УДК 331

ЮР'ЄВА І.А., ДУБИНА В.А., ВУСИК О.І.

ДОСЛІДЖЕННЯ ПОНЯТТЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Важливою частиною людських ресурсів є трудовий потенціал, який оцінюється за рівнями дослідження. Наведемо декілька визначень трудового потенціалу. Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми трудового потенціалу знаходяться в центрі уваги багатьох зарубіжних і вітчизняних вчених.

Ключові слова: трудовий потенціал, ресурси, людина, дослідження

Важной частью человеческих ресурсов является трудовой потенциал, который оценивается по уровням исследования. Приведем несколько определений трудового потенциала. Анализ последних исследований и публикаций. Проблемы трудового потенциала находятся в центре внимания многих зарубежных и отечественных ученых.

Ключевые слова: трудовой потенциал, ресурсы, человек, исследования

An important part of human resources is labor potential, which is assessed by levels of research. Here are some definitions of labor potential. Analysis of recent research and publications. Problems of labor potential are in the center of attention of many foreign and domestic scientists.

Key words: labor potential, resources, person, research

Постановка проблеми. Серед зарубіжних авторів наукових публікацій виділяють дослідження Майкла Амстронга, Є.К. Мєдвєдєва, В.Д. Патрушева, С.Д. Синка, М. Слезингера, Ф. У. Тейлора, С.В. Шекшні, І. Шумпетера. Значний внесок у вдосконалення методів управління трудовим потенціалом промислових підприємств регіонів і країни в цілому внесли вітчизняні вчені А.І. Амоша, С.І. Бандур, Н.Г. Белопольський, Д.І. Богиня, В.П. Бородатий, О.С. Власюк, В.І. Герасимчук, М.І. Долішній, С.М. Злупко, С.П. Калініна, І.Д. Крижко, Р.Р. Ларина, Н.Д. Лук'янченко, О.Ф. Новікова, В.В. Онікієнко, Ю.Д. Петров, С.І. Пирожков, Н.Г. Чумаченко, А.М. Ягодинський. Наприклад, трудовий потенціал – це комплексна,інтегральна оцінка кількісних та якісних характеристик, здібностей і можливостей економічно активного населення, які реалізуються в межах і під впливом системи відносин. Він залежить від демографічних, професійно-кваліфікаційних, соціально-економічних факторів і складається з багатьох компонентів: здоров'я; освіта; моральність, мотивованість і уміння працювати в колективі; творчий потенціал; активність; організованість; професіоналізм; ресурси робочого часу. Трудовий потенціал – це форма прояву людського фактору на виробництві. Трудовий потенціал — це інтегральна оцінка і кількісних, і якісних характеристик економічно активного населення. Розрізняють трудовий потенціал окремої людини, підприємства, території, суспільства. Трудовий потенціал складається з багатьох компонентів, головними з яких є здоров'я, освіта, професіоналізм, моральність, мотивованість, вміння працювати в колективі, творчий потенціал, активність, організованість, ресурси робочого часу та ін.

Виклад основного матеріалу дослідження. На рівні суспільства ці компоненти можна приблизно оцінити певними узагальненими показниками. Здоров'я населення країни характеризується середньою тривалістю життя, часткою інвалідів, смертністю за віковими групами залежно від різних причин, розміром та часткою витрат на охорону здоров'я тощо. Моральність суспільства визначається його релігійністю, ставленням до інвалідів, дітей, престарілих, показниками соціальної напруги, злочинності тощо. Творчий потенціал і активність проявляються темпами

© Юр'єва І.А., Дубина В.А., Вусик О.І. , 2020

науково-технічного прогресу в країні, доходами від авторських прав, кількістю патентів та міжнародних премій і т. ін. Організованість на рівні суспільства можна оцінити якістю і стабільністю законодавства, обов'язковістю дотримання законів і угод, стабільністю політичної ситуації, якістю доріг та громадського транспорту тощо. Рівень освіти населення характеризується середньою кількістю років навчання в розрахунку на одну людину, часткою витрат на освіту в державному бюджеті, доступністю різних рівнів освіти тощо. Ресурси робочого часу оцінюються кількістю працездатного населення, кількістю і часткою зайнятих, рівнем безробіття, кількістю відпрацьованих людино-днів за рік тощо. А. Кінах визначає трудовий потенціал як самостійний об'єкт інновацій, його розвиток і стверджує, що він є однією з кінцевих цілей реалізації інноваційної соціально орієнтованої моделі ринкової економіки. Рівнями прояву трудового потенціалу вважають: індивідуальний (ТП людини); колективний (ТП підприємства); суспільний (ТП суспільства). Трудовий потенціал суспільства – конкретна форма матеріалізації людського фактору, показник рівня розвитку та межі творчої активності працюючих. Трудовий потенціал підприємства – гранична величина можливої участі робітників у виробничому процесі з урахуванням психофізіологічних особливостей, рівня професійних знань, трудового досвіду при наявності необхідних організаційно-технічних умов. Трудовий потенціал людини – частина потенціалу особистості яка формується на основі природних здібностей, освіти, виховання та життєвого досвіду. Трудовий потенціал працівника – це його можлива трудова дієздатність, його ресурсні можливості у сфері праці, які формуються на основі природних даних (здібностей), утворення, виховання і життєвого досвіду. У трудовому потенціалі працівника можна виділити такі компоненти*:* психофізіологічний потенціал, якій визначається такими характеристиками, як здатність і схильність людини, стан її здоров'я, працездатність, тип нервової системи та ін., кваліфікаційний потенціал; який визначається обсягом, глибиною і різнобічністю загальних і спеціальних знань, трудовими навичками і вміннями, що обумовлюють здатність працівника до праці визначеного змісту і складності, особистий потенціал характеризується рівнем громадської свідомості і соціальної зрілості, ступенем засвоєння працівником норм становлення до праці, ціннісної орієнтації, інтересами, потребою у сфері праці.

Натуральні одиниці виміру визначають трудовий потенціал на основі кількості генерованих і передбачуваних матеріальних економічних благ. Як приклад можна навести кількість виробів, які може виготовити працівник на своєму робочому місці (враховуючи його можливий професійний розвиток). Вартісний вимір трудового потенціалу дає змогу інтегрувати на цій основі всі фінансові витрати та результати від діяльності підприємства (організації), але разом з цим передбачає врахування спектра обмежень. Найбільшими проблемами під час використання вартісних оцінок трудового потенціалу є уникнення зміни вартості грошей у часі, а також адекватний вираз вартості не фінансових складових. Умовні одиниці виміру трудового потенціалу по своїй суті відображають суб'єктивні судження щодо природи та чинників, що визначають розмір трудового потенціалу. До них відносять різноманітні синтетичні коефіцієнти, рейтинги, бальні оцінки тощо [1].

Відстоюючи позиції вартісної оцінки трудового потенціалу підприємства, треба враховувати зміну вартості самих грошей, так само як і при дисконтуванні чистих потоків економічного прибутку від експлуатації підприємства. Суспільний трудовий потенціал, що акумулює і синтезує сукупні здібності до суспільно корисної діяльності працездатного населення, становить конкретну форму матеріалізації людського фактору, показник рівня розвитку та межі творчої активності трудящих мас.

У кількісному відношенні суспільний трудовий потенціал характеризує можливості суспільства по залученню до суспільної праці населення різної статі та віку (чоловіків і жінок робочого, доробочого та після робочого віку).

У якісному відношенні трудовий потенціал суспільства – це його реальні можливості по реалізації через участь у суспільно корисній праці усього різноманіття особистих здібностей і якостей: знань, умінь і навичок, які набуваються людьми в процесі виховання, підготовки до праці, безпосередньо трудової діяльності, перенавчання ті підвищення кваліфікації.

Він є похідним від рівня розвитку виробничих сил і стану здоров'я населення, від утримання загальної і спеціальної освіти, професійної підготовки, морального виховання, які відображають цілі, кінцеву спрямованість і соціально-економічні умови формування особистості [2].

Потенціал суспільства залежить від якісних характеристик сукупної робочої сили, які визначають рівень розвитку здібностей до праці (професійної майстерності, інтелекту, творчої активності, мобільності) і специфіку найважливіших соціально формуючих рис членів суспільства (відповідальності, справності, дисциплінованості, ініціативності, організаторських здібностей та інших).

При визначенні величини потенціалу і його використання важливо правильно вибрати показник вимірювання. У якості основного показника об'єму використовується чисельність, а показника використання – людиногодина. Дослідження показують, що різниця в оцінці затрат праці у промисловості країни по величині відпрацьованих людиногодин і середньосписковій чисельності робітників знаходиться в межах 15%. Оскільки трудовий потенціал включає всіх громадян, здатних брати участь в суспільному виробництві в силу своїх фізичних можливостей, наявних знань і професійно кваліфікаційних навиків при нормальному рівні інтенсифікації праці, в розрахунок мають бути включені всі групи робітників з урахуванням їхніх характерних особливостей. Таким чином, можемо сказати, що трудовий потенціал людини є частиною його потенціалу як особистості, тобто по відношенню до індивідууму трудовий потенціал – це частина потенціалу людини, який формується на основі природних даних (здібностей), освіти, виховання, життєвого досвіду. Трудовий потенціал — це інтегральна оцінка і кількісних, і якісних характеристик економічно активного населення [3].

Висновки. Розрізняють трудовий потенціал окремої людини, підприємства, території, суспільства. Трудовий потенціал складається з багатьох компонентів, головними з яких є здоров'я, освіта, професіоналізм, моральність, вмотивованість, вміння працювати в колективі, творчий потенціал, активність, організованість, ресурси робочого часу та ін. На рівні суспільства ці компоненти можна приблизно оцінити певними узагальненими показниками: Здоров'я населення країни характеризується середньою тривалістю життя, часткою інвалідів, смертністю за віковими групами в залежності від різних причин, розміром та часткою витрат на охорону здоров'я тощо.

Список літератури:

1. Юр'єва І.А., Бєгунов А.І., Голєніщева Т.Ю. Аналіз соціально відповідальної поведінки та трудових відносин на підприємстві/ Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» (Економічні науки)– Х. : НТУ «ХПІ», 2017. – № 29 (1200). – С. 9–13 – Бібліогр.: 9 назв. – ISSN . 2079-0767

2. Ровенська В.В. Трудовий потенціал підприємства: поняття, структура / В.В. Ровенська // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності = Theoretical and Practical Aspects of Economics and Intellectual Property : збірник наукових праць / ПДТУ. – Маріуполь, 2011. - Т. 3. - С. 286-291..

3. Мазнєва М.В. Сучасні проблеми адаптації інновацій в агарних підприємства / М.В.Мазнєва // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – №6. – С.127-131.

Бібліографічні описи/Библиографические описания/Bibliographic descriptions

Дослідження поняття трудового потенціалу / І.А. Юр'єва, В.А. Дубина, О.І. Вусик // Електронная збірка наукових праць «Е-КОНОМІКА». – Х. :НТУ «ХПИ». – 2020. - № 1(4). – С. 68-71

Исследование понятия трудового потенциала / И.А. Юрьева, В.А. Дубина, А.И. Вусик// Электронный сборник научных работ «Е-КОНОМИКА». - Х. : НТУ «ХПИ». - 2020. - № 1(4). - С. 68-71

Research of the concept of labor potential / I.A. Yurieva, V.A. Dubina, A.I. Vusik // Electronic collection of scientific papers «E-CONOMICS». – Kharkiv : NTU «KhPI». - 2020. - № 1(4). - P. 68-71

Відомості про авторів / Сведения об авторах / About the Authors

Юр'єва І.А. – к.е.н., доцент, Національний Технічний Університет «Харківський Політехнічний Інститут»

Дубина В.А. – магістрант, Національного Технічного Університету «Харківський Політехнічний Інститут»

Вусик О.І. - магістрант, Національного Технічного Університету «Харківський Політехнічний Інститут»

Юрьева И.А. - к.э.н., доцент, Национальный Технический Университет «Харьковский Политехнический Институт»

Дубина В.А. - студентка Национального Технического Университета «Харьковский Политехнический Институт»

Вусик А.И. - студентка Национального Технического Университета «Харьковский Политехнический Институт»

Yurieva I.A. - Ph.D., Associate Professor, National Technical University «Kharkiv Polytechnic Institute»

Dubina V.A. - student of the National Technical University «Kharkiv Polytechnic Institute»

Vusik A.I. - student of the National Technical University «Kharkiv Polytechnic Institute»

Посилання на статтю / Reference to the journal article:

ДОСЛІДЖЕННЯ ПОНЯТТЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ [Електронний ресурс] / І.А. ЮР'ЄВА, В.А. ДУБИНА, О.І. ВУСИК // «Е-КОНОМІКА». Електронна збірка наукових праць. – 2020. – № 1 (4). – С. 68-71. – Режим доступу до журн.: http://e-conomics.hpi.kh.ua/index.php/journal/article/view/79