдність думок щодо сутності трудового потенціалу та визначення цього поняття, що перешкоджає глибині розробок у дослідженні процесів формування, використання та розвитку трудового потенціалу, чіткому та однозначному розумінню досліджуваних явищ. Формування визначень категорії «трудова потенція» відбувається з позицій ресурсного, поведінкового, ресурсно-маржинального, демографічного, соціологічного, факторного, системного, етимологічного та інших підходів. Різномічність тлумачень змісту категорії «трудова потенція», не зважаючи на їх сутнісну спорідненість, можна дослідити за допомогою табл. 1.

Трудова потенція являє собою складну динамічну систему, яка представлена сукупністю його якостей та властивостей: природно-біологічних (характеризують фізичний і психологічний стан працівників); освітньо-професійних (характеризують здатність до виконання роботи певного змісту та складності); соціально-мотиваційних (характеризують соціальну зрілість, мотивацію та потребу у праці); креативно-інноваційних (характеризують можливості працівників до творчого використання власних здібностей у інноваційній діяльності підприємства).

Таблиця 1. Підходи до визначення сутності поняття «трудоий потенціал»

№ п. п	Автор	Визначення
1	Указ Президента «Про Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року» (від 03.08.1999 р.№958/99) [1]	Трудоий потенціал – сукупна чисельність громадян працездатного віку, які за наявності окремих ознак (стан здоров'я, психо-фізіологічні особливості, освітній, фаховий та інтелектуальний рівні, соціально-етнічний менталітет) здатні та мають намір проводити трудову діяльність.
2	О.С. Федонін, І.М. Рєпіна, О.І. Олексюк[7]	Трудоий потенціал – це існуючі сьогодні та передбачувані трудові можливості, які визначаються чисельністю, віковою структурою, професійними, кваліфікаційними та іншими характеристиками персоналу підприємства.
3	Д.П. Богиня, О.А. Грішнова[3]	Трудоий потенціал – це інтегральна оцінка і кількісних, і якісних характеристик економічно активного населення.
4	В.С. Васильченко[6,с.66]	Трудоий потенціал 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.
5	Н. В. Чорноморченко[8]	Трудоий потенціал – важлива динамічна соціально-економічна категорія, яка характеризує трудові можливості та потенції індивіду, колективу, регіону, суспільства до продуктивної праці і служить інтегральною оцінкою діяльності людини в сфері прикладання праці.
6	Н. І. Шаталова[9]	Трудоий потенціал - міра наявних ресурсів і можливостей, які безперервно формуються в процесі всього життя особистості, реалізуються у трудовій поведінці та визначають її реальну плідотворність.
7	Л.А. Янковська[10]	Трудоий потенціал підприємства – це можливості його працівників за певних умов забезпечити реалізацію цілей підприємства з найраціональнішими витратами всіх виробничих ресурсів: технічних, матеріальних, енергетичних, трудових, фінансових.

Аналіз підходів до визначення поняття трудового потенціалу дає можливість зробити висновок, що трудовий потенціал як соціально-економічна категорія має велике значення для суспільного розвитку, є предметом дослідження багатьох вчених, лежить в основі формування якості продукції та конкурентноздатності підприємства тощо.

Інноваційний шлях розвитку економіки вимагає використання нових підходів до формування та розвитку трудового потенціалу. Процес формування трудового потенціалу представляє собою складну систему, яка поєднує сукупність методів, процедур, прийомів забезпечення суб'єктів виробничо-господарської діяльності працівниками необхідного професійно-кваліфікаційного рівня, що обумовлюватиме можливість досягнення суб'єктами господарювання поставлених цілей.

В основі високих результатів діяльності кожного з суб'єктів господарювання лежить якісний склад персоналу, методи його залучення, підбору, відбору, навчання, розвитку, мотивації тощо. Одне з найважливіших місць у цьому ланцюжку посідає процес формування трудового потенціалу, який охоплює наступні етапи:

- планування потреби в людських ресурсах;
- залучення, підбір і найняття кадрів;
- адаптацію і профорієнтацію, тобто введення прийнятого працівника в організацію;
- організацію системи професійно-кваліфікаційного просування і різностороннього розвитку працівника в системі робочих місць підприємства;
- здійснення заходів, що попереджують появу незадоволення у працівника своїм статусом, з метою скорочення плинності кадрів і зменшення негативних наслідків, обумовлених цим явищем [5].

В умовах структурно-інноваційних перетворень, постійних змін техніки і технології, зумовлених науково-технічним прогресом, кон'юнктурою ринку, купівельною спроможністю населення, виникає необхідність постійного оновлення і поглиблення знань працівників. В таких соціально-економічних умовах неабияке значення набуває формування та практичне впровадження системи безперервного навчання впродовж трудової діяльності та професійного розвитку персоналу, стимулювання індивідуальної мотивації до навчання.

На думку багатьох вчених та експертів [2,5, 10], впровадження нових ідей, сформованих в процесі навчання, здатне збільшувати прибутковість підприємства у 2–3 рази. Вигідність інвестицій у навчання та розвиток працівників підтверджують і аналітики «Американського товариства сприяння навчанню і розвитку». Ними було виявлено, що в кінці XX століття зростання економіки за рахунок підвищення освіченості працівників склало 2,1%; за рахунок зростання населення – 0,4%, за рахунок збільшення капіталу – 0,5%. Саме тому всі великі та середні підприємства США реалізують власні програми навчання персоналу, на які щорічно витрачають близько 100 млрд. дол. Згідно розрахунків, 1 долар, вкладений у розвиток персоналу, приносить від 3 до 8 доларів доходу. Незважаючи на таку переконливу статистику і успішний досвід реалізації програм безперервного навчання в зарубіжних країнах, в Україні ситуація з навчанням працівників залишається досить складною [2].

За даними Державного Комітету статистики України у 2009 р. кількість працівників, які проходили професійне навчання та підвищення кваліфікації, становила 1099,7 тис. осіб, або 10,2% від облікової кількості штатних працівників, що на 1,4% нижче показника у попередньому році. На рис.1 представлено динаміку кількості працівників, які пройшли професійне навчання та підвищення кваліфікації. Ситуація з професійним навчанням працівників не лише не покращується, а навпаки погіршується. Починаючи з 2007 року спостерігається зменшення кількості працівників, яких було

навчено новим професіям і які пройшли підвищення кваліфікації. Це перш за все зумовлено кризовими явищами в економіці України, які особливо відчутно проявились у 2008–2009 рр.

Долаючи наслідки кризи, більшість українських підприємств скорочують видатки на навчання, підвищення кваліфікації та преміювання персоналу, а решта – намагаються найняти персонал такого рівня підготовки та кваліфікації, які забезпечать їх власникам досягнення поставлених цілей.

Із усієї кількості працівників, які проходили навчання протягом 2009р., професійну підготовку та перепідготовку пройшли 209,3 тис. осіб, або лише 1,9% облікової кількості штатних працівників (що на 28% менше, ніж у 2008р), 132 особи пройшли навчання за кордоном. У більшості випадків це працівники підприємств промисловості (70,4% від усіх навчених новим професіям), транспорту та зв'язку (12,5%). При цьому основною формою навчання працівників була їхня професійна перепідготовка безпосередньо на виробництві.

Підвищення кваліфікації за різними формами навчання (на виробничо-технічних курсах, курсах цільового призначення, через стажування, спеціалізацію, довгострокове та короткотермінове навчання) у 2009р. пройшли 890,4 тис. осіб, або 8,3% облікової кількості штатних працівників (що на 13% менше 2008р), 3,6 тис. осіб навчалися за кордоном.

Поряд із системою підготовки та перепідготовки кадрів, зайнятих на виробництві, працює державна система підготовки та перепідготовки незайнятого населення через державну службу зайнятості для забезпечення працевлаштування безробітних громадян. Упродовж 2009р. за направленням державної служби зайнятості в навчальних закладах усіх типів проходили професійне навчання 157,1 тис. зареєстрованих безробітних проти 245,2 тис. осіб у 2008 році, тобто на 36% менше.



Рис. 1. Динаміка професійного навчання працівників протягом 2006–2009 років

Із загальної кількості безробітних, які завершили навчання в зазначеному періоді (135,3 тис. осіб), переважна більшість (76,7%) навчалася з метою підвищення своєї кваліфікації, 16,3% пройшли перепідготовку на іншу професію, а решта (7,0%) – вперше отримали професійну освіту. [4]

Проблема забезпечення кваліфікованими кадрами підприємств, установ, організацій на сьогодні є особливо актуальною, оскільки наявність працівників з високим трудовим потенціалом зумовлює успішність підприємств у майбутньому, рівень досягнення ними тактичних та стратегічних цілей. Її вирішення можливе лише шляхом усвідомлення важливості питань формування, використання та

розвитку трудового потенціалу як на рівні держави, так і окремих підприємств, розробки програми взаємоузгоджених дій, які на основі застосування наукових підходів, практичного та закордонного досвіду суттєво вплинуть на якість трудового потенціалу.

Структурно-інноваційні перетворення не можуть не впливати на людину як на носія індивідуального трудового потенціалу. Зміни умов функціонування підприємств, викликані трансформаційними процесами, спричинили руйнування вагомої частини цінностей працівників підприємств і в значній мірі змінили їх мотиваційні установки. Це необхідно враховувати при розробці та впровадженні систем мотивації та стимулювання трудової діяльності на підприємстві. Розробка сучасних систем мотивації та стимулювання трудової діяльності повинна враховувати потреби, інтереси, особисті цілі працівника і можливості їх інтеграції з цілями підприємства.

Суттєві економічні перетворення не обумовили змін щодо пріоритетної ролі в мотивації до ефективної трудової діяльності і розвитку працівників матеріальних мотивів. При чому необхідно відмітити, що безпосередньо основна заробітна плата втратила роль найсильнішого стимулу і сприймається працівниками як справедлива винагорода за їхній трудовий внесок. Значна роль в матеріальній мотивації персоналу належить додатковій заробітній платі, а точніше різноманітним надбавкам, доплатам та преміям, які часто належним чином не застосовуються підприємствами. В умовах, коли в країні зберігається досить високий рівень безробіття, керівництво більшості підприємств не вважає доцільним додаткове стимулювання працівників. Більшість українських підприємств працюють за принципом, що незамінних людей немає. Така позиція є хибною і зумовлює відчуження працівника від бажання працювати, обумовлює його незацікавленість в результатах праці і як наслідок незадовільний результат роботи всього підприємства, що лише погіршує ситуацію. Керівники, незважаючи на ситуацію, перш за все повинні усвідомлювати, що навіть за несприятливих умов економити на стимулюванні персоналу недоцільно.

Матеріальні мотиви, безумовно, відіграють важливу роль у стимулюванні ефективного використання та розвитку трудового потенціалу. Однак це не означає, що нематеріальні мотиви і стимули є другорядними. Сучасна практика господарювання незаперечно свідчить, що роль нематеріальних мотивів і стимулів постійно зростає.

Нематеріальне стимулювання персоналу на підприємстві, насамперед, направлене на підвищення соціального статусу працівника в трудовому колективі. Як результат – одержання ним більш високої відповідальної посади, посилення зацікавленості працівника самим процесом опанування новими знаннями, вміннями та практичними навичками; поглиблення інтересу щодо професійного спілкування з професіоналами як в організації, так і поза її межами.

З-поміж нематеріальних стимулів треба виділити: умови наймання і звільнення працівників; умови праці; зручний графік і режим роботи; залучення працівників до процесу управління; можливість самореалізації; можливість службового зростання; можливість навчання та підвищення кваліфікації; надання пільгового чи безкоштовного харчування; компенсація витрат на транспорт; соціальні гарантії.

Висновки

В умовах структурно-інноваційних перетворень в економіці України особливої актуальності набирають проблеми формування та розвитку трудового потенціалу як на рівні держави, так і на рівні окремих підприємств. Для їх подолання, перш за все, необхідно вжити таких заходів:

А) на рівні держави:

– удосконалювати чинне трудове законодавство, що регулює питання формування і розвитку трудового потенціалу;

– нарощувати освітньо-кваліфікаційний потенціал, створювати умови для безперервної освіти, здобуття знань та підвищення кваліфікації протягом трудової діяльності, підвищувати якість підготовки кадрів вищими та професійно-технічними навчальними закладами;

– впроваджувати міжнародні стандарти щодо умов та охорони праці на виробництві;

– стимулювати підприємців, сприяти розвитку трудового потенціалу своїх працівників шляхом надання державних субсидій та пільг в оподаткуванні.

Б) на рівні підприємств:

– створювати системи безперервної професійної освіти і підготовки працівників;

– застосовувати прогресивні форми організації та проведення навчання, використовуючи передовий світовий досвід;

– розробляти на підприємствах системи мотивації та стимулювання працівників, які б органічно поєднували важелі матеріального та нематеріального стимулювання і враховували індивідуальні особливості кожного працівника.

Отже, для ефективного вирішення проблем пов'язаних з формуванням та розвитком трудового потенціалу в умовах структурно-інноваційних перетворень необхідно об'єднувати зусилля науковців, практиків та держави.

ЛІТЕРАТУРА

1. Указ Президента «Про Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року» № 958/99 від 03.08.1999 р.
2. Александров И. Реинжиниринг внутрифирменной системы непрерывного производственно-экономического обучения кадров // Справочник кадровика. – 2004. – №8. – с. 79–86.
3. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: Навч. посіб.– К.: Знання-Прес, 2002. – 313 с.
4. Праця України у 2009 році: Статистичний збірник // Держкомстат України. – К.: – 2010.
5. Ревва А.Н. К вопросу использования трудового потенциала в период перехода к рыночным отношениям // Экономические проблемы и перспективы стабилизации экономики Украины: Сб. научн. тр. / НАН Украины. Ин-т экономики промышленности; Редкол.: А.И. Амоша (отв. ред.) и др. – Донецк, 1997. – с. 134–137.
6. Управління трудовим потенціалом / [Васильченко В.С., Гриненко А.М., Грішнова О.А., Керб Л.П.]. – Навч. посіб. – К: КНЕУ, 2005. – 403 с.
7. Федонін О. С., Репіна І. М., Олексюк О. І. Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навч. посібник. – К.: КНЕУ. – 2004. – 316 с.
8. Чорноморченко Н. В. Ефективність використання трудового потенціалу та його соціально-економічна оцінка. А/р дис. канд. екон. наук: 08.09.01. НАН України; Інститут регіональних досліджень. – Л.: – 2000.
9. Шаталова Н. И. Трудовой потенциал работника. – М.: Юнити-Дана, 2003.
10. Янковська Л.А. Оптимізація трудового потенціалу в системі менеджменту персоналу промислового підприємства // Актуальні проблеми економіки. – 2006. – № 9. – с. 200–203.