

Стец І.

ВІДТВОРЕННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В ЕКОНОМІЦІ

Визначено проблеми відтворення і принципи виявлення економічної сутності трудового потенціалу, виокремлено складові, фази процесу відтворення трудового потенціалу, його типові та видові прояви.

Нині змінюється роль людини в соціально-економічній системі суспільства. Прискорений розвиток науки й техніки, впровадження інформаційних систем і технологій призводить до відсторонення працівника від безпосереднього виробництва, створюючи таким чином більше можливостей для розвитку його потенціалу з метою здійснення складніших видів трудової діяльності. Перехід до ринкових відносин, відмова від принципів загальної обов'язковості праці, формування багатосекторної економіки, реструктуризація підприємств, зменшення чисельності населення і його працездатної частини, безробіття, неформальна зайнятість, низька продуктивність праці зумовили ускладнення проблем відтворення трудового потенціалу.

Проблеми відтворення робочої сили, трудових ресурсів, формування і використання трудового потенціалу розглянуто у наукових працях зарубіжних та вітчизняних учених: А. Сміта, Дж. Кейнса, Б. Генкіна, І. Маслова, Ю. Одегова, Н. Шаталової, Є. Качана, Г. Осовської, О. Федоніна.

Аналіз наукових публікацій засвідчив, що дослідники-економісти зосереджували увагу насамперед на прикладних питаннях, пов'язаних із безробіттям, формуванням доходів і т. ін. Недостатньо розв'язаними залишаються проблеми дослідження змісту поняття «трудоий потенціал», не сформовані єдині підходи до його відтворення, що могли б слугувати методологічною основою комплексної оцінки стану та чинників розвитку трудового потенціалу.

Низка питань, що стосуються сутності та змісту трудового потенціалу, специфіки його відтворення, виявлення його типів і факторів впливу, потребують подальшого поглибленого дослідження.

Дослідження і аналіз поглядів на трудовий потенціал показують, що чимало науковців ототожнюють трудовий потенціал із трудовими ресурсами, збіднюючи таким чином його зміст. Обґрунтованішою є позиція вчених, які у визначенні трудового потенціалу виходять за межі суто ресурсного підходу і розглядають його як головний елемент соціально-економічного потенціалу суспільства. Такий підхід дає змогу розглядати економіку об'ємно

– як сферу життєдіяльності, у т. ч. виробництво благ, їхній розподіл, обмін і споживання, середовище існування людини. Трудовий потенціал при цьому є підсистемою економіки, і це сприяє повнішій оцінці його взаємодії з іншими факторами та компонентами економіки.

Дослідження наукових підходів до сутності трудового потенціалу дають змогу виокремити низку основоположних принципів, що сприятимуть об'єднанню різних аспектів змісту цієї категорії.

Відповідно до принципу ієрархічності трудовий потенціал суспільства інтегрує в собі нижчі рівні трудового потенціалу: окремого працівника, підприємства, галузі, регіону. При цьому при об'єднанні згаданих потенціалів та їхньому системному використанні виникають додаткові можливості та ресурси, що виявляються завдяки синергійному ефектові. Варто зауважити наявність двох рівнів трудового потенціалу. Перший рівень (внутрішній) відображає індивідуальні якості людини; другий рівень (зовнішній) зорієнтований на інтегрування особистих потенціалів.

Принцип комплексності передбачає дослідження структури трудового потенціалу на основі виокремлення й аналізу та окремих складових потенціалу (психофізіологічної, освітньо-інтелектуальної, виробничо-кваліфікаційної, соціальної) і способів їхньої взаємодії між собою.

Принцип генезису дає змогу розглядати трудовий потенціал із позицій утворення і розвитку в динамічному та відтворювальному аспектах. Динамізм трудового потенціалу виявляється у здатності до швидкого, інтенсивного зростання кількісних і якісних характеристик. Відтворювальний аспект передбачає проходження трудовим потенціалом різних стадій у процесі утворення і становлення.

Варто зауважити, що важливим принципом виявлення економічної сутності трудового потенціалу є двоїстість цієї категорії, яка виявляється через, з одного боку, інерційно-нагромаджувальний характер трудового потенціалу, з іншого – прогресивно-регресивний.

Інерційно-нагромаджувальний характер означає, що працівники нагромаджують знання, навички, досвід, кваліфікацію протягом тривалого часу; це зумовлює інерційність їхнього збереження. Прогресивно-регресивний характер трудового потенціалу також пов'язаний із часовим фактором. Позитивні зміни в економіці, впровадження нової техніки і технології, поліпшення умов праці спричиняють прогресивні зміни трудового потенціалу, й навпаки.

Двоїстість трудового потенціалу виявляється і в тому, що, будучи інтегральною характеристикою узагальненого типу, він одночасно має особистісний характер і є складовою потенціалів та систем вищого рівня. Ця риса двоїстості трудового потенціалу тісно пов'язана з принципом ієрархічності. Важливою рисою трудового потенціалу є також те, що він одночасно може виступати і як об'єкт, і як суб'єкт управління.

Дослідження різних наукових поглядів на трудовий потенціал дало змогу чіткіше визначити зміст цієї категорії. Трудовий потенціал – це сукупність вроджених, сформованих і нагромаджених сил, здібностей, властивостей, якостей для трудової діяльності з виробництва життєвих благ, що задовольняють потреби суспільства.

Об'єктом трудового потенціалу є сили, здібності, якості людини, невіддільні від неї як носія. Суб'єкт трудового потенціалу – людина, яка володіє здатністю до праці й реалізує цю здатність у процесі праці. Особистий економічний інтерес кожного працівника у збільшенні власного доходу за рахунок нагромадження та реалізації власного трудового потенціалу спричиняє виникнення економічних відносин, які охоплюють певним чином упорядковані соціально-економічні (базовані на особистій власності людини щодо сил, здібностей, вмінь), організаційно-економічні (з приводу організації праці й обміну результатами виробництва між власником трудового потенціалу – працівником і власником майнового капіталу – підприємцем, роботодавцем), трудові (з приводу підготовки трудового потенціалу, забезпечення зайнятості, використання та відтворення трудового потенціалу), ринкові (з приводу купівлі-продажу послуг праці) відносини. У структурі трудового потенціалу можна виокремити такі складові: психофізіологічну, освітньо-інтелектуальну, виробничо-кваліфікаційну, соціальну.

Забезпечення безперервності процесу суспільного виробництва потребує систематичного відновлення використаного трудового потенціалу. Його відтворення відбувається через послідовність фаз: виробництва, розподілу, обміну та споживання. Найважливіша роль у процесі відтворення трудового потенціалу належить фазі виробництва, під час якої формуються психофізіологічні, створюються освітньо-інтелектуальні та виробничо-кваліфікаційні, розвиваються соціальні й духовні складові. Наступними фазами відтворення трудового потенціалу є розподіл і обмін. За умов командно-адміністративної економіки розподіл працівників відбувся за безпосередньої участі держави, в умовах ринкової економіки функцію розподілу виконує обмін, який забезпечує функціонування ринку праці. Споживання трудового потенціалу – це власне праця, вона є передумовою для нового відтворювального процесу.

Дослідження сутності відтворення трудового потенціалу дає змогу виокремити його типи і види. За простого типу відтворення цього потенціалу його кількісні та якісні характеристики залишаються незмінними. Просте відтворення є основою розширеного типу, за якого відбувається зростання кількісних і покращення та вдосконалення якісних характеристик трудового потенціалу.

Видові прояви розширеного відтворення – екстенсивне та інтенсивне відтворення. Екстенсивне розширене відтворення трудового потенціалу

виявляється через його кількісне зростання за умов незмінних кількісних характеристик. За інтенсивного розширеного відтворення трудового потенціалу всі його компоненти розвиваються і набувають нових якісних властивостей.

Кількісні та якісні зміни трудового потенціалу зумовлені впливом різноманітних факторів, до яких можна віднести стан природного навколишнього середовища, спадковість, стан систем освіти та охорони здоров'я, умови праці, підприємницьку культуру, організаційну поведінку, традиції, ідеологію, менталітет суспільства і т. ін.

Розглянуті теоретичні й практичні аспекти дали змогу сформулювати такі висновки і пропозиції з удосконалення відтворення трудового потенціалу в сучасній економіці:

- ✓ в будь-якому суспільстві носієм трудового потенціалу є людина, працівник, тому його виробництво та відтворення потребують наявності працівника;
- ✓ трудовий потенціал є складним і багатостороннім утворенням, яке володіє кількісними і якісними характеристиками;
- ✓ трудовий потенціал відображає систему економічних відносин (соціально-економічних, організаційно-економічних, трудових, ринкових);
- ✓ відтворення трудового потенціалу потребує наявності певної суми життєвих засобів, достатньої для відновлення здатності працівників до праці відповідно до потреб виробництва;
- ✓ для ефективного відтворення трудового потенціалу необхідна системна взаємоув'язка економічних, соціальних, демографічних складових суспільного розвитку;
- ✓ дослідження та оцінювання трудового потенціалу потребують урахування стану й особливостей економіки, в межах якої він формується і розвивається;
- ✓ напрямом вдосконалення відтворення психофізіологічної складової трудового потенціалу є: збільшення народжуваності через зростання різноманітних виплат, поліпшення якості медичних послуг, формування здорового способу життя, профілактика захворювань, впровадження та розвиток системи медичного страхування і т. ін.;
- ✓ напрямом вдосконалення відтворення освітньо-інтелектуальної і виробничо-кваліфікаційної складових трудового потенціалу є: збільшення витрат на загальну та спеціальну освіту; інвестиції у підготовку і перепідготовку кадрів на виробництві й створення систем корпоративного навчання; витрати на проведення наукових досліджень у галузі праці, розвиток нестандартних форм зайнятості шляхом надання пільг і гарантій підприємницької діяльності, вдосконалення організації та поліпшення умов праці і т. ін.;

- ✓ удосконалення відтворення соціальної складової трудового потенціалу передбачає творчий, духовний, культурний розвиток членів суспільства;
- ✓ сукупний трудовий потенціал не варто розглядати як суму індивідуальних характеристик. Його важливими параметрами є структурна збалансованість і взаємодія людей у сфері суспільного виробництва.

In the article the problems of recreation and principles of exposure of economic essence of potential of enterprise are definite, constituents, phases of process of recreation of potential of enterprise, his typical and specific displays, are selected.

Література

1. Бондаренко Г. И. Человеческий капитал как показатель уровня общественного развития // Вестник РУДН. Серия: Социология. – 2003. – № 1. – С. 141–147.
2. Генкин Б. М. Экономика и социология труда. – М.: НОРМА-Инфра, 1998. – 384 с.
3. Леденева Е. А. Типы и виды воспроизводства трудового потенциала // Социально-экономические проблемы России и перспективы их решения: Материалы межд. науч.-практ. конф. – Воронеж, 2007. – Ч. 2. – С. 81–83.
4. Одегов Ю. Б., Бучин В. Б., Андреев К. Л. Трудовой потенциал предприятия: пути эффективного использования. – Саратов: Изд-во Саратовського ун-та, 1991.
5. Осовська Г. В., Крушельницька О. В. Управління трудовими ресурсами. – К.: Кондор, 2003.
6. Панкратов А. С. Управление воспроизводством трудового потенциала. – М.: Изд-во МГУ, 1988.
7. Рухманова Н. А. Трудовой потенциал в системе региональной экономики: теоретические и методические аспекты // Вестник КГУ им. Н. А. Некрасова. Спец. выпуск. – 2005. – № 2.

Хопчан В.

УДОСКОНАЛЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ОЦІНКИ ЕКОЛОГІЧНИХ ЗБИТКІВ ІНВЕСТИЦІЙНИХ ПРОЕКТІВ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ

Розкрито проблеми невизначеності в інвестуванні, яке слід розглядати з урахуванням двох факторів – інфляції і ризику.

Розв'язання проблеми відповідальності за минулий екологічний збиток сприятиме загальному поліпшенню інвестиційного клімату в Україні. Необхідно, щоби на момент приватизації підприємства або його переходу від одного власника до іншого минулий екологічний збиток був зафіксований і економічно оцінений. У цьому випадку можливий варіант переходу відповідальності за ліквідацію цього збитку до нового власника при