

УДК 314(477)

Козар В.В.  
аспірант

Національного університету державної податкової служби України

## МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНУ

Статтю присвячено методології дослідження формування та використання трудового потенціалу регіону. Акцент зроблено на сутність трудового потенціалу та показано його взаємозв'язок з іншими економічними категоріями. Досліджено чинники, що впливають на відтворення трудового потенціалу регіону на різних рівнях господарювання.

**Ключові слова:** регіон, трудовий потенціал, чинник формування та використання трудового потенціалу, розвиток, ринок праці.

### Козар В.В. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНА

Статья посвящена методологии исследования формирования и использования трудового потенциала региона. Акцент сделан на сущность трудового потенциала и показана его взаимосвязь с другими экономическими категориями. Исследованы факторы, влияющие на воспроизводство трудового потенциала региона на различных уровнях хозяйствования.

**Ключевые слова:** регион, трудовой потенциал, фактор формирования и использования трудового потенциала, развитие, рынок труда.

### Kozar V.V. METHODOLOGICAL BASES OF FORMATION AND USE LABOR POTENTIAL OF THE REGION

The article is devoted to the research methodology of formation and use of labor potential of the region. The emphasis is on the essence of labour potential and its relationship with other economic categories. Investigated the factors affecting the reproduction of the labour potential of the region at various levels of management.

**Keywords:** region, labour potential, factor in the formation and use of labor potential, development, labour market.

**Постановка проблеми.** На сучасному етапі трансформаційних процесів в економіці України з'являються перші ознаки фінансової стабілізації. Це, безперечно, являє собою позитивну умову для поступового покращення інвестиційної діяльності в країні. Але перспективне вирішення цього питання неможливе без якісних структурних змін в економіці країни. Безумовно, що позитивні тенденції якісних зрушень в економіці не можуть відбуватись без якісних перетворень і в структурі трудового потенціалу. Це, в свою чергу, зумовлює необхідність проведення системного аналізу сутності і компонентної структури трудового потенціалу, чинників, що впливають на нього з нових теоретико-методологічних позицій, що враховують сучасні тенденції його відтворення, глибоке вивчення механізмів його формування, залучення у виробництво і ефективне використання у регіональному аспекті, що є особливо актуальним.

Саме системний підхід до дослідження даної проблеми дозволяє виявити взаємозв'язки і протиріччя між формуванням і використанням трудового потенціалу, виявити весь комплекс чинників і їх вплив на формування і ефективну реалізацію трудового потенціалу, розробити сукупність заходів економічного, соціального, організаційного та адміністративного характеру, що оптимізують ці процеси.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженню питання формування та використання трудового потенціалу регіону присвятили свої праці Долішній М., Злупко С., Котляр А., Кузьмін С., Онищенко В., Пітюлич М., Пирожков С., Трубич С. та багато інших.

**Мета статті** полягає в систематизації наукових поглядів на сутність трудового потенціалу та визначенні основних факторів, що на нього впливають.

**Вклад основного матеріалу дослідження.** Розгляд змісту категорії «трудова потенціал» передбачає вивчення соціально-економічних передумов зародження цього поняття, вивчення інших економічних категорій, які стали фундаментом для виникнення нової категорії.

Традиційною для економічної науки була проблема впливу характеристик (якостей) людини на продуктивність її праці. Унаслідок еволюції уявлення про людину як суб'єкта економічної діяльності змінювались і критерії, які визначали її місце та роль у цій діяльності, а відповідно, і появу в науковому обігу категорій «робоча сила», «трудова ресурси», «людський фактор», «людський капітал», «трудова потенціал».

Для визначення можливостей участі людини в економічних процесах використовувались поняття «робоча сила», «людський капітал». Під робочою силою прийнято розглядати здатність людини до праці, тобто сукупність її фізичних та інтелектуальних здібностей, які можуть бути використані на виробництві.

Близькою за значенням до категорії «робоча сила» є категорія «трудова ресурси», яка відображає частину населення країни, що в силу психофізіологічних та інтелектуальних якостей здатна виробляти матеріальні та духовні блага та послуги. У країнах колишнього Радянського Союзу трудова ресурси прирівнювались до інших економічних ресурсів, таких як техніка, сировина, паливо, енергія тощо. Іншими словами, люди розглядались не як соціально-економічна складова, а тільки як об'єкти управління.

У 70-х роках поява терміну «трудова потенціал» істотно потіснила традиційну категорію «трудова ресурси». Разом з тим деякі автори, досліджуючи трудовий потенціал, недостатньо глибоко дослідили його суть, взаємозв'язок з іншими категоріями. Це, в свою чергу, привело до численних трактувань самого поняття «трудова потенціал». Ось деякі з них: Скаржинський М.І. зводить трудовий потенціал до самої праці, зв'язуючи його з сукупним працівником. Маслова І., Котляр А. [2, с. 9] розглядають трудовий потенціал як узагальнюючу характеристику міри (кількості) і якості праці працездатного населення згідно участі в суспільно-корисній діяльності.

В Україні, головним чином, склалися три осередки дослідження даного питання – Київський,

Львівський, Харківський. Їм не притаманна єдність поглядів стосовно суті поняття трудового потенціалу. Серед київських дослідників намітилися три позиції у розумінні суті трудового потенціалу: трудоворесурсна, політекономічна, демографічна [3, с. 11]. Першу відстоює Онікієнко В.В., який вважає, що трудовий потенціал – це сукупність працездатного населення, що має відповідну професійно-кваліфікаційну підготовку, застосовує працю в суспільному виробництві з урахуванням його технічної оснащеності. Врублевський В.К. відстоює політекономічні погляди на трудовий потенціал, розуміючи його як сукупного працівника в його єдності з продуктивними силами [3, с. 13].

Демографічний підхід до оцінки трудового потенціалу вперше був розглянутий в публікаціях Лукинова І.І., де увага акцентувалась на ролі окремих поколінь і їх місця у функціонуванні трудового потенціалу.

В своїх дослідженнях львівські економісти розглядають трудовий потенціал як можливості, які можуть бути мобілізовані й приведені до дії у процесі праці і які визначають фізичні межі трудового потенціалу на будь-якому рівні [4, с. 31]. Безумовно, що в 90-х роках ці автори трактують категорію «трудова потенціал» дещо по-іншому. Львівські вчені Долішній М.І., Злупко С.М. вже тоді задаються питанням: «У яких сутностях міститься велика енергія трудового потенціалу – у його біологічній чи соціальній природі?» [5, с. 102]. І, даючи позитивну відповідь про соціальний зміст трудового потенціалу, пропонують визначення соціально-трудова потенціалу, в якому бачать насамперед якість самих людей, які його персоналізують, сукупність відносин, що забезпечують цю якість, а також якість методів, засобів і механізмів, що відкривають простір для ефективного функціонування трудового потенціалу [5, с. 102]. Вперше якісні ознаки трудового потенціалу були проаналізовані львівськими дослідниками, які ввели екологічну складову в систему якісної оцінки трудового потенціалу.

Пирожков С.І. під трудовим потенціалом розуміє сукупність в даному суспільстві демографічних, соціальних, духовних характеристик і якостей трудовактивного населення, які реалізовані чи можуть бути реалізовані в рамках і завдяки існуючій в суспільстві системі відносин в процесі праці і суспільної діяльності [6, с. 10]. Об'єднуючи в собі сукупність демографічних, соціальних, духовних здібностей конкретного трудовактивного населення, трудовий потенціал формується в результаті безпосереднього впливу соціально-економічних, соціально-психологічних, духовних чинників, якими опосередковується його перехід із ймовірних в реальні сили суспільства. Категорії «трудова потенціал», «робоча сила» безпосередньо зв'язані з фізичними і духовними здібностями людей. Але це не свідчить про їх тотожність. Здатність людини до праці реалізується через категорію «робоча сила» тільки в реальній участі самого носія в процесі суспільного виробництва, тоді як в категорії «трудова потенціал» вона являє собою лише можливості, оскільки тут враховуються і ще нереалізовані потенції людей. Тому кількісно робоча сила не виходить за рамки трудового потенціалу, що використовується, і не може виступати адекватною мірою людського чинника економіки.

У працях ряду авторів спостерігається кількісно-якісний підхід до характеристики трудового потенціалу. Наприклад, Трубоч С. вважає, що «трудова

потенціал, будучи конкретною формою матеріалізації особистого фактора, є персоналізованою робочою силою, взятою в сукупності кількісних і якісних характеристик, як реалізованих, так ще нереалізованих у визначених соціально-економічних, організаційно-технічних, природно-біологічних та інших умовах виробництва» [7, с. 18]. Кузьмін С. вважає, що трудовий потенціал – це потенціал робочого часу населення, яке володіє сукупністю кількісних і якісних суспільно-корисних характеристик, що визначаються рівнем розвитку певного регіону і його господарськими, демографічними, історичними особливостями, роблячи це населення потенційно придатним для використання [8, с. 23].

Трудова потенціал більш ширше визначає можливість трудовактивного населення, ніж традиційна категорія «робоча сила», і відрізняється від останньої різними додатковими резервами здатності до праці, зумовлених проявом широкого спектру людських якостей, а також результатами колективної діяльності людини.

Аналізуючи суть трудового потенціалу, можна уявити його у вигляді багаторівневої динамічної системи, кожен елемент якої органічно доповнює і розкриває внутрішні резерви людини (населення), необхідних для активної трудової діяльності. В найбільш загальному вигляді трудовий потенціал можна визначити як систему, що складається з трьох взаємозв'язаних підсистем: демографічної, соціально-економічної і соціально-психологічної, кожна з яких складається з окремих блоків з можливими зв'язками [9, с. 2–6]. В число основних блоків демографічної підсистеми трудового потенціалу входять: демографічне відтворення, що забезпечує безперервне відновлення поколінь людей як фізичних носіїв усіх соціальних якостей і відносин; оцінка життєвого потенціалу дієздатного населення; оцінка здоров'я різних вікових груп населення; міграційні переміщення.

Той чи інший тип соціально-економічної підсистеми в кінцевому рахунку формує і відповідний тип трудового потенціалу населення. Якщо в умовах адміністративно-командної економіки трудовий потенціал «сковувався» державною формою власності і відповідними їй формами зайнятості, то історичний досвід багатьох країн Заходу свідчить про безсумнівну ефективність суспільного розвитку при змішаному типі економіки, який досягається, як правило, в поєднанні громадянських свобод з демократією політичної влади. Центральне місце в соціально-економічній підсистемі трудового потенціалу займає проблема трудової активності населення, яка зумовлена формами господарювання, різноманітністю форм зайнятості, мотиваційною структурою, відповідними системами матеріального стимулювання. Повна зайнятість не стимулювала на практиці трудову активність, а послужила однією з причин серйозних деформацій у сфері ефективності праці. Перехід до ринкової економіки супроводжується певним рівнем безробіття, негативні наслідки якого повинні зникати при створенні ефективної системи соціальних гарантій і підтримки найменш захищених верств населення.

У соціально-психологічній підсистемі основна увага приділяється проблемі формування особистості як суб'єкта трудової діяльності. За своїм функціональним призначенням цей блок має формувати в процесі соціалізації особистості її виховання, освіти, професійної підготовки своєрідний потенціал працездатності, необхідний для нормального функціону-

вання і реалізації трудового потенціалу населення. При авторитарно-бюрократичному стилі керівництва виховання особистості було досить ідеологізоване, при переході до ринкової економіки проблемі соціалізації особистості не надавалось уваги, економічний спад зумовив глибоку кризу в системах виховання, освіти і професійної підготовки. Тому соціально-психологічна підсистема трудового потенціалу вимагає оновлення на принципах гуманного, демократичного суспільства.

Кожна з зазначених підсистем трудового потенціалу містить і кількісні, і якісні критерії. Демографічні процеси та рівень розвитку виробничих відносин у суспільстві визначають кількісні характеристики трудового потенціалу. Якісні – відображають ті чинники, що формують рівень розвитку здатності до праці та загальний рівень особи.

Аналіз трудового потенціалу як форми прояву потенціалу людини дозволяє в комплексі розглянути сукупність його соціально-економічних, організаційно-управлінських, професійно-технічних, ідейно-моральних, психофізичних можливостей, визначити систему кількісних та якісних показників трудового потенціалу, щоб провести аналіз на макро- і мікрорівнях, вяснити, які чинники впливають на процес його формування і реалізації. Такий підхід дає можливість визначити суть трудового потенціалу як категорії, що відображає соціально-економічні відносини, які виникають на всіх стадіях руху людського чинника – від формування до повної реалізації трудових можливостей окремого чи сукупного працівника в процесі господарської діяльності.

Поняття «трудоий потенціал» використовується в дослідженнях вчених нерідко як синонім поняття «трудоі ресурси». Деякі дослідники прирівнюють кількісну характеристику трудового потенціалу до чисельності трудових ресурсів [10, с. 3], інші уточнюють, що трудоі ресурси розглядаються в єдності кількісних та якісних аспектів [3, с. 61]. З цим не можна погодитись, оскільки трудоі ресурси мають лише кількісний вимір та пов'язані з сферою суспільного виробництва, а трудоий потенціал – з суспільно-корисною діяльністю взагалі. Чисельність трудових ресурсів визначається підрахунком працездатних індивідів в працездатному віці і працюючих осіб до і поза цим віком. Трудоий потенціал відрізняється від трудових ресурсів насамперед тим, що являє собою ту сутність людини (субстанцію її як суспільної істоти), яка характеризує її в якості можливого суб'єкта трудової діяльності. Індивід як потенційний суб'єкт праці повинен мати не лише відповідні здібності, а й можливість використати їх належним чином.

По відношенню до трудового потенціалу трудоі ресурси і сукупний працівник виступають як конкретні його носії (в першому випадку – трудового потенціалу суспільства, а в другому – економічно-активної частки населення), а все населення – як демографічна основа відтворення. Внаслідок цього багато кількісних і якісних характеристик трудових ресурсів і трудового потенціалу співпадає.

Що стосується робочої сили, на яку безпосередньо впливають всі чинники об'єктивного і суб'єктивного характеру, то вона розглядається нами як здатність до праці, як сукупність фізичних та духовних здібностей людини, які використовуються у виробничій діяльності. Основу індивідуальної робочої сили складає працездатність, тобто стан здоров'я, знання, вміння, які дають можливість виконувати певну роботу. Робоча сила – категорія значно вужча, бо не

відображає всіх здібностей, закладених в потенціалі, і не може функціонувати поза виробництвом. На нашу думку, є вдалим визначення Тітової Н.А., яка розуміє трудоий потенціал як можливість робочої сили максимально реалізуватися в праці [11, с. 10].

Підкреслимо, що трудоий потенціал – елемент природи, життя, тому він не є чимось застиглим, а постійно змінюється під впливом економічного середовища. Ринкові умови часто вимагають якісного вдосконалення окремих компонентів трудового потенціалу, що, в свою чергу, впливає на кількісні показники.

Отже, трудоий потенціал є складним суспільно-економічним явищем, яке має свою структуру, просторову і часову орієнтацію, перебуває в кожному даний момент одночасно в різних формах.

Під трудоим потенціалом регіону розуміється можливість населення виділити з свого середовища робочу силу певного рівня активності та працездатності, яка реалізовується чи може бути реалізована в національному господарстві і бути конкурентоспроможною на ринку праці.

Трудоий потенціал людини є частиною його потенціалу як особистості, тобто по відношенню до індивіда трудоий потенціал – це частина потенціалу людини, який формується на основі природних даних (здібностей), освіти, виховання і життєвого досвіду.

Найчастіше трудоий потенціал розглядається як частина населення працездатного віку, які здатні та мають намір проводити трудову діяльність відповідно до стану здоров'я, психофізіологічних особливостей, рівня освіти, спеціальності та соціально-етнічної приналежності.

Зміни, які відбуваються в економіці, перехід до ринкових відносин змінюють і рівень соціальної зрілості, соціальні потреби та інтереси в сфері праці. Останні можуть змінюватись (підвищуватись чи знижуватись) в залежності від багатьох чинників, які впливають на трудоий потенціал через його складові.

Трудоий потенціал не має статичного характеру, а знаходиться в постійному динамічному розвитку. Формою такого розвитку трудового потенціалу є процес відтворення, який, в свою чергу, є елементом процесу суспільного відтворення в цілому. Відтворення трудового потенціалу – це процес, що складається з чотирьох фаз: а) формування трудового потенціалу; б) його розподіл і перерозподіл; в) обмін; г) споживання (використання) [1, с. 52].

Слід відмітити, що процес відтворення трудового потенціалу дещо ширший за змістом від процесу відтворення робочої сили. Відтворення робочої сили є відтворенням здатності до праці і є органічним елементом відтворення суспільного продукту в цілому. Носій же робочої сили розглядається тут лише як суб'єкт виробництва. Відтворення ж трудового потенціалу трактується як відтворення носіїв і їх здатності до праці як реалізованої, так і не реалізованої у певних умовах виробництва, і як відтворення системи відносин з приводу умов реалізації трудового потенціалу.

Ми розглядаємо фази формування трудового потенціалу, де відбувається природне відтворення носіїв робочої сили, формування здатності до праці, відновлення цієї здатності та фазу споживання, де і відбувається процес реалізації здатності трудового потенціалу до праці.

Процес споживання (використання) трудового потенціалу може відбуватися в двох напрямках:



1) продуктивне використання, наслідком якого є створені матеріальні блага; 2) відновне використання, наслідком якого є безпосереднє відтворення трудового потенціалу.

Поділ процесу відтворення трудового потенціалу на фази зумовлений тим, що характер відтворення на кожній з них формується різними чинниками. А тому, щоб підготувати трудовий потенціал потрібної кількості та якості, потрібно уміло і цілеспрямовано впливати на чинники в кожній фазі процесу відтворення, створюючи для цього відповідні умови.

Аналізуючи суть трудового потенціалу населення, не можна не зупинитись на його структурі, кожен елемент якої органічно доповнює і розкриває внутрішні резерви людини (населення), які необхідні для активної трудової діяльності.

Кількісні характеристики трудового потенціалу визначаються демографічними чинниками (статевікова структура, природний рух населення, стан здоров'я, тривалість життя, мобільність), потребами виробництва в робочій силі і, відповідно, можливостями задоволення потреби працездатного населення в робочих місцях.

У відповідності до стану сучасної економіки складові трудового потенціалу мають характеризувати:

1. Психофізичні можливості населення для участі в суспільно-корисній діяльності.
2. Здібності до генерації нових ідей, методів, уявлень.
3. Можливість до нормальних соціальних контактів.
4. Наявність знань, навиків, що необхідні для виконання певних обов'язків і робіт.
5. Пропозицію на ринку праці [2, с. 54].

Отже, якість – це сукупність властивостей, якими характеризується трудовий потенціал. Для того щоб мати можливість ефективно впливати на розвиток якості трудового потенціалу, необхідно вивчити його властивості. На наш погляд, при характеристиці якості трудового потенціалу насамперед необхідно враховувати особливості демографічної структури населення. Генетичний фонд населення, його роль у відтворенні, зміна демоструктури з урахуванням регіональних особливостей та інші властивості, які безпосередньо впливають на якість трудового потенціалу, утворюють природну основу для її покращення.

Трудовий потенціал з позиції системності являє собою складну, динамічну, відкриту систему, всі складові якої можна виявити логічним методом [3, с. 12–13].

Природно-біологічна складова трудового потенціалу включає в себе чинники, що пов'язані із здатністю працівника до праці, тобто з всім тим, що характеризує його фізичний і психічний стан. Зміст стану здоров'я складає фізичне і психічне здоров'я, що ототожені з нормою, яка характеризує собою «оптимальний рівень функціонування організму».

Стан здоров'я населення залежить від еколого-географічних особливостей регіону, переважаючого розвитку промисловості і сільського господарства, форм організації охорони здоров'я. Здоров'я – складова трудового потенціалу, від якої залежить можливість його використання відповідно до галузевої структури економіки. Переважна питома вага робочої сили України задіяна у важкій промисловості (вугільна, металургійна, хімічна, нафтопереробна, машинобудівна), енергетиці, зокрема атомній, сільському господарстві, будівництві. Вони характеризуються цілодобовим, важким і шкідливим вироб-

ництвом з високим ступенем ризику травматизму, професійних захворювань і з високою персональною відповідальністю не лише керівників, а й робітників і фахівців. Тож фізичний, фізіологічний та психологічний стан робочої сили тут є майже вирішальним у досягненні високої продуктивності. Такий стан робочої сили залежить від раціонального харчування, високої якості медичного обслуговування, екологічної чистоти довкілля, стабільності не тільки в особистому житті, а й у житті суспільства. Всесвітня організація охорони здоров'я визначає даний компонент як стан повного фізичного й соціального благополуччя. Благополуччя – це динамічний стан розуму, який характеризується певною психічною гармонією між здібностями та очікуваннями працівника і тими вимогами та можливостями, що їх представляє навколишнє середовище.

Життєвий потенціал, або період життя, який належить прожити особі, чи групі осіб, залежить від багатьох чинників: віку, статі, характеру розселення (місто-село), соціального положення, шлюбності, професійного складу і т. д. Життєвий потенціал вимірюється в людино-роках [4, с. 12]. При оцінці життєвих можливостей слід відмітити зростаючу тенденцію до зниження життєвого потенціалу сільського населення у цілому в Україні. Тому в сучасних умовах економічного розвитку актуального значення набуває мотивація здоров'я. Особливо підкреслимо, що здоров'я працівників є не лише основним у структурі чинників виробництва, а й формує майбутній генфонд держави і здоров'я майбутніх поколінь.

Природно-біологічна складова трудового потенціалу тісно переплітається з демографічною. Демографічна основа є основною складовою трудового потенціалу, від якої залежать і його кількісні показники. При цьому слід відмітити, що зміна інтенсивності процесів смертності та народжуваності зумовлює відмінності у співвідношенні чисельності осіб працездатного та непрацездатного віку (дітей, підлітків, осіб пенсійного віку). Зниження народжуваності веде до зростання частки осіб працездатного віку, зниження смертності, навпаки, зумовлює зменшення цієї частки у віковій структурі населення (за інших рівних умов).

Це пояснюється тим, що зменшення народжуваності сприяє абсолютному зменшенню дитячих вікових груп, в той час, як населення працездатного віку, котре сформувалось в умовах високого рівня «минулої» народжуваності, залишається відносно незмінним. Зниження смертності у старших вікових групах приведе до збільшення дитячих вікових груп і при умові незмінного числа працездатних сприятиме відносному зниженню їх частки в загальній чисельності населення. Чим більше припадає на одну особу в працездатному віці непрацездатних (показник демографічного навантаження), тим більш ефективною має бути праця населення для підтримання хоча б попереднього рівня життя.

Перераховані параметри якості трудового потенціалу тісно переплітаються з освітньо-професійним чинником, який включає в себе загальний обсяг знань людини, її трудові навикі і уміння, професіоналізм, творчу активність, тобто чинники, що характеризують здатність до виконання праці певної якості. В період формування ринкових відносин домінуючою якісною характеристикою трудового потенціалу має стати інтелектуально-освітній потенціал. Його важливість в нових економічних умовах зумовлена в першу чергу вимогами науково-технічного прогресу, який охопив своїм впливом всі сфери

людської діяльності. Місце країни в світовому господарстві визначається її можливостями у сфері виробництва наукомісткої продукції, інтенсивністю освоєння нових технологій, що, в свою чергу, визначається інтелектуальним потенціалом країни та рівнем його використання. Носіями інтелектуального потенціалу є люди з непересічними розумовими якостями та спеціальними технічними знаннями і навичками, практичним досвідом наукової чи інженерно-технічної діяльності в найскладніших і найсучасніших напрямках виробництва [5, с. 26].

Інтелектуальний потенціал впливає на якість всіх характеристик трудового потенціалу і в найбільшій мірі – на підготовленість до праці, оскільки він визначається як можливість набуття знань, професійних навиків і уміння, їх реалізацію в процесі трудової діяльності.

Професіоналізм – найважливіша складова трудового потенціалу. Країни з ринковою економікою вкладають значні кошти у професійну освіту і підвищення кваліфікації кадрів. Ці витрати постійно зростають. В Україні підприємства значно скоротили вкладання коштів у професійну освіту. При тому, що такі інвестиції зменшилися, і по лінії держави Україні важко розраховувати на високу конкурентоспроможність як багатьох видів її продукції, так і робочої сили. Слід урахувати й те, що складність праці постійно зростає, тому скорочення інвестування у професіоналізм прогресивно поглиблює відставання якості робочої сили від дедалі більшої складності праці [6, с. 73].

Ще однією важливою складовою трудового потенціалу є соціально-мотиваційна. Вона характеризується рівнем суспільної свідомості і відповідальності, соціальною зрілістю, мотивацією та потребою в праці. Саме потреба в праці, що є суттєвим елементом соціально-мотиваційної складової, формується під впливом багатьох чинників, основним з яких є економічні інтереси. Їх особливе місце у становленні ринкових відносин визначається в тому, що вони інтегрують в єдине ціле всю структуру трудового потенціалу. Більше того, інтегральні властивості економічних інтересів, що проявляються в процесі праці, підтверджують необхідність розглядати всі складові з позиції єдності і цілісності, а трудовий потенціал – як складну, динамічну, соціально-економічну відтворювальну систему.

Потреба в праці як основна сфера самореалізації людських здібностей виступає в ролі зв'язуючої ланки між формуванням трудового потенціалу і його практичним використанням. Цей процес включає дві взаємозв'язані стадії: по-перше, процес залучення працездатного населення в сферу суспільної праці через організацію зайнятості і, по-друге, безпосереднє поєднання працівника з матеріально-технічними чинниками виробництва та організаційними умовами виробництва.

Вплив такого чинника, як моральність, є також дуже важливим, адже моральність – це перелік таких характеристик, як чесність за будь-яких умов, повага до людей похилого віку та інвалідів, ставлення до дітей, повага до історії своєї країни, сумлінність, відповідальність за свої вчинки, працелюбність, законослухняність. Без перебільшення можна констатувати, що від рівня моральності суспільства залежать його економічний, соціальний розвиток та історична перспектива. Суспільство, яке допускає незадовільний матеріальний стан своїх пенсіонерів та інвалідів, прогресування дитячої безпритульності й жебрацтва, не може вважатися достатньо моральним [6, с. 74].

Механізм мотивації трудової діяльності повинен враховувати всю сукупність соціально-економічних, демографічних, технологічних чинників, здатних впливати на розвиток трудового потенціалу.

Будь яке дослідження стає неможливим, якщо немає відповідного групування чинників, що впливають на ту чи іншу систему. І хоча абсолютно всі чинники розвитку трудового потенціалу досліджувати в межах одного виду економічної діяльності неможливо, класифікувати їх все ж таки необхідно.

До основної групи чинників, що впливають на трудовий потенціал та його реалізацію, можна віднести наступні:

1. Глобальні.
2. Міжнародні (мегачинники).
3. Національні (макрочинники).
4. Регіональні та внутрішньогалузеві (мезочинники).
5. Мікросередовище (окремі господарські суб'єкти).

До першої групи чинників можна віднести особливості функціонування глобального ринку праці, поширення концепції сталого розвитку на систему формування та використання трудового потенціалу країн.

До другої групи відносяться лібералізація господарських зв'язків між країнами, розвиток міграційних процесів, висока мобільність робочої сили тощо.

До чинників національного рівня відносяться особливості розвитку системи ринкових відносин, політика держави щодо внутрішнього ринку праці, національна система освіти, охорони здоров'я та соціального захисту, імплементація європейського досвіду соціально-економічного розвитку.

До четвертої групи чинників можна віднести:

- а) демографічні: статевікова структура населення, природний та механічний рух населення, стан здоров'я, сімейний стан, наявність дітей, рівень урбанізації;
- б) соціально-економічні: рівень освіти, умови праці та рівень організації праці, рівень оплати праці та його співвідношення з прожитковим мінімумом (наявність інших джерел доходу, крім зарплати), попит на роботу силу та кон'юнктура регіонального ринку праці.
- в) соціально-психологічні: мобільність робочої сили, підприємницька мотивація, самоустановка на режим праці (орієнтація на часткову, повну чи вторинну зайнятість);
- г) техніко-економічні: науково-технічний прогрес і ступінь розвитку гнучких форм організації виробництва, зайнятості;

д) виробничо-господарські: спеціалізація району (регіону), обсяг випущеної продукції чи виконаних послуг, валовий регіональний продукт та його динаміка, рівень промислового та сільськогосподарського розвитку регіону, механізація та мережа інформаційних каналів.

У п'яту групу чинників – чинники мікросередовища – входять: спеціалізація підприємства, організаційна структура підприємства, кількість робочих місць, темпи росту продуктивності праці, конкурентоспроможність продукції, що виробляється, оплата праці, канали збуту, стимулювання та мотивація праці.

Дана класифікація дозволяє переконатись в різноманітності чинників, що впливають на процеси відтворення населення та реалізацію його трудового потенціалу.

Всі групи чинників є важливими, але детальніше розглянемо ті, які одночасно є складовими трудового потенціалу. Умови реалізації тієї чи іншої групи чинників взаємозв'язані між собою. Так, демографічна політика держави впливає на відтворення населення, його структуру, закладає основу здоров'я нового покоління. На сучасному етапі демографічна політика держави має бути спрямована на стимулювання народжуваності, надання надбавок, допомоги на дітей, дотацій на дитяче харчування, дитячий одяг, дитячі садки, пільгове оподаткування, покращення житлово-побутових умов багатодітних сімей. Детальніше зупинимось на проблемі здоров'я населення, як важливого показника, що характеризує якість трудового потенціалу. Здоров'я – це стан повного фізичного, духовного та соціального благополуччя. Показниками здоров'я є середня тривалість життя, величина часу тимчасової втрати працездатності. До передумов та чинників зміцнення здоров'я населення та індивіда належать:

- заняття фізичною культурою та спортом;
- лікувально-профілактичні заходи;
- здоровий спосіб життя та раціональне харчування;
- зменшення стресових ситуацій і конфліктів у колективі та в сім'ї.

Визначальними чинниками високої дієздатності, енергійності працівника є його фізичний розвиток та зміцнення організму, раціональне харчування, запобігання шкідливим звичкам і інфекційним захворюванням. Більшість із цих складників здорового способу життя людини прямо чи опосередковано залежать від матеріального забезпечення, тобто від доходів людини. А оскільки, за даними Світового банку третина громадян України опинилась за межею бідності, то значна кількість населення не може себе забезпечити найнеобхіднішим набором продуктів харчування. Якщо процес тотального зубожіння населення триватиме і далі, то через 10–20 років трудовий потенціал знизиться не лише за кількістю, а буде втрачати свою якість, а нове покоління виросте кволим і непрацездатним.

Важливими чинниками формування трудового потенціалу є його професійно-кваліфікаційний рівень; якість загальної і професійної освіти, на які, в свою чергу впливають ряд чинників: науково обґрунтована професійна орієнтація; якість методик навчання як в державних чи приватних вищих навчальних закладах, так і безпосередньо на виробництві; орієнтація системи підготовки і перепідготовки кадрів на використання прогресивних форм підготовки робочої сили. Висока якість навчання передбачає розширене вивчення іноземних мов, введення нових предметів та спецкурсів, стажування і навчання за кордоном, технічне оснащення шкіл, класів. Недостатність коштів, що виділяється на освіту (зокрема вищу) – основна причина відставання учбово-матеріального забезпечення навчання. Аналізуючи механізм, який пов'язує освіту і економічний розвиток, встановлено, що підвищення рівня освітньо-професійної підготовки неминуче приводить до зростання продуктивності праці, оскільки освіта або збільшує продуктивність працівника на даному робочому місці, або робить його здатним до такої роботи, результати якої являють собою вищу цінність і яка тому краще оплачується [7, с. 8]. Отже, зростання кваліфікації і рівня освіти зайнятого населення покращує якість трудового потенціалу і підвищує продуктивність праці в економіці.

В умовах переходу економіки до ринкових відносин система освіти та професійної підготовки має вирішувати такі основні завдання:

- збільшення доходів та розширення економічних можливостей як окремої людини, так і країни в цілому;
- розширення можливостей зайнятості і зростання її продуктивності;
- перенавчання і трудова реабілітація працівників, які залишилися без роботи у зв'язку із структурною перебудовою економіки і науково-технічним прогресом.

Освітньо-професійні знання є необхідною передумовою включення працівника у господарський процес в умовах технологічних змін. Освітньо-професійні параметри трудового потенціалу стають його постійними ознаками, надаючи їх носіям змогу адаптуватись до нових технологій. Отже, основним чинником, що впливає і на професіоналізацію та інтелектуалізацію праці, і на підготовку і перепідготовку кадрів, і на мобільність робочої сили, є науково-технічний прогрес (НТП). НТП – це складний динамічний процес розширення меж пізнаного та практично освоєного, набуття нових знань про закономірності розвитку об'єктивного світу, створення на їх основі нової техніки і технології, засобів та предметів праці, форм її організації [8, с. 107]. НТП має галузеві, регіональні та інші відмінності, котрі держава може стимулювати своєю політикою, наприклад, політикою технологічного прориву; наданням пріоритетності тим чи іншим галузям держава суттєво впливає на функціонуючу систему зайнятості. Впровадження нових технологій, машинних систем, комп'ютерної та робототехніки викликає зміни у системі зайнятості, веде до економії робочої сили, її професійно-кваліфікаційної реструктуризації. НТП є джерелом мобільності та діспонібності робочої сили, вимагає від кожного якісного вдосконалення на основі загальноосвітніх та професійних знань.

Діспонібність робочої сили – це якісно вищий рівень мобільності, не лише пристосування до нових умов праці, але й намагання забезпечити технічне переоснащення останніх. Діспонібність властива тим категоріям працівників, які є носіями нових технічних і організаційних ідей, нововведень. Цим чинником не варто нехтувати в умовах сучасного розвитку економіки, в якій численні ще категорії працівників, мобільність яких була “приспана” тривалою безініціативністю. Перехід до економічної самостійності підприємств, поступове їх роздержавлення і приватизація активізували мобільність робочої сили. На ринку праці почали цінувати такі властивості, як здатність і готовність працівників до зміни робочого місця, їх конкурентоспроможність, зацікавленість у навчанні та безперервній освіті. Працівник прагне знайти таке робоче місце, котре б відповідало його здібностям, професії і давало можливість одержати максимальну винагороду за свою працю.

Сьогодні у працівників під впливом нових відносин власності розвивається підприємницька мотивація, що сприяє реалізації їх трудового потенціалу. Мотивація підприємництва – це комплекс причин і мотивів (основним з яких є економічні інтереси), що спрямовують працівників до творчої і продуктивної праці з використанням їх здібностей і приватного інтересу.

На реалізацію трудового потенціалу в процесі трудової діяльності впливає такий чинник, як оплата праці. Заробітна плата є основним (і часто єдиним)



джерелом доходів найманих працівників, основою матеріального добробуту їх сімей, ефективним засобом мотивації працівників. В сучасних економічних умовах в Україні знизилась основні функції заробітної плати, що передусім виражається в таких показниках, як питома вага заробітної плати у валовому національному продукті (ВВП), рівень номінальної та реальної зарплати, структура зарплати. Доцільним є в умовах сьогодення вирішувати проблему ефективної мотивації до праці, зосередивши увагу саме на матеріальному чиннику. На реалізацію трудового потенціалу впливають і умови праці.

Умови праці – сукупність організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних, соціально-економічних та природних чинників, що впливають на здоров'я, працездатність та результативність праці людини в процесі виконання нею тієї чи іншої роботи. Матеріальними носіями вказаної сукупності чинників є: виробничі об'єкти та споруди, засоби виробництва, результати праці, технологія виробництва, природно-кліматичні умови.

Щорічні економічні втрати суспільства, пов'язані з несприятливими умовами праці, мають великі обсяги і йдуть майже тільки на компенсацію наслідків дії шкідливих та небезпечних виробничих чинників, а не на їх покращення. Ще вагомішими є соціальні втрати – постійно зростає виробничий травматизм, інвалідність, професійна захворюваність. Поставлені в жорсткі рамки реалій сьогодення, працівники змушені пристосовуватись до існуючих виробничих обставин, нерідко нехтуючи власним здоров'ям, що в кінцевому підсумку знижує їх трудовий потенціал. Вулична торгівля, що поглинула значну частину жіночої праці (неприспособлені до різких температурних коливань, особливо в осінньо-зимовий період, численні кіоски і т. д.) в сукупності з перенесенням вантажів істотно погіршує здоров'я жінок і позначається на здоров'ї майбутніх дітей.

На формування та реалізацію трудового потенціалу великою мірою впливають і загальні соціально-економічні умови, а саме: рівень життя населення; державна демографічна політика та заходи по соціальному захисту; система ринкових відносин, наявність безробіття; приватизація, структурні зрушення в економіці, розвиток нових форм господарювання; загальна культура, традиції та господарські цінності народу.

Більшу увагу слід приділяти вивченню взаємозалежності науково-технічного прогресу і рівня життя в Україні, та їх впливу на реалізацію трудового потенціалу. Застосування технологічних новацій тільки тоді підвищує рівень життя населення,

коли створюються нові види продукції, в усіх інших випадках позитивні зміни не спостерігаються. Комп'ютеризація виробництва, що сприяє зниженню витрат на робочу силу, не може гарантувати стабільної зайнятості. Різкий спад платіжного попиту на продукцію науково-технічних галузей привів до недостатнього фінансування наукових галузей; різке зменшення обсягів поновлення технологічного обладнання за рахунок імпорту; низький рівень технічного оснащення робочих місць; втрата вітчизняної конкурентоздатності; збільшення технологічних затрат через застосування застарілої техніки і технології. В сучасних умовах господарювання якщо і не відбулось зниження рівня зайнятості (через зростання затрат праці), то зазначені чинники привели до суттєвого зниження рівня життя населення. За останні два роки економічна ситуація дещо покращилась, але до реального підвищення життєвого рівня населення ще далеко.

**Висновки.** Врахування різноманітних чинників, що впливають на трудовий потенціал, необхідне в практиці господарської діяльності, оскільки вони дають можливість визначити загальні риси і тенденції формування національного і регіонального ринку праці, розкривати характер впливу на умови відтворення населення, на пропозицію робочої сили на ринку праці, на масштаби безробіття, визначити структуру та рівень зайнятості.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Котляр А. Как создать эффективную занятость населения? / А. Котляр // Вопросы экономики. – 1993. – № 12. – С. 67–72.
2. Воспроизводство трудовых ресурсов / В.В. Онищенко, А.А. Жук, В.Ф. Онищенко. – Киев : Наукова думка. – 1984. – 181 с.
3. Качество трудового потенциала (социально-экономический аспект) / Под ред. М.И. Долишнего. – К. : Наукова думка. – 1986. – 228 с.
4. Долишний М.І. Соціально-трудова потенціал: теорія і практика / М.І. Долишний. – К. : Наукова думка, 1994. – 263 с.
5. Пирожков С.І. Трудовой потенциал в демографическом измерении / С.І. Пирожков. – К. : Наукова думка. – 1992. – 180 с.
6. Трубоч С.Ю. Трудовой потенциал і зайнятість населення України в умовах переходу до ринку / С.Ю. Трубоч. – Тернопіль : Поліграфіст, 1996. – 200 с.
7. Кузьмин С.А. Эффективная занятость населения / С.А. Кузьмин. – М. : Экономика, 1990. – 128 с.
8. Пітюлич М.І. Трудовой потенциал регіону: стратегія розвитку і функціонування / М.І. Пітюлич. – Ужгород : Карпати, 1996. – 139 с.
9. Долишний М.И. Трудовые ресурсы производственных систем / М.И. Долишний. – К. : Наукова думка, 1990. – 462 с.
10. Тітова Н.А. Трудовой потенциал і його реалізація в умовах формування регіональних ринків праці : автореф. дис. ... д. е. н. / Н.А. Тітова. – Львів, 1996. – С. 48.