

УДК 331:332.1

Пепа Т.В.

*доктор економічних наук, професор,
Чернігівський національний технологічний університет*

ПРАЦЕРЕСУРСНИЙ ПОТЕНЦІАЛ: ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ВИКОРИСТАННЯ

LABOUR RESOURCES POTENTIAL: PROBLEMS OF DEVELOPMENT AND PROSPECTS OF ITS UTILIZATION

АНОТАЦІЯ

Стаття присвячена проблемним питанням формування, розвитку та використання працересурсного потенціалу країни. Розкриті сутнісні ознаки та змістовні характеристики працересурсного потенціалу, чинники становлення та розвитку, визначені специфіка та характерні особливості, масштаб і структура потенціалу праці та його трансформаційний поступ, причини та наслідки незадовільної динаміки його розвитку. Визначений компонентний склад потенціалу, охарактеризовані групи складників з аналізом і розкриттям основних рис та властивостей як системи оціночних індикаторів. Обґрунтований в загальних рисах організаційно-економічний механізм збереження, відтворення та розвитку працересурсного потенціалу як основи забезпечення підвищення ефективності його функціонування та використання.

Ключові слова: працересурсний потенціал, зміст, компонентна структура, масштаб, трансформаційна динаміка, організаційно-економічний механізм, перспектива.

АННОТАЦИЯ

Статья посвящена проблемным вопросам формирования, развития и использования трудоресурсного потенциала страны. Раскрыты существенные признаки и содержательные характеристики трудоресурсного потенциала, факторы становления и развития, определены специфика и характерные особенности, масштаб и структура потенциала труда и его трансформационный прогресс, причины и последствия неудовлетворительной динамики его развития. Определен компонентный состав потенциала, охарактеризованы группы составляющих с анализом и раскрытием основных составляющих и свойств как системы оценочных индикаторов. Обоснован в общих чертах организационно-экономический механизм сохранения, воспроизводства и развития трудоресурсного потенциала как основы обеспечения повышения эффективности его функционирования и использования.

Ключевые слова: трудоресурсный потенциал, содержание, компонентная структура, масштаб, трансформационная динамика, организационно-экономический механизм, перспектива.

ANNOTATION

The article deals with the problem issues related to formation, development and utilization of the labour-resource potential of the country. Explained are inherent aspects and substantial characteristics of the labour-resource potential, factors of its establishment and development. Also, determined are its specifics and special features, outreach and structural potential of labour and its transformational advance along with causes and effects of its poor development. Components which form this potential have been elaborated together with substantiation of the component groups with analysis and detailing of key features and properties within the system of evaluation indicators. In outline, the organizational-economic mechanism for preservation, reproduction and development of the labour-resource potential as the basis for ensuring increased efficiency of its functioning and utilization has been substantiated.

Keywords: labour-resource potential, substance, component structure, outreach, transformational dynamics, organizational-economic mechanism, prospects.

Постановка проблеми. Основою суспільного розвитку, головним фактором формування та функціонування продуктивних сил була і є людина, різнобічна діяльність якої зумовлена наявністю сукупного ресурсного потенціалу певної території, зокрема виробничого. Одним із найважливіших виробничих ресурсів, що відображає можливості відтворення та розвитку суспільства та слугує оцінкою трудової діяльності людини є працересурсний потенціал – важлива соціально-економічна категорія. Працересурсний потенціал є невід’ємною і органічною частиною сукупного ресурсного потенціалу території, але використання його не є задовільним, що потребує виважених кроків на основі комплексного і системного підходу щодо забезпечення оптимального його формування та використання з врахуванням умов його відтворення на основі розробки та впровадження механізму підвищення ефективності його функціонування.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Різні аспекти формування та використання працересурсного потенціалу відображені в наукових роботах українських вчених, зокрема: Д.П. Богині, Б.М. Данилишина, М.І. Долішнього, П.І. Гайдучького, Т.А. Заяць, Г.Г. Купалової, Е.М. Лібанової, О.В. Макарової, П.Т. Саблука, В.В. Онікієнка, К.І. Якуби, в яких визначаються та розкриваються якісні та кількісні характеристики трудового потенціалу, умови і фактори його відтворення, формування ринку праці та забезпечення зайнятості населення. Однак, просторові аспекти та трансформаційний поступ розвитку працересурсного потенціалу в період зміцнення ринкових відносин, його структурні зрушення та специфіка функціонування з врахуванням євроінтеграційного вектору розвитку нашої економіки є недостатньо дослідженими.

Мета статті полягає в обґрунтуванні основних засад формування, розвитку та використання працересурсного потенціалу в нових ринкових умовах господарювання, розробці на основі його оцінки організаційно-економічного механізму його використання у відтворювальній контурі.

Виклад основного матеріалу дослідження. Працересурсний потенціал – це дієздатна частина населення, що може бути зайнята у різ-

них сферах і видах трудової діяльності. Це сукупність ресурсів праці, кількісних і якісних характеристик, здібностей і можливостей працездатного населення, які реалізуються чи можуть бути реалізовані через наявну систему відносин у суспільному виробничому процесі. Це масштабна за обсягом, складна за територіальною організацією, інтегрована динамічна система з підсистемами нижчого порядку: демографічного, економічного і соціального, що об'єднані спільністю трудової діяльності. Потенціал праці є категорією, що сформована і розвивається у певних виробничих відносинах, умовах відтворення та розкриває наявні та потенційні можливості країни, регіонів, галузей, підприємств та окремих працівників до трудової діяльності.

Працересурсний потенціал включає творчий потенціал населення, його природні здібності, освіту, професіоналізм, організованість, ресурси робочого часу, активність, ініціативність, мобільність, здоров'я, моральність.

Загалом по своїй структурі працересурсний потенціал є сукупністю демографічного, соціального та етнокультурного потенціалів, потенціалу суспільної організації праці, який характеризується поєднанням індивідуальних потенціалів в складі фізіологічного, освітнього, інтелектуального та культурно-особистого потенціалів. Розвиток потенціалу праці території, як і виробничого колективу чи індивідуума, забезпечується відповідним ступенем розвитку та розміщення продуктивних сил, рівнем виробничої спеціалізації, концентрації, кооперування та комбінування.

Багатогранність працересурсного потенціалу зумовлює застосування широкого кола показників для його характеристики та відображення сутності. В працересурсний потенціал включають показники чисельності працездатного населення, його галузеву і територіальну структуру, кількісні і якісні характеристики, попит і пропозиції на ринку праці. Якісні характеристики працересурсного потенціалу розкриваються за допомогою демографічних, соціальних, професійно-кваліфікаційних, медичних, психофізичних, ідейно-політичних, моральних, науково-технічних та інших ознак.

Варто сказати, що працересурсний чи трудовий потенціал, як сукупна спроможність економічно активного населення території, здатний забезпечити виробництво споживчих вартостей у відповідності з вимогами суспільства на певному етапі його розвитку. Просторовий формат ресурсного потенціалу праці певної території можна характеризувати в межах країни, регіону, адміністративно-територіальної одиниці, локального утворення – міста, області, району – із своїми специфічними особливостями прояву. Працересурсний потенціал як складна, поліструктурна комплексна система включає різні за характером елементи, що мають різне функціональне призначення та своєрідний

прояв, що утруднює формування інтегрального показника оцінки трудового потенціалу, який має характеризувати умови його відтворення, фізичний стан населення, рівень матеріального добробуту, умови життя, рівень освіти та медичного обслуговування та ін.

Щодо процесу формування працересурсного потенціалу, то це набуття економічно активним населенням ознак та навичок до трудової та підприємницької діяльності, здобуття певних знань, фізичного, емоційного, духовного, професійного розвитку. Його формування та відтворення відбувається під впливом багатьох чинників, які можна поділити на такі основні групи: суспільно-географічні, історичні, демографічні, економічні, соціальні та екологічні. Найбільш впливовими є фактори економічного (ресурси виробництва, заробітна плата, середній рівень життя працездатного населення), демографічного (процеси природного відтворення населення, рівень народжуваності, рівень смертності, міграція, питома вага населення в працездатному віці в загальній чисельності), соціального (якісна освіта, медичне обслуговування, духовний розвиток, забезпеченість житлом, наявність розвинутої інфраструктури) характеру.

Виокремлені групи основних факторів свідчать, що формування ресурсів праці необхідно розглядати не ізольовано, а в комплексі, так як формування умов праці відбувається при взаємодії і взаємовпливу усіх факторів, створюючи відповідну демографічну ситуацію.

Україна належить до країн з від'ємним природним приростом населення, який в 2015 році склав -183 тис. осіб. Демографічна ситуація характеризується як кризова, депопуляція супроводжується погіршенням стану здоров'я, зниженням середньої тривалості життя, яка в 2015 році становила 73,4 роки. Як свідчить практика, з кінця 50-х років смертність мала тенденцію до підвищення, народжуваність – до зниження.

В сучасних складних соціально-економічних умовах працересурсний потенціал перетворюється у стратегічний ресурс країни, регіонів, окремого підприємства, тому забезпечення стабільності його розвитку з поступовим зростанням ефективності його використання є нагальною вимогою часу. Актуальність цього процесу зумовлена наявністю ряду проблем причинно-наслідкового характеру, а саме: негативними демографічними і міграційними процесами, загостренням проблем освітньо-професійної підготовки кадрів, недостатньою кількістю висококваліфікованих фахівців та їх доборою, незадовільними умовами праці, недостатнім рівнем та якістю життя.

Причиною руйнування працересурсного потенціалу за роки незалежності України є негативний вплив недосконалих соціально-трудових відносин, що призводить до великомасштабної тінізації економіки, невідповідного

трудового законодавства, недотримання встановлених соціально-трудова прав і гарантій.

Носієм трудового потенціалу із врахуванням процесів його формування, розвитку та використання, є населення, спроможне до трудової діяльності, чисельність якого в 2015 році становила 42,9 а в 2016 році – 42,8 млн осіб, яке характеризується тенденцією до скорочення. Сукупна його можливість це спроможність до продуктивної, творчої праці, до опанування знань, технологій, способів працездатності, до підвищення професійної і кваліфікаційної активної роботи.

Природний приріст характеризується від'ємним значенням, кількісне вираження якого по окремим рокам з 2011 року складає 160-180 тис. осіб, що зумовлює скорочення загальної чисельності населення [1, с. 31]. Кількість економічно активного населення, яке протягом певного періоду забезпечує пропозицію своєї робочої сили для виробництва товарів і надання послуг, має також тенденцію до зростання (в 2015 році в порівнянні з 2010 роком – на 17,2%, а в порівнянні з попереднім роком – на 9,6% [1, с.30], табл. 1.

В абсолютному вимірі чисельність економічно неактивного населення відповідно зменшується – з 12,0 до 10,4 тис. осіб за останній рік, що зумовлено специфікою та особливостями демографічних процесів.

Рівень зайнятості населення лежить в площині незадовільних процесів і становить 16,4 млн осіб (проти 20,9 млн осіб попереднього року), коливаючись за останні роки в межах 40% від усього населення та 90% від економічно активного населення.

Що стосується безробітних, то їх чисельність характеризувалась тенденцією до зростання, і

лише в 2015 році загальна їх кількість дещо знизилась – з 1,85 до 1,65 млн осіб. Рівень безробіття за останні роки коливається в межах 7-9%.

Варто відмітити, що укріплюється негативна тенденція зниження рівня економічної активності населення, який в 2013 р. становив 73,1%, в 2014 р. – 71,4% і дещо стабілізувався в 2015 році, склавши 71,5%.

Наразі сучасний стан розвитку працесурсного потенціалу країни характеризується постійним скороченням населення, погіршенням демографічної ситуації, а також його старінням, повільним зниженням продуктивності праці, показників життєвого рівня населення, що зумовлює необхідність обґрунтування напрямів, спрямованих на підвищення природного приросту населення, формування оптимальної зайнятості населення, підвищення продуктивності праці, скорочення безробіття на фоні підвищення ефективності виробництва.

Загальний незадовільний стан та ситуація, що склалася з ресурсами праці в країні, зумовлена як зниженням загальної чисельності населення, так і рядом негативних подій і демографічних процесів, що викликають необхідність пошуку нових підходів і шляхів щодо ґрунтовного аналізу структурних його елементів та їх особливостей і трансформації, виявлення характеру змін та динамічних зрушень з врахуванням впливів багатьох чинників на розвиток працесурсного потенціалу, на трудові відносини.

Поліструктурний та багатокомпонентний характер працесурсного потенціалу зумовлює доцільність його структуризації, дослідження його компонентної структури з обґрунтуванням системи специфічних індикаторів по кожному

Таблиця 1

Економічна активність населення

Показники	Роки				
	2010	2012	2013	2014	2015*
Економічно активне населення, тис.					
у віці 15-70 років	22021,6	22011,5	21980,6	19920,9	18097,9
у працездатному віці	20220,7	20393,5	20478,2	19035,2	17396,0
Зайняте населення, тис.					
у віці 15-70 років	20266,0	20354,3	20404,1	18073,3	16443,2
у працездатному віці	18436,5	18736,9	18901,8	17188,1	15742,0
Безробітне населення (за методологією МОП), тис.					
у віці 18-70 років	1785,6	1657,2	1576,5	1847,6	1654,7
у працездатному віці	1784,2	1656,6	1576,4	1847,1	1654,0
Економічно неактивне населення, тис.					
у віці 15-70 років	12575,5	12055,3	11861,7	12023,0	10425,5
у працездатному віці	7878,0	7540,7	7552,2	7617,7	6920,6
Рівень економічної активності, % до всього населення відповідної вікової групи					
у віці 15-70 років	63,7	64,6	65,0	62,4	62,4
у працездатному віці	72,0	73,0	73,1	71,4	71,5

* без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя, а також без частини зони проведення антитерористичної операції

його складнику. Доцільним в процесі дослідження проблем працересурсного потенціалу є виокремлення в його структурі компонентів, які б характеризували не лише його зміст, а й відображали б комплексно ті елементи, що становлять сукупність соціально-економічних відносин і умов, за яких відбувається відтворення трудового потенціалу. Базуючись на наявних методичних підходах, вартим уваги є виокремлення для його розгляду таких груп характеристик, як: чисельно-структурну, організаційно-управлінську, професійно-кваліфікаційну, соціально-психологічну, інтелектуальну, мотиваційну, адаптивну та інноваційну групи.

Коротко аналізуючи склад та структуру працересурсного потенціалу по основних характерних групах, можна відмітити, що в межах країни, регіонів, районів і особливо окремих підприємств чисельно-структурний блок визначає склад і кількісне співвідношення окремих категорій і груп працівників, їх статевіковий склад, кадровий склад, стан здоров'я працівників, рівень плинності кадрів та їх стабільність.

Організаційно-управлінська компонента в своєму складі відображає рівень оснащення робочих місць, стан професійної ротації працівників підприємства, ефективність використання фонду робочого часу, ефективність адміністративного управління персоналом, збалансованість робочих місць з працівниками, рівень організованості та культури праці.

Професійно-кваліфікаційна група чинників визначається наступним: рівнем кваліфікації працівників (професійні знання працівників); підготовкою та перепідготовкою кадрів із зростанням умінь, знань, навичок, пізнавальних здібностей. Вона також включає такі індикатори, як рівень освіти працівника, обсяг його загальних і спеціальних знань, набір трудових навичок і вмінь, що зумовлюють здатність до праці на рівні певної якості.

Соціально-психологічна група характеристик відображає рівень корпоративної культури, свідомості члена колективу і соціальної зрілості, ставлення до праці, ціннісні орієнтації та потреби у сфері праці.

Інтелектуальна компонента визначається, насамперед, природними розумовими здібностями людини, нестереотипним, глибоким мисленням, вибірковістю, талантом, сприйнятливістю до швидкого удосконалення. Вона базується на врахуванні рівня освіти персоналу, його інформаційному забезпеченні, розгорнутій системі науки, наявності сучасних комунікаційних систем та механізмів формування інтелектуального капіталу.

Мотиваційна компонента працересурсного потенціалу формується під впливом зовнішніх і внутрішніх стимулів трудової діяльності й відображає рівень та структуру потреб, схильностей, інтересів, ціннісних орієнтацій, що можуть бути задоволені чи реалізовані в процесі праці.

Щодо адаптивної компоненти, то вона забез-

печує безпосередні контакти й активно-перетворювальні взаємини із середовищем. Цей елемент потенціалу праці є дієвим способом його впровадження в середовище, прийняття і перетворення.

Інноваційна компонента працересурсного потенціалу є вищою формою продуктивної активності персоналу, включаючи інтелектуальні, фізичні, психологічні, соціальні та поведінкові резерви працівників, які дозволяють виходити за межі стандартного вирішення господарських завдань, а також продукувати нові оригінальні ідеї, що є передумовою створення інноваційного продукту.

Оцінка представленої системи груп показників працересурсного потенціалу повинна проводитись комплексно та у взаємозв'язку, без надання переваги окремим із них, з визначенням необхідної і достатньої їх кількості для охоплення всіх суттєвих сторін діяльності, які водночас не перевантажували б та не ускладнювали б сам процес оцінювання. Вони мають бути покладені в основу формування механізму організаційно-економічної та управлінської діяльності працересурсного потенціалу.

Ключовим елементом підвищення ефективності формування та використання працересурсного потенціалу є розробка та впровадження організаційно-економічного механізму, який включає демографічні, економічні, організаційні, територіальні, соціальні та нормативно-правові блоки заходів щодо його збереження, відтворення та розвитку. Організаційно-економічний механізм є системою взаємозалежних методів, критеріїв, функцій управління, організаційних структур впливу управлінсько-виконавчих органів всіх рівнів на розвиток потенціалу, на його відтворювальний процес. Насамперед, в складі механізму передбачається активізація розвитку працересурсного потенціалу та забезпечення зайнятості населення, регулювання доходів населення, визначення джерел формування соціальної інфраструктури, активізація діяльності владних структур стосовно ресурсів праці, удосконалення напрямів державного регулювання та управління працересурсним потенціалом.

Основою відтворення працересурсного потенціалу є заходи демографічного блоку механізму стосовно покращення демографічної ситуації у форматі забезпечення приросту населення, розширеного його відтворення, зростання середньої тривалості життя, оптимізації міграції населення, збільшення тривалості його активного трудового періоду, зниження рівня безробіття, створення належних умов для медицини та медичного страхування, соціальної інфраструктури, служб соціальної допомоги.

Щодо економічного блоку, то це насамперед сумарний дохід, грошові витрати, заощадження населення, рівень забезпечення житлом, витрати на професійне навчання, вимушена неповна зайнятість, вивільнення робітників,

навантаження на одне робоче місце, заборгованість в заробітній платні; а блоку соціальних заходів – рівень розвитку сфери медичного та культурного обслуговування населення, кількість працюючих у незадовільних умовах праці, якість життя, безпечність умов праці, дієвість системи соціального захисту та соціального забезпечення.

Формування організаційно-економічного механізму відтворення та розвитку потенціалу ресурсів праці повинно будуватись з врахуванням довгострокових цілей, організаційного проектування та планування, найбільш повного використання ресурсів праці як основи підвищення якості трудового життя і належної праці.

Щодо вирішення проблем зайнятості вартим уваги є розширення сфери малого та середнього бізнесу. Стосовно державного регулювання працересурсного потенціалу, необхідно передбачити розробку проектів законів, спрямованих на його розвиток та використання, визначення потреб у створенні робочих місць з врахуванням галузевих та регіональних пріоритетів у їх збереженні та відтворенні.

Висновки. Працересурсний потенціал характеризує рівень забезпечення національної економіки ресурсами праці. У ринкових умовах господарювання, з врахуванням євроінтеграційного вектору розвитку нашої економіки, особлива роль у його відтворенні та розвитку належить покращенню соціально-економічних умов його функціонування.

Виходячи із цільового призначення працересурсного потенціалу в плані удосконалення формування, відтворення та використання його в контурі діяльності владних структур різного таксономічного рангу, важливим є його задіяння в розробці стратегій соціально-еконо-

мічного розвитку територій, розробці пакету цільових програм забезпечення зайнятості працездатного населення, обґрунтування напрямів інвестиційно-інноваційної діяльності на базі ресурсів праці, розробка системи стимулювання раціонального його використання, створення умов для підвищення якості робочих місць, формування ефективної структури працересурсного потенціалу, організації та ефективного функціонування регіональних ринків праці.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Україна в цифрах 2015. Статистичний збірник. Державна служба статистики України. К., 2016. – 239 с.
2. Куцмида А.В. Основи методики оцінки трудового потенціалу // Таврійський науковий вісник. – Херсон, ХДАУ. – 2004 – Вип. 35. – С.192-196.
3. Степанова Л.В. Проблеми ефективного використання трудового потенціалу в умовах ринкової економіки // Формування ринкової економіки. Зб. наук. праць. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії і практики. – 2007. – Т. 1. – Ч.П. – С.808-813.
4. Шаульська Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України : монографія . – Донецьк: Ін-т економіки промисловості НАН України, 2005. – 502 с.
5. Галаз Л.В. Обґрунтування груп характеристик трудового потенціалу підприємства // Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. – 2014. – № 12. – С. 152-157.
6. Сьомченко В.В. Методичні основи оцінки ефективності використання трудових ресурсів на підприємствах харчової промисловості / В.В. Сьомченко, А.В. Череп // Вісник Житомирського державного технологічного університету. — 2013. – № 4. – С. 76-84
7. Регіональні проблеми формування трудового потенціалу і шляхи їх вирішення / Н.Д. Лук'яненко, В.П. Антонюк, Л.В. Шаульська. Інститут економіки промисловості, Донецьк, 2004. – 340 с.