

ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ: СУТНІСТЬ, ОСОБЛИВОСТІ

Д.С.Фіщенко, студентка

Науковий керівник: д.е.н., професор І.І.Червен

Миколаївський державний аграрний університет

Досліджено сутність поняття трудового потенціалу та особливості його трактування. Описано критерії визначення складових характеристик поняття.

Постановка проблеми. Реформування економіки України у напрямку до ринкової робить надзвичайно актуальним питання сутності трудового потенціалу, проблему його формування та використання, а відтак формування і вдосконалення механізмів ринку праці. Наразі досить важливим стає вивчення методологічних і теоретичних положень концепції “трудовий потенціал”. Певною мірою ці питання відображено в науковій літературі. Поняття трудового потенціалу нерозривно пов’язано з поняттям трудових ресурсів. Чи є воно складовою поняття трудових ресурсів, чи можна трудовий потенціал відокремити від людини? Чи можна взагалі стверджувати, що людина, як учасник трудового процесу, в силу особливих характеристик може і не мати потенціалу зовсім?

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Термін “потенціал” введено в науковий обіг 10 – 15 років тому. Загалом, термін “потенціал” окреслює засоби, джерела, які можуть бути використані, а також можливості окремої особи, групи осіб, суспільства в інтересах вирішення певних ситуаційних проблем. Його трактування означає наявність у кого-небудь (окремо узятій людини, первинного трудового колективу, суспільства в цілому) схованих, що ще не виявили себе, можливостей чи здібностей у відповідних сферах життєдіяльності. Він є узагальнюючим показником процесу становлення і розвитку трудових ресурсів у їх діяльності. Тому поряд із поняттям “трудові ресурси”, що містило в собі кількісний вимір, почало вживатися поняття “трудовий потенціал”. Причому різні автори вкладають у нього різний зміст [4].

У літературних джерелах, зокрема у працях таких науковців, як Маслова І., Котляра А., Іванова Р., Пірожкова С. трудовий потенціал розглядається як узагальнююча характеристика міри (кількості) та якості сукупних можливостей до праці працездатного населення по участі в суспільній діяльності, інші (Коров'яківська Н., Скаржинський М.) — зводять трудовий потенціал до потенціалу самої праці, зв'язуючи його з сукупним робітником. Оскільки трудовий потенціал людини є частиною його потенціалу як особистості, то по відношенню до індивідууму трудовий потенціал – це частина потенціалу людини, яка формується на основі природних здібностей, освіти, виховання і життєвого досвіду [3].

Постановка завдання. Метою данної статті є з'ясувати сутність і особливості трудового потенціалу, а також дати відповіді на поставлені питання.

Результати досліджень. Аналізуючи наведені визначення, ми пропонуємо і таке трактування трудового потенціалу, як можливості і здібності людини, окремих груп і суспільства в цілому, які вона використовує, в тому числі і для здійснення її удосконалення трудової діяльності, істотно поліпшуючи її ефективність. Тому ми підтримуємо твердження, що трудовий потенціал виступає інтегральною оцінкою кількісних і якісних характеристик економічно активного населення. Отже трудовий потенціал нерозривно пов'язаний із трудовими ресурсами. Його можна оцінити як трудові ресурси в якісному вимірі. Він включає здоров'я, освіту, працездатність, професіоналізм, творчий потенціал, активність, ресурси робочого часу, організованість. Залежно від розподілу трудових ресурсів у цьому аспекті можливості людських ресурсів, як фактора економічного розвитку, можуть бути більшими або меншими. Такий підхід дозволяє вивчати трудовий потенціал суспільства, території, підприємства і розуміти його як важливий елемент продуктивних сил.

Для оцінки якісного виміру трудових ресурсів можна використовувати критерії чи компоненти трудового потенціалу. Це характеристики, що притаманні трудовим ресурсам і виражають їх спроможність до праці. Компоненти трудового потенціалу повинні характеризувати:

- психофізіологічні можливості участі у суспільно корисній діяльності;
- можливості нормальних соціальних контактів;
- здатність до генерації нових ідей, методів, образів, понять;
- раціональність поведіння;
- наявність знань і навичок, необхідних для виконання визначених обов'язків і видів робіт;
- пропозицію на ринку праці.

Наведеним аспектам відповідають такі компоненти (чи критерії) трудового потенціалу: здоров'я, моральність і вміння працювати в колективі, творчий потенціал, активність, організованість і асертивність (тобто гармонійне поєднання властивостей особистості), освіта, професіоналізм, ресурси робочого часу.

Досліджуючи компоненти трудового потенціалу, було проведено групування його характеристик відповідно до здібностей, які вони описують (табл.).

Показники, що характеризують ці компоненти, можуть відноситись як до окремої людини, так і до різних колективів. Можливості людей зі здійснення в процесі суспільно корисної діяльності широкого комплексу функцій (виробничих, організаційно – управлінських, суспільно – політичних та ін.) визначаються такими якостями людини (так і трудових ресурсів) як:

- специфічного (трудового) ресурсу і основи виробництва (якостями індивіда як частини населення);
- головної продуктивної сили і суб'єкта виробничих відносин (якостями індивіда як працівника – носія здатності до праці, творця матеріальних і духовних благ);
- члена суспільства (якості індивіда як особистості, котра соціально формується, члена асоціації трудящих, учасника управління державними справами).

Як вже зазначалось, трудовий потенціал є інтегральною оцінкою властивостей людини-учасника трудового процесу. Трудовий потенціал ми не виміряємо кількісно, про це поняття ми говоримо, пояснюючи його якісно. Проте, трудовий потенціал характеризує приховані, які ще, можливо, себе не виявили, можливості. Враховуючи це, не можна стверджувати, що окремо взятий працівник чи трудовий колектив не має по-

тенціалу чи не є “потенційно придатним”. Потенціал не можна відділити чи відокремити від людини. Можна не мати достатньої кількості знань, не мати навичок у тій чи іншій діяльності, бути недосвідченим, проте не можна не мати потенціалу. В такому випадку буде йти мова про те, що людина не розкрила себе, не застосувала належним чином приховані властивості, здатності до того чи іншого. Щодо трудового потенціалу окремих трудових колективів, то в такому випадку досить часто має місце так званий “синергічний ефект”. Це явище пояснює сукупні властивості, притаманні колективу, групі людей, коли потенціал (так і трудовий потенціал) окремої людини, так би мовити, збільшується якісно і, таким чином, збільшується загальний потенціал групи, колективу, що знаходить своє вираження у підвищенні продуктивності праці, її ефективності. Синергічний ефект можна пояснити як “ $2+2=5$ ”, коли тільки від того, що декілька людей (а не один) вирішують одне і те саме завдання, шанси на позитивний результат зростають і вони отримують більше варіантів його розв’язку. Ще один позитивний момент у тому, що в такий спосіб трудовий потенціал людини-учасника трудового процесу розкривається більшою мірою.

Таблиця

Характеристика компонентів трудового потенціалу людини

Компонент трудового потенціалу	Характерні властивості
Інтелектуальні здібності	Здатність аналізувати, швидке засвоєння великих інформаційних масивів, логіка, творчість та оригінальність мислення, здатність синтезувати, узагальнювати, продукувати нові ідеї.
Емоційна зрілість	Чесність, адекватність у сприйнятті і поведженні, об’єктивна оцінка власних можливостей, врівноваженість, незалежність поглядів, можливість протидіяти пресингу.
Особисті якості	Почуття власної гідності, ініціативність, ділова етика.
Контактність	Вміння встановлювати контакти, оцінювати та передбачати людські реакції, здатність входити в довіру, вміння слухати, переконувати, навчати та заохочувати.
Фізичні якості	Вміння адаптуватись до роботи у інших соціально-психологічних умовах, здатність витримувати певні інтелектуальні і фізичні навантаження, стрес.

Висновки. Таким чином, приходимо до висновку, що поняття трудового потенціалу є складовою категорії трудових ресурсів. Воно характеризує усю сукупність властивостей, навичок, здібностей людини як учасника трудового процесу. Не можна стверджувати, що окрема людина не має потенціалу, якщо вона недостатньо досвідчена у тій чи іншій справі, як і не можна стверджувати, що окремих працівник не має трудового потенціалу, якщо він до того часу ще певним чином себе не проявив. Це поняття є невіддільним від людини, тому трудовий потенціал не можна відокремити від трудових ресурсів. Тому, сьогодні досить часто цю категорію ототожнюють із категорією трудових ресурсів. Загалом різноманітність прояву категорії “трудова потенція” свідчить про багатогранність сутності поняття “потенціал”, без з’ясування якого неможливо достеменно визначити природу якості трудового потенціалу. Питання дослідження цієї категорії в подальшому стає більш актуальним в сучасних умовах. Саме тому концепція трудового потенціалу потребує подальшого дослідження і вивчення.

ЛІТЕРАТУРА

1. Указ Президента України “Про основні напрямки розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року”. — К., 03.08.99 р. — № 958/99.
2. Маслова И. Трудовой потенциал: методические вопросы социально-экономической характеристики / Маслова И. // Тезисы докладов Всесоюзной научно-практической конференции “Трудовой потенциал общества”. Т. 2, Ч. 1. — М., 2007.
3. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов / Генкин Б.М. — М.: Издательская группа НОРМА – ИНФРА М, 2007.
4. Баб’як Г.З. Історії географічного та соціально-економічного вивчення поняття “трудова потенція” / Баб’як Г., Файфура В., Шушпанов Д. // Урядовий кур’єр. — 2007. — № 4.
5. Соціально-трудова потенція: теорія і практика. Частина 1 / За ред. Долішнього М.І., Злупка С.М. — К.: Наукова думка, 2006. — 302с.