

ЕКОНОМІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ

**Кафедра економіки, бізнесу і управління персоналом
на транспорті**

Л. О. Позднякова, Н. В. Гриценко

УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ

Конспект лекцій

Частина 1

Харків – 2019

Позднякова Л. О., Гриценко Н. В. Управління трудовим потенціалом: Конспект лекцій. – Харків: УкрДУЗТ, 2019. – Ч. 1. – 72 с.

Конспект лекцій з дисципліни «Управління трудовими ресурсами» надає можливість студентам оволодіти методами ефективного використання трудових ресурсів, а також сутністю і механізмом управління трудовими ресурсами та комплексною системою менеджменту людських ресурсів.

У конспекті лекцій надано теоретичні аспекти щодо оволодіння студентами високою управлінською культурою менеджера трудових ресурсів як професійного керівника. Конспект лекцій з дисципліни «Управління трудовим потенціалом» складається з двох частин і формує у студентів стійкі знання теорії управління трудовим потенціалом, допомагає набутти вміння і навички самостійно розробляти заходи щодо вдосконалення системи управління трудовим потенціалом.

У першій частині конспекту лекцій надано основну систему управління трудовим потенціалом: зміст державної демографічної політики; сутність поняття трудовий потенціал; механізм управління трудовим потенціалом; методи управління трудовим потенціалом; нормативно-правові основи управління трудовим потенціалом.

Іл. 2, табл. 2, бібліогр.: 31 назв.

Конспект лекцій розглянуто і рекомендовано до друку на засіданні кафедри економіки, бізнесу та управління персоналом на транспорті 16 червня 2018 р., протокол № 15.

Рецензент

проф. О. Г. Дейнека

Л. О. Позднякова, Н. В. Гриценко

УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ

Конспект лекцій

Частина 1

Відповідальний за випуск Гриценко Н. В.

Редактор Ібрагімова Н. В.

Підписано до друку 19.09.18 р.

Формат паперу 60x84 1/16. Папір писальний.

Умовн.-друк. арк. 3,25. Тираж 25. Замовлення №

Видавець та виготовлювач Український державний університет залізничного транспорту,
61050, Харків-50, майдан Фейербаха, 7.
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 6100 від 21.03.2018 р.

ЗМІСТ

Вступ.....	5
1 Предмет, метод і завдання дисципліни «Управління трудовим потенціалом».....	6
1.1 Предмет, метод і завдання дисципліни «Управління трудовим потенціалом».....	6
1.2 Зв'язок курсу «Управління трудовим потенціалом» з іншими дисциплінами.....	7
2 Трудовий потенціал суспільства та соціальна політика держави.....	10
2.1 Трудовий потенціал суспільства. Поняття і соціально-економічна сутність трудового потенціалу.....	10
2.2 Співвідношення категорій «трудові ресурси», «трудовий потенціал», «робоча сила» та «людський капітал».....	15
3 Населення як природна основа формування трудового потенціалу.....	19
3.1 Населення як індикатор розвитку держави.....	19
3.2 Відтворення населення.....	21
3.3 Природний рух населення: сутність і показники оцінювання.....	22
3.4 Міграційні процеси: сутність, причини, види та показники міграції.....	24
3.5 Джерела інформації про населення.....	27
4 Система управління трудовим потенціалом.....	29
4.1 Поняття і соціально-економічна сутність трудового потенціалу.....	30
4.2 Компоненти трудового потенціалу.....	30
4.3 Фактори, які впливають на трудовий потенціал.....	33
5 Система управління формуванням і використанням трудового потенціалу підприємства.....	36
5.1 Персонал підприємства: поняття і структура.....	36
5.2 Трудовий потенціал підприємства.....	38
5.3 Оцінювання трудового потенціалу.....	41
6 Забезпечення системи управління трудовим потенціалом.....	46
6.1 Інформаційне та науково-методичне забезпечення системи управління трудовим потенціалом суспільства.....	46
6.2 Органи управління трудовим потенціалом суспільства.....	49

6.3 Профспілки і спілки підприємців у формуванні та використанні трудового потенціалу суспільства.....	50
7 Формування загальноосвітнього та кваліфікаційного рівня трудового потенціалу.....	53
7.1 Освіта і професійна підготовка як фундамент людського розвитку і прогресу суспільства.....	53
7.2 Сутність і фактори конкурентоспроможності робочої сили.....	55
7.3 Професійна мобільність людини на ринку праці.....	56
7.4 Прогнозування професійно-кваліфікаційного попиту на робочу силу та перепідготовка кадрів.....	56
8 Людський капітал – домінуючий фактор соціально-економічного розвитку в сучасному світі.....	60
8.1 Концепція людського капіталу.....	60
8.2 Людський капітал як реалізована, активна частина трудового потенціалу.....	62
8.3 Інвестиції в людський капітал.....	64
Список літератури.....	70

ВСТУП

У сьогоднішніх умовах господарювання все більшої актуальності набуває питання управління трудовим потенціалом підприємства. Це пов'язано з тим, що трудовий потенціал підприємства є найбільш динамічною, а відтак і мінливою його складовою. Тому в сучасних реаліях досягнення вищої ефективності в управлінні трудовими потенціалом вимагає більших зусиль.

Конспект лекцій містить загальні поняття про трудовий потенціал як економічну категорію: це сукупна суспільна здібність до праці, потенційна дієздатність суспільства, ресурси праці. У контексті підприємства трудовий потенціал – це гранична величина можливості участі працівників у виробництві з урахуванням їхніх психофізіологічних особливостей, рівня професійних знань, накопиченого досвіду за наявності необхідних організаційно-технічних умов. Він завжди більший за суму індивідуальних потенціалів окремих працівників.

Вивчаючи дану дисципліну, студенти вчаться використовувати систему взаємозалежних заходів, що забезпечують напрямний, координуючий і стимулюючий вплив менеджменту на працівників, що орієнтовані на інтенсивні фактори використання робочої сили.

За допомогою даного конспекту лекцій студенти ознайомлюються з сутністю даної дисципліни, яка полягає в тому, що працівники розглядаються як механізм забезпечення конкурентоспроможності, яку необхідно розміщувати, розвивати, мотивувати разом з іншими ресурсами, щоб досягти стратегічних цілей.

Конспект містить вісім тем, кожна тема має питання і тести для самоперевірки студентів, що дає можливість закріпити знання з дисципліни «Управління трудовим потенціалом».

Дисципліна «Управління трудовим потенціалом» входить до блоку дисциплін фахової підготовки бакалаврів і посідає одне з чільних місць серед професійно орієнтованих дисциплін.

1 ПРЕДМЕТ, МЕТОД І ЗАВДАННЯ ДИСЦИПЛІНИ «УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ»

План

1.1 Предмет, метод і завдання дисципліни «Управління трудовим потенціалом».

1.2 Зв'язок курсу «Управління трудовим потенціалом» з іншими дисциплінами.

1.1 Предмет, метод і завдання дисципліни «Управління трудовим потенціалом»

Людина в системі суспільного виробництва та економічних відносин посідає центральне місце. Вона визначає цілі та напрями розвитку виробництва, організує його. Ефективність економіки будь-якого суспільства визначається насамперед якістю наявного трудового потенціалу та способом його включення в суспільне виробництво.

У методології наукового пізнання оперують такими взаємопов'язаними поняттями, як об'єкт, предмет і метод вивчення і наукового дослідження.

Об'єктом називають ту об'єктивну реальність, на яку спрямована пізнавальна діяльність людини в межах конкретної галузі науки. Стосовно управління трудовим потенціалом, то **об'єктом дослідження** є трудовий_потенціал суспільства, який є узагальнюючим показником процесу становлення і розвитку людини в трудовій діяльності.

Предметом пізнання можуть бути досліджувані характеристики, властивості, відносини об'єкта, його поведінка, процеси, які в ньому відбуваються, способи регулювання цих процесів тощо.

Предметом управління трудовим потенціалом як науки і навчальної дисципліни є складна система регулювання процесів відтворення, що включає формування, розподіл, перерозподіл, обмін, використання та захист трудового потенціалу на макроекономічному рівні.

Знаряддям теоретичного дослідження є метод як спосіб або сукупність прийомів цілеспрямованого вивчення проблеми. Предмет і метод тісно пов'язані між собою.

Дослідження складних предметів вимагає застосування багатьох взаємодоповнюваних методів. Це повною мірою стосується й управління трудовим потенціалом як складної системи, що включає такі підсистеми:

- органи управління;
- нормативно-правову базу і ресурсне забезпечення;
- науково-дослідні установи;
- освітні заклади;
- служби профорієнтації та зайнятості;
- процедури управління;
- організаційні заходи;
- відповідні комп'ютерні технології;
- інформаційне забезпечення тощо.

Для дослідження такої складної системи, як управління трудовим потенціалом, застосовується сукупність різноманітних методів:

- статистичних;
- формально-логічних;
- економіко-математичних;
- структурно-функціональних;
- аналізу й прогнозу;
- нормативних;
- анкетування;
- опитування;
- балансового;
- програмно-цільових та інших.

1.2 Зв'язок курсу «Управління трудовим потенціалом» з іншими дисциплінами

Курс «Управління трудовим потенціалом» має міжгалузевий характер, побудований на об'єктивних законах і механізмах ринкової економіки і тісно пов'язаний з низкою дисциплін.

Теоретичним фундаментом, на який спирається курс «Управління трудовим потенціалом», є філософія, політична

економіка, макроекономіка, мікроекономіка та правознавство. Теоретичні положення та висновки цих наук служать правильному розумінню теоретичних засад управління трудовим потенціалом. Дисципліна «Управління трудовим потенціалом» спирається на економіку праці, психологію і соціологію праці.

Курс «Управління трудовим потенціалом» пов'язаний з низкою таких дисциплін, як трудове право, фінанси, економічний аналіз, статистика, інформаційні системи і технології, які дають уявлення про джерела та зміст інформації, потрібної для ефективного управління трудовим потенціалом. Він також тісно пов'язаний з такими дисциплінами, як державне управління, розміщення продуктивних сил, демографія, наукова організація і нормування праці, ринок праці, менеджмент та ін. У широкому розумінні цей зв'язок обумовлений спільністю об'єкта дослідження, але конкретні його вияви і структура мають свої особливості в кожній навчальній дисципліні.

Дисципліна «Управління трудовим потенціалом» у свою чергу є базою для вивчення низки конкретних економічних дисциплін – наприклад, «Управління продуктивністю», «Управління персоналом», «Ринок праці».

Контрольні питання

1 За якими показниками можна охарактеризувати природний і механічний рух населення?

2 Назвіть та охарактеризуйте основні типи відтворення населення.

3 У чому полягає економічна сутність трудового потенціалу?

4 Які елементи включає в себе трудовий потенціал?

5 Дайте характеристику трудового потенціалу людини, колективу та суспільства.

Тестові завдання

1 У цілому населення – це:

а) специфічний і найважливіший з усіх видів економічних ресурсів;

б) сукупність людей, яка склалася історично та проживає на певній території;

в) головне багатство суспільства, прогрес у якому можливий лише при створенні умов для відтворення, розвитку та використання цього ресурсу з урахуванням інтересів кожної окремої людини;

г) ресурси праці, які має суспільство на певному етапі свого розвитку.

2 Традиційний тип відтворення характеризується:

а) переважанням народжуваності над смертністю і відповідно природним приростом населення;

б) постійною кількістю населення в результаті приблизно однакової народжуваності та смертності;

в) високим рівнем народжуваності та високим рівнем смертності;

г) зменшенням рівня народжуваності та смертності, зростанням середньої тривалості життя.

3 До складу економічно неактивного населення не входять:

а) учні і студенти;

б) пенсіонери за віком;

в) особи, які зайняті в домашньому господарстві, вихованням дітей і доглядом за хворими;

г) особи, які зневірилися знайти роботу.

4 Міжнародною організацією праці рекомендована класифікація населення, відповідно до якої воно поділяється:

а) на економічно активне та економічно неактивне;

б) зайнятих і безробітних;

в) зайнятих і незайнятих;

г) економічно активних і економічно байдужих.

5 Серед видів руху населення не існує:

а) механічного;

б) соціального;

в) економічного;

г) територіального.

Література [1, 6-8, 12, 15, 17].

2 ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ СУСПІЛЬСТВА ТА СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА ДЕРЖАВИ

План

2.1 Трудовий потенціал суспільства. Поняття і соціально-економічна сутність трудового потенціалу.

2.2 Співвідношення категорій «трудові ресурси», «трудовий потенціал», «робоча сила» та «людський капітал».

2.1 Трудовий потенціал суспільства. Поняття і соціально-економічна сутність трудового потенціалу

Термін *«потенціал»* означає приховані можливості. Широке його трактування полягає в тому, що потенціал розглядається як джерело можливостей, які можуть бути приведені в дію та використані для вирішення різноманітних питань. Тобто це можливості особи, підприємства, суспільства, які ще не виявилися або виявилися не повністю.

Трудовий потенціал суспільства є інтегрованими кількісними та якісними характеристиками робочої сили, яка забезпечує певні можливості у створенні матеріальних і духовних благ суспільства; це наявна і можлива в майбутньому кількість і якість праці, якою володіє суспільство, колектив організації, індивід за даного рівня розвитку науки і техніки і яка визначається чисельністю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем [4].

Унаслідок еволюції уявлення про людину як суб'єкт економічної діяльності змінювались і поняття, які визначали її місце та роль у цій діяльності. У хронологічному контексті це має вигляд таблиці 2.1.

Таблиця 2.1 – Хронологія виникнення понять стосовно ролі людини як суб'єкта економічної діяльності

Поняття				
Робоча сила	Трудові ресурси	Трудовий потенціал	Людський фактор	Людський капітал
Започатковано				
XIX ст.	20-ті рр. XX ст.	70-ті рр. XX ст.	90-ті рр. XX ст.	2000-ні рр. XXI ст.
Визначення ролі людини				
Людина — носій здатності до праці	Людина — об'єкт забезпечення народного господарства необхідною кількістю і якістю робочої сили	Людина — суб'єкт суспільного виробництва з потребами та інтересами у сфері праці	Людина — провідний фактор суспільного виробництва, засіб піднесення його ефективності	Людина — об'єкт найефективніших інвестицій у її знання, професійність, здоров'я з наступною їх реалізацією в суспільстві

Показники які характеризують компоненти або елементи трудового потенціалу:

- психофізіологічні можливості участі в суспільно корисній діяльності;
- можливості нормальних соціальних контактів;
- можливості генерації нових ідей, методів, образів, уявлень;
- раціональність поведінки;
- наявність знань і навичок, необхідних для виконання певних обов'язків і видів робіт;
- пропозиція на ринку праці.

Наведеним аспектам відповідають такі компоненти трудового потенціалу:

- здоров'я;
- моральність і вміння працювати в колективі;
- творчий потенціал;
- активність;
- організованість;
- освіта;
- професіоналізм;
- ресурси робочого часу [3].

Деякі характеристики наведених компонентів не можуть бути позбавлені суб'єктивного підходу. До них можна зарахувати такі: можливості нормальних соціальних контактів, раціональність поведінки. Трудовий потенціал може розглядатись у трьох рівнях: трудовий потенціал людини, трудовий потенціал колективу (підприємства), трудовий потенціал суспільства.

Трудовий потенціал організації являє собою складну, динамічну, відриту систему, яка у свою чергу є складовою трудового потенціалу суспільства. Але трудовий потенціал організації не є простою сумою трудових потенціалів працівників, тому що об'єднання працівників у колектив з певною організацією, взаємодією і взаємодоповненням його членів дає ефект колективної праці, або синергичний ефект. Система завжди більша за суму її складових [2]. Якщо сукупність фізичних і духовних якостей людини є основою трудового потенціалу особи, то колективна продуктивна сила, що виникає у спільній діяльності окремих осіб, є основою трудового потенціалу колективу та організації.

Трудовий потенціал організації, як і трудовий потенціал особи, не є постійним. Він змінюється з розвитком освітнього і професійного рівня персоналу та його кількісного складу (плинність кадрів, їх скорочення або збільшення).

Кількісно трудовий потенціал суспільства відображує можливості суспільства забезпечити роботою працездатне населення. Якісно - це можливість повного використання отриманих за рахунок інвестицій у людський капітал знань, умінь і професійних навичок відповідно до фаху працівників для підвищення ефективності економічної діяльності особи, організації, суспільства. Величину трудового потенціалу можна знайти через формулу

$$\Phi_{\text{зг}} = \sum \chi_{\text{гi}} \cdot \sum \Phi_{\text{зрчi}}, \quad (2.1)$$

де $\Phi_{\text{зг}}$ — потенційний (можливий) фонд робочого часу за певний період, люд. дні;

$\chi_{\text{гi}}$ — чисельність працездатної частини населення і-ї групи, осіб;

$\Phi_{зрч.і}$ — фонд робочого часу, який встановлено на підставі законодавства для кожної і-ї групи населення, люд. дні.

Підвищення трудового потенціалу окремих працівників є, безперечно, основним фактором підвищення трудового потенціалу суспільства. З викладеного можна зробити висновок, що трудовий потенціал визначає максимально можливу потенційну здатність до праці індивіда, колективу (організації) і суспільства в цілому.

Основними факторами, що зумовлюють зміни трудового потенціалу, є природний приріст населення, зміцнення фізичного стану і здоров'я (рисунок 2.1). Перелічені фактори, які впливають на стан трудового потенціалу, можуть бути об'єктивними та суб'єктивними. До об'єктивних факторів належать демографічна ситуація, яка впливає і на кількісні, і на якісні характеристики ресурсів праці (демографічна підсистема) і природні умови (посухи, повені, несприятливі погодні умови тощо), що викликають непродуктивну працю і незадовільно позначаються на використанні трудових ресурсів.



Рисунок 2.1 – Фактори, які впливають на трудовий потенціал [1]

До суб'єктивних факторів належать соціально-економічний розвиток суспільства (професійно-кваліфікаційна і соціально-

культурна підсистема) і непрофесійне в ряді випадків управління трудовим потенціалом.

Освіта є найкращим розміщенням капіталу для особи, сім'ї, підприємства і суспільства та одним із головних факторів якості трудового потенціалу. Установлено, що зростання рівня освіти на один клас середньої школи забезпечує в середньому зростання раціоналізаторських пропозицій на 6 % і скорочує терміни освоєння працівниками нових операцій [3].

Професіоналізм – найважливіша складова трудового потенціалу. Розвинуті країни 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.

Здоров'я – складова трудового потенціалу, від якої залежить можливість його використання відповідно до галузевої структури економіки. Фізичний, фізіологічний і 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.

Організованість – раціональне використання часу взагалі і робочого часу з мінімізацією його втрат зокрема. Складовими організованості людини є дисциплінованість, обов'язковість, уміння нормувати свій час, акуратність, відповідальність за свої рішення. Організованість як окремої людини, так і суспільства в цілому залежить від сімейного і шкільного виховання, спадкоємності, історичних традицій.

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. Будь-який колектив діятиме згуртовано і продуктивно, маючи високу моральність [4].

Соціальна сутність трудового потенціалу полягає в тому, що він дає можливість як окремим особам, так і різним соціальним групам населення визначити своє місце в суспільно-корисній праці, через яку самоствердитися в суспільстві та забезпечити собі і суспільству законне джерело доходів, а отже, цивілізоване суспільство повинно мати в цьому надзвичайну зацікавленість, бо ж укупі з економічною сутністю саме це створює передумови для появи в країні так званого середнього класу.

Незважаючи на часте згадування на всіх рівнях про середній клас, його критерії для умов України ще не визначені. Тому дамо їх такими, які вони є в розвинутих країнах. Передусім це 2/3 населення з достатньо високими стандартами життя. Є чотири критерії, задоволення яких характеризує на Заході належність до середнього класу:

1) володіння власністю, еквівалентною у вартісному обрахуванні 20-100 середнім доходам працівника в економічно максимально активному віці (30-50 років);

2) стабільний дохід у розмірі 2-10 прожиткових мінімумів;

3) належність до найповноправнішого прошарку, який є основою електорату;

4) законослухняність, високий рівень соціальної відповідальності, прагматичний склад мислення та активна діяльність [2, с. 17].

Вочевидь, параметри, викладені в пунктах 1 і 2, за якими в Україні можна буде відносити громадян до середнього класу (стосовно матеріального достатку), мають бути дещо іншими. Але критерії пунктів 3 і 4, на наш погляд, повинні бути такими.

І ще один висновок, який випливає з усього викладеного: **головна функція трудового потенціалу** – бути джерелом робочої сили, її формування, розподілу і використання, забезпечуючи прогресивний розвиток суспільства.

2.2 Співвідношення категорій «трудові ресурси», «трудовий потенціал», «робоча сила» та «людський капітал»

Трудові ресурси – це частина населення країни, яка, маючи відповідні психофізіологічні, фізичні та інтелектуальні якості, здатна виробляти матеріальні та духовні блага й послуги, тобто

здійснювати корисну діяльність. Отже, трудові ресурси є формою вираження переважної частини людських ресурсів [4].

Для того щоб працювати, людині потрібен певний фізичний і розумовий розвиток. Фізичні та розумові здібності залежать від віку людини. Тож вік і працездатність є критеріями, за якими визначаються трудові ресурси. Відповідно до цих критеріїв склад трудових ресурсів можна визначити так: трудові ресурси складаються з двох груп громадян: перша – всі, хто на конкретний період працюють, незалежно від віку і працездатності; друга – ті, хто здатні працювати, але з якихось причин не працюють. У даному визначенні саме слово «здатні» має за базу вказаних критеріїв «працездатність» і «працездатний вік».

Працездатний вік встановлюється законодавчо залежно від історичних умов і національних особливостей. Нижня межа працездатного віку встановлювалася в СРСР у ті часи, коли обов'язковим була семирічна освіта, і молода людина завершувала її приблизно в 15 років, а трудове життя могла розпочинати з 16 років. Верхня межа обумовлена віком, який дає право на отримання пенсії.

Непрацездатні – особлива категорія громадян, які або ніколи не працювали за станом здоров'я, або за станом здоров'я припинили роботу в працездатному віці. Це інваліди I і II груп. Вони не включалися до трудових ресурсів. Але слід мати на увазі: якщо інвалідам I і II груп на виробництві створені певні умови, і вони працюють, то в такому разі належать до трудових ресурсів.

Ще одна категорія працездатних громадян працездатного віку не входить до складу трудових ресурсів, якщо вони не працюють. Це пенсіонери, які вийшли на пенсію на пільгових умовах.

Наступною категорією є економічно активне населення, тобто робоча сила. За міжнародними стандартами до економічно активного населення належать громадяни обох статей віком від 15 до 70 років (включно), які упродовж звітного періоду вели економічну діяльність або шукали роботу і готові були приступити до неї, тобто класифікувалися як «зайняті» або «безробітні» (за визначенням МОП).

Економічно неактивне населення (поза робочою силою) – особи, які не можуть бути класифіковані як «зайняті» або «безробітні». До них включаються незайняті громадяни, які належать до таких соціальних груп:

- учні, студенти, аспіранти, курсанти військових училищ (усі з відривом від виробництва);
- пенсіонери з інвалідності та на пільгових умовах;
- ті, які доглядають дітей і хворих, працюють у домашньому господарстві;
- зневірені особи;
- інші особи, які не мали необхідності у працевлаштуванні, а також ті, які шукають роботу, але не готові приступити до неї найближчим часом.

Економічно активне населення (зайняті й безробітні), або робоча сила, є переважною більшістю ресурсів праці. Воно є меншим за трудовий потенціал суспільства на кількість учнів і студентів працездатного віку, які навчаються з відривом від виробництва, військових строкової служби, домогосподарок і тих, які доглядають дітей і хворих.

Перелічені категорії характеризують комплекс – джерела, можливості й ресурси живої праці на різних рівнях: людини, групи людей, району, регіону, країни, але з різних поглядів. На Заході категорії «робоча сила», «трудові ресурси», «людський капітал» нерідко вживають як тотожні.

Контрольні питання

- 1 Трудовий потенціал як наукова категорія.
- 2 Співвідношення категорій «робоча сила», «трудові ресурси», «людський фактор», «трудовий потенціал» і «людський капітал».
- 3 Економічні та соціальні аспекти трудового потенціалу.
- 4 Розподіл і використання трудового потенціалу суспільства.
- 5 Ким встановлюється працездатний вік?

Тестові завдання

1 Під трудовими ресурсами розуміють:

- а) сукупність певних категорій населення країни, що беруть участь у суспільному виробництві;
- б) все населення працездатного віку;
- в) сукупна робоча сила країни;
- г) працездатне населення в працездатному віці, а також зайняте в суспільному виробництві населення за межами цього віку.

2 Особа, яка сподівається незабаром отримати роботу:

- а) належить до категорії зайнятих;
- б) належить до категорії безробітних;
- в) не належить до складу робочої сили;
- г) розглядається як неповністю зайнята.

3 Учень 8 класу, який працює у вільний від навчання час:

- а) належить до складу трудових ресурсів суспільства;
- б) не належить до складу трудових ресурсів суспільства;
- в) належить до категорії тимчасово зайнятих;
- г) не належить до категорії зайнятих.

4 До безробітних, за методологією МОП, належать особи віком 15–70 років (зарєєстровані та незарєєстровані в державній службі зайнятості), які одночасно відповідають таким умовам:

- а) не мали роботи (прибуткового заняття);
- б) активно шукали роботу або намагалися організувати власну справу впродовж останніх 4-х тижнів, що передували опитуванню, тобто робили конкретні кроки протягом останніх чотирьох тижнів з метою знайти оплачувану роботу за наймом чи на власному підприємстві;
- в) були готові приступити до роботи впродовж 2-х найближчих тижнів, тобто почати працювати за плату за наймом або на власному підприємстві;
- г) є працездатними за віком і станом здоров'я.

5 До осіб, які не можуть бути класифіковані як зайняті або безробітні, належать такі категорії населення:

- а) учні і студенти заочних форм навчання;

б) пенсіонери за віком, через інвалідність і на пільгових умовах; особи працездатного віку, які зневірилися у пошуках роботи;

в) особи, які зайняті в домашньому господарстві, вихованням дітей і доглядом за хворими;

г) інші особи, які не мали необхідності у працевлаштуванні, а також ті, які шукають роботу, але не готові приступити до неї найближчим часом через навчання.

Література [13, 23, 26, 31].

3 НАСЕЛЕННЯ ЯК ПРИРОДНА ОСНОВА ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

План

3.1 Населення, як індикатор розвитку держави.

3.2 Відтворення населення.

3.3 Природний рух населення: сутність і показники оцінювання.

3.4 Міграційні процеси: сутність, причини, види та показники міграції.

3.5 Джерела інформації про населення.

3.1 Населення як індикатор розвитку держави

Населення є одним із головних індикаторів соціально-економічного та екологічного розвитку держави та її регіонів - основою формування трудового потенціалу.

Організація суспільного виробництва базується на всебічному врахуванні всіх наявних елементів продуктивних сил, насамперед чисельності населення, яка є вихідною базою визначення кількісних характеристик трудового потенціалу країни, регіону чи населеного пункту. **Населення – це сукупність людей, які перебувають у межах даної держави і підлягають її юрисдикції.** Воно є сукупністю індивідів, які відповідно до біосоціальної сутності людини здійснюють власну життєдіяльність у межах певного ладу і вступають між собою в

суспільні відносини (економічні, політичні, правові, сімейні, національні, культурні).

Населення можна характеризувати з двох боків: як елемент продуктивних сил і як носія соціально-трудова відносин. Однак існує і третій бік, властивий населенню, – це відтворення самого населення. Під **відтворенням населення** розуміють його оновлення шляхом народжуваності і смертності, які постійно змінюють чисельність, статеву-вікову структуру та інші його показники.

Населення як складну демоекономічну категорію зазвичай розглядають у кількісних вимірах, використовуючи численні кількісні та якісні характеристики, відображені на рисунку 3.1.

Розрізняють постійне, наявне та юридичне населення.

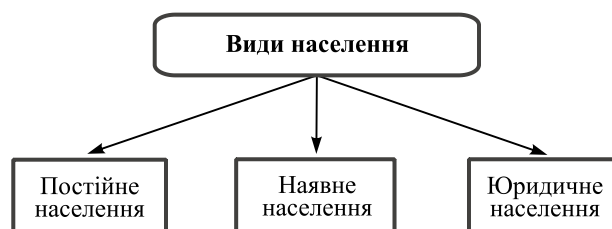


Рисунок 3.1 – Види населення

Постійне населення – це сукупність людей, які постійно проживають на певній території, незалежно від того, чи перебувають вони в даний момент на цій території.

Наявне населення даної території – це сукупність людей, які перебувають на ній, незалежно від тривалості перебування.

Юридичне населення – це ті, які зазначені у списках жителів даної території та зареєстровані на ній.

Працездатне населення – це сукупність осіб переважно працездатного віку, які здатні за своїми психологічними та фізичними здібностями брати участь у трудовій діяльності. Працездатне населення під впливом конкретних соціально-економічних умов поділяється на дві групи: економічно активне та неактивне населення.

Аналізуючи населення, важливо дослідити його розподіл за рядом демографічних ознак, особливо в динаміці, що дозволяє визначити соціально-економічні зрушення у структурі суспільства і виявити закономірності відтворення населення. На

розвиток економіки суспільства істотно впливає структура населення. Вона визначається за такими ознаками: статеву, віковою, етнічною, сімейною, соціальною, економічною.

Саме структура населення визначає його кількісний і якісний стан розміщення по країні.

3.2 Відтворення населення

Використання робочої сили у процесі праці передбачає її відтворення, яке перебуває у взаємозв'язку з відтворенням суспільного продукту. Під **відтворенням населення** розуміють безперервне відновлення його кількісних і якісних характеристик протягом тривалого історичного періоду з відносно сталими умовами життя. Відтворення населення - один із головних процесів відтворення суспільства, постійне відновлення генерації людей. Подібно до того, що відтворення не існує поза історичними формами, не існує воно й поза постійною взаємодією двох конкретних демографічних процесів: народжуваності та смертності. Відтворення населення - єдність цих двох процесів. Саме в народжуваності та смертності відображуються результати взаємодії демографічного процесу з усіма іншими процесами, що тривають у суспільстві.

Виділяють три типи відтворення населення: розширене, просте, звужене.

При **розширеному відтворенні** населення народжуваність перевищує смертність. **Просте відтворення** характеризується постійною кількістю населення внаслідок приблизно однакової народжуваності і смертності. При **звуженому типі** відтворення населення смертність перевищує народжуваність.

Розширене відтворення може бути екстенсивним та інтенсивним. **Екстенсивне відтворення** означає збільшення чисельності трудового потенціалу в країні та окремих регіонах без зміни якісних характеристик економічно активного населення. **Інтенсивне відтворення** трудового потенціалу пов'язано зі зміною його якості (зростання освітнього рівня працівників, їхньої кваліфікації, фізичних і розумових здібностей). Специфіка виробничих відносин багато в чому визначає якісні аспекти відтворення населення. Від характеру

виробничих відносин залежить рівень зайнятості та її структура за видами економічної діяльності, статтю й віком, а це у свою чергу вирішально впливає на всі аспекти відтворення населення. Система виробничих відносин багато в чому впливає на розселення людей як у масштабах країн і регіонів, так і в глобальному масштабі. Виробничі відносини визначають безпосередньо всі аспекти соціального відтворення населення.

На відтворення населення впливає все навколишнє середовище, тобто і природні, і соціальні, й економічні його компоненти. Залежно від конкретного змісту ці фактори мають як позитивний, так і негативний вплив.

3.3 Природний рух населення: сутність і показники оцінювання

Кількісні характеристики населення формуються під впливом його природного та механічного руху. **Природний рух** населення у широкому розумінні – це відтворення населення шляхом зміни поколінь. Природний рух характеризується показниками народжуваності, смертності, а також природного приросту. Ці показники визначають у відносному та абсолютному вираженні. Абсолютні показники – це загальна кількість народжених або померлих; відносні показники поділяються на темпи (відношення абсолютної величини приросту до чисельності населення на початок досліджуваного періоду, %) і коефіцієнти народжуваності, смертності та природного руху населення в населених пунктах у часі та для характеристики інтенсивності.

Загальний коефіцієнт народжуваності ($K_{н.з.}$) являє собою відношення кількості народжених за рік на 1000 жителів до середньорічної чисельності населення:

$$K_{н.з.} = \frac{Ч_н}{Ч_{ср}} \cdot 1000, \quad (3.1)$$

де $Ч_н$ – кількість народжених за рік, осіб;

$Ч_{ср}$ – середньорічна чисельність населення, осіб.

Слід зауважити, що загальний коефіцієнт народжуваності, незважаючи на його широке застосування, не можна розглядати як показник, що дає вичерпну характеристику рівня народжуваності. На величину цього коефіцієнта суттєво впливає статеві-віковий склад населення, тож на практиці застосовують і так званий спеціальний коефіцієнт народжуваності ($K_{н.с.}$):

$$K_{н.с.} = \frac{Ч_{н.}}{Ч_{ж}} \cdot 1000, \quad (3.2)$$

де $Ч_{ж}$ – середньорічна чисельність жінок репродуктивного віку (15-49 років).

Залежність рівня народжуваності від віку жінок обумовлює необхідність розрахунку спеціальних вікових коефіцієнтів народжуваності ($K_{н.в.}$):

$$K_{н.в.} = \frac{Ч_{н.в.}}{Ч_{жв}} \cdot 1000, \quad (3.3)$$

де $Ч_{н.в.}$ – кількість народжених від матерів даного віку, осіб;
 $Ч_{жв}$ – середньорічна чисельність жінок даного віку, осіб.

Фактором природного руху населення є також смертність. Для її характеристики використовують цілу низку показників, передусім коефіцієнт смертності ($K_{с.з.}$):

$$K_{с.з.} = \frac{Ч_{п}}{Ч_{с}} \cdot 1000, \quad (3.4)$$

де $Ч_{п}$ – кількість померлих за рік, осіб.

Величина цього коефіцієнта значною мірою залежить від вікового складу населення.

Для поглибленого аналізу демографічного стану використовують спеціальні коефіцієнти смертності, що розраховуються окремо за статтю, віком, причинами смертності тощо. Аналіз інтенсивності і динаміки смертності потребує

розгляду коефіцієнта дитячої смертності, який визначається за формулою

$$K_{д.с.} = \frac{Ч_{п.д.}}{Ч_{н.}}, \quad (3.5)$$

де $Ч_{п.д.}$ – кількість померлих за рік у віці до одного року, осіб;
 $Ч_{н.}$ – загальна кількість народжених за цей самий рік, осіб.

Природний приріст населення є похідним від масштабів народжуваності і смертності та визначається як різниця між кількістю народжених і померлих за формулами:

$$K_{п.п.} = \frac{Ч_{н.} - Ч_{п.}}{Ч_{с.}} \cdot 1000, \quad (3.6)$$

$$K_{п.п.} = K_{н.з.} - K_{с.з.}. \quad (3.7)$$

3.4 Міграційні процеси: сутність, причини, види та показники міграції

Разом з природним рухом на демографічні параметри населення впливає територіальна мобільність, або **механічний рух** населення. Останній пов'язаний з міграційними процесами. **Міграція** в перекладі з латинської (*migratio, migro*) означає переміщення, переселення. Переважно під міграцією розуміють такі територіальні переміщення населення, які супроводжуються зміною місця проживання та місця праці (назавжди або на досить тривалий термін) як у межах однієї країни, так і поза її межами. У демографічних і демоекономічних дослідженнях термін «міграція» вживається щодо таких актів переміщень у просторі, які пов'язані, по-перше, з перетином адміністративних меж населених пунктів, по-друге, із зміною індивідом місця проживання назавжди чи на певний термін.

Соціально-економічна суть міграції населення полягає в забезпеченні кількісної та якісної відповідності між потребою в робочій силі та наявністю її в різних регіонах держави, а також у реалізації прагнень працівників задовольнити особисті потреби соціального, професійно-кваліфікаційного та духовного характеру.

Будь-який міграційний акт відбувається під дією комплексу мотивів. Вони залежать від суб'єктивних та об'єктивних причин. Міграції відбуваються за особистим бажанням - кожен громадянин має право і можливість вибрати для себе місце проживання та праці, тобто задовольнити свої різноманітні потреби матеріального, професійно-кваліфікаційного і духовного характеру.

Класифікуючи міграції до будь-якої країни, виділяють зовнішню (міждержавну) і внутрішню. До зовнішньої міграції відносять такий рух населення через державні кордони, який пов'язаний зі зміною місця проживання.

Зовнішня міграція за територіальним охопленням включає міжконтинентальні та внутрішньоконтинентальні переміщення. Зовнішня (міждержавна) міграція існує в різних формах: трудовій, сімейній, рекреаційній, туристичній та ін. Міждержавна міграція робочої сили в другій половині ХХ ст. стала важливою частиною процесу інтернаціоналізації міжнародного господарського життя. Трудовий потенціал, будучи важливим фактором виробництва, шукає своє найефективніше використання не лише в рамках національного господарства, а й у масштабах світової економіки. Зовнішня міграція має два боки: **еміграція** – виїзд працездатного населення з країни перебування для довгострокового чи постійного проживання в іншу країну та **імміграція** – в'їзд робочої сили в дану країну з-за кордону (на постійне або тривале проживання для навчання, працевлаштування або з метою втечі від дискримінації, переслідувань тощо).

Внутрішня міграція – це переміщення населення в межах однієї країни.

Розрізняють міграції сільського та міського населення, міжміські міграції та міграції в межах сільської місцевості. Розрізняють також і міграції в межах окремих великих територіальних одиниць - області, економічного району, автономної республіки. У цих випадках міграції поділяють на внутрішньообласні та міжобласні, внутрішньорайонні та міжрайонні.

За тривалістю міграції поділяються на постійні (безповоротні) і тимчасові (зворотні).

Постійна (безповоротна) міграція – це переміщення населення, що супроводжується зміною постійного місця проживання. Масштаби зазначених переміщень, структура населення, яке в них задіяне, обумовлюють зміну кількісних і якісних характеристик населення конкретного населеного пункту, збільшують чи зменшують його трудовий потенціал. Прикладом постійної міграції є переселення сільських жителів до міст, а тимчасової (зворотної) – навчання, робота на іншій території за контрактом тощо.

Тимчасові міграції поділяються на маятникові, циклічні, епізодичні.

Маятникова міграція – це щоденні або щотижневі поїздки населення від місць проживання до місць роботи або навчання, що розташовані в різних населених пунктах. У маятникових міграціях бере участь значна частина міського й сільського населення. Радіус маятничкової міграції для великих міст дорівнює близько 40-70 км, для середніх – 25-30 км. Маятникова міграція задовольняє матеріальні та соціальні потреби, але призводить до надмірної втоми, бо пов'язана також з витратами вільного часу мігрантами, що скорочує можливості їх відпочинку і відновлення сил, виховання дітей, підвищення освітнього і культурного рівня тощо.

Циклічна (сезонна) міграція – це переміщення працездатного населення, пов'язане з пошуком роботи на певний час з поверненням на попереднє місце проживання (наприклад, сезонні роботи).

Епізодична міграція являє собою ділові, культурно-побутові, рекреаційні та інші поїздки, що здійснюються нерегулярно в часі.

Вимушена міграція – це переміщення особи, що супроводжується перетинанням державного кордону, у зв'язку з учиненням відносно неї або членів її сім'ї насилля чи переслідування в будь-якій формі або реальною можливістю піддатися насиллю чи переслідуванню, а також вимушене переміщення громадян України, іноземців чи осіб без громадянства, які проживають чи перебувають в Україні, що супроводжується перетинанням меж адміністративно-

територіальних одиниць України у зв'язку з екологічними, техногенними та іншими обставинами надзвичайного характеру.

За правовою ознакою мігрантів поділяють на легальних, напівлегальних, нелегальних. **Легальні мігранти** перетинають міжнародні кордони на законних підставах, тобто мають візу на в'їзд на певний термін або, перебуваючи в інших країнах, продовжили термін її дії. **Напівлегальні мігранти**, маючи візу, прибувають до країни на законних підставах, але через певний час з різних причин відмовляються виїхати до своєї батьківщини і залишаються у країні перебування. **Нелегальні мігранти** покидають країни постійного проживання, перетинають кордони держав без офіційного дозволу, тобто без візи на в'їзд.

За способом реалізації міграції поділяються на організовані та неорганізовані, індивідуальні. Перша здійснюється за допомогою й участі державних і громадських органів, другі ж силами й коштом самих мігрантів без матеріальної та організованої підтримки з боку будь-яких установ.

3.5 Джерела інформації про населення

Кількісні та якісні характеристики населення безперервно змінюються: люди народжуються, вмирають, одружуються, змінюють місце проживання, здобувають освіту тощо. Зміни чисельності і складу населення суттєво впливають на розвиток економіки та суспільства в цілому.

Чисельність і склад населення в усіх країнах визначається за допомогою перепису, поточного обліку населення (реєстрації народжуваності, смертності, прибуття і вибуття), вибіркового та спеціального демографічного обстеження, реєстрів населення. Переписи населення систематично проводяться в багатьох державах. Організація Об'єднаних Націй рекомендує проводити переписи в рік, близький до кінця десятиліття, і включати в програми обов'язковий мінімум питань з метою міжнародного порівняння одержуваної інформації.

Всеукраїнський перепис населення 2010 р. було проведено відповідно до Закону України «Про Всеукраїнський перепис населення», який визначив правові, економічні та організаційні основи підготовки і проведення, оброблення, поширення та

використання його результатів. Основною метою проведення Всеукраїнського перепису було отримання об'єктивних і цілісних даних щодо загальної кількості населення країни, його демографічних і соціальних характеристик.

У ході Всеукраїнського перепису населення, крім наявного, було обліковано також і постійне населення, за кількістю якого здійснюються розрахунки показників, що характеризують соціально-економічну структуру населення.

Контрольні питання

1 Обґрунтуйте необхідність управління демографічним розвитком.

2 Розкрийте сутність демографічної політики.

3 Назвіть та охарактеризуйте суб'єкти і об'єкти демографічної політики.

4 Назвіть державні документи, орієнтовані на поліпшення демографічної ситуації в Україні.

5 Сформулюйте сутність міграційної політики.

6 Назвіть основні напрями реалізації державної сімейної політики.

Тестові завдання

1 Під природним рухом населення розуміють:

а) рух показників народжуваності і смертності мешканців будь-якої країни за певний проміжок часу;

б) процес переміщення людей через кордони певних територій із зміною місця проживання або з регулярним поверненням до нього;

в) щорічні переміщення людей на певні сезони року;

г) переселення на тривалий час, але наперед обмежене певним терміном.

2 Оберіть варіанти тих відповідей, які відображують джерела даних про чисельність і склад населення:

а) переписи населення;

б) вибіркові та спеціальні демографічні обстеження;

в) реєстри населення;

г) паспортизація населення.

3 У цілому під переписом населення розуміють:

а) процес збору даних про чисельність населення країни за певний період;

б) процес збору даних про структуру населення країни на деякий момент часу;

в) процес повсякденного оновлення інформації про осіб, які постійно живуть на певній території;

г) процес збору демографічних, економічних і соціальних даних про кожного мешканця країни на деякий момент часу чи за певний період.

4 Серед принципів організації перепису населення не існує принципу:

а) всеосяжності;

б) одномоментності;

в) децентралізованого управління переписом;

г) поіменності.

5 Перепис здійснюється за станом на певний момент часу, який називається:

а) заключним моментом перепису;

б) критичним моментом перепису;

в) ключовим моментом перепису;

г) базовим моментом перепису.

Література [9, 27, 28].

4 СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ

План

4.1 Поняття та соціально-економічна сутність трудового потенціалу.

4.2 Компоненти трудового потенціалу.

4.3 Фактори, які впливають на трудовий потенціал.

4.1 Поняття і соціально-економічна сутність трудового потенціалу

Ефективне функціонування будь-яких підприємств сектора економіки можливе лише за наявності достатнього й якісного ресурсного забезпечення.

Будь-яке виробництво матеріальних благ або послуг потребує ресурсів як матеріальних, так і людських.

Соціально-економічний трудовий потенціал включає в себе й інвестиційний, маркетинговий, інноваційний, техніко-технологічний потенціал організаційної структури підприємства.

Соціально-економічний трудовий потенціал як ресурс через кваліфікацію, досвід, навички, вміння працівників впливає на рівень та ефективність використання інших ресурсів.

Соціально-економічний трудовий потенціал характеризує ту частину активного населення, що формує потенційну робочу силу шляхом акумулювання фізичних, розумових, практичних та інших, у тому числі й творчих, здібностей. Через участь у суспільному виробництві трудові ресурси здатні сприяти створенню цінностей, задовольняти духовні та матеріальні потреби суспільства. Вони виступають складовою ресурсного потенціалу підприємства і підлягають регулюванню з метою підвищення ефективності їх використання та забезпечення належних умов відтворення.

4.2 Компоненти трудового потенціалу

Показники визначають трудовий потенціал, які можна віднести як до окремої людини, так і до окремого колективу і цілого суспільства і характеризують компоненти або елементи трудового потенціалу:

1) психофізіологічні можливості участі в суспільно корисній діяльності;

2) можливості нормальних соціальних контактів;

3) можливості генерації нових ідей, методів, образів, уявлень;

4) раціональність поведінки;

5) наявність знань і навичок, необхідних для виконання певних обов'язків і видів робіт;

б) пропозиція на ринку праці.

Наведеним аспектам відповідають такі **КОМПОНЕНТИ** трудового потенціалу:

- 1) моральність і вміння працювати в колективі;
- 2) творчий потенціал;
- 3) активність;
- 4) організованість;
- 5) освіта;
- 6) професіоналізм;
- 7) ресурси робочого часу [3].

Трудовий потенціал може розглядатись у трьох рівнях: трудовий потенціал людини, трудовий потенціал колективу (підприємства), трудовий потенціал суспільства (таблиця 4.1).

Таблиця 4.1 – Приклади характеристик трудового потенціалу

Компоненти трудового потенціалу	Об'єкти аналізу і показники, що відповідають їм		
	Особа	Підприємство	Суспільство
1	2	3	4
Здоров'я	Працездатність. Час відсутності на роботі через хворобу	Втрати робочого часу через травми та хвороби. Витрати на забезпечення охорони здоров'я	Середня тривалість життя. Витрати на охорону здоров'я. Смертність за віковими категоріями
Моральність	Ставлення оточуючих до	Взаємовідносини між працівниками. Утрати від конфліктів	Ставлення до інвалідів, дітей, людей похилого віку. Злочинність. Соціальна напруженість

Продовження таблиці 4.1

1	2	3	4
Творчий потенціал	Творчі здібності	Кількість винаходів, патентів, раціоналізацій, нових виробів на одного працівника. Заповзятливість	Прибутки від авторських прав. Кількість патентів і міжнародних премій на одного жителя країни. Темпи технічного прогресу
Активність	Намагання реалізації здібностей, заповзятливість		
Організованість	Акуратність, раціональність, дисциплінованість, обов'язковість, ощадливість, порядність	Утрати від порушень дисципліни. Чистота. Старанність	Якість законодавства. Якість доріг і транспорту. Дотримання договорів і законів
Освіта	Знання. Кількість років навчання	Питома вага спеціалістів з вищою та середньою освітою у загальній чисельності працівників. Затрати на підвищення кваліфікації персоналу	Середня кількість років навчання у школі та закладах вищої освіти. Питома вага витрат на освіту в Держбюджеті
Професіоналізм	Уміння. Рівень кваліфікації	Якість продукції. Втрати від браку	Прибутки від експорту. Втрати від аварій
Ресурси робочого часу	Час праці протягом року	Кількість співробітників. Кількість годин на одного працівника за рік	Працездатне населення. Кількість працівників. Рівень безробіття. Кількість годин зайнятості за рік

Як впливає з таблиці 4.1, основою трудового потенціалу суспільства є потенціал окремої людини. Людський потенціал – міра втілених у людині здібностей, таланту, рівня освіти, кваліфікації та їх здатність приносити дохід.

Трудовий потенціал організації складає певна сукупність працівників, які в ній працюють.

Трудовий потенціал особистості **не є постійним**. Він змінюється з нагромадженням знань, навичок і досвіду індивіда. Тому трудовий потенціал індивіда можна оцінити тим, яку додану вартість він створює.

Трудовий потенціал організації являє складну, динамічну, відкриту систему, яка у свою чергу є складовою трудового потенціалу суспільства. Але трудовий потенціал організації не є простою сумою трудових потенціалів працівників, тому що об'єднання якостей людини є основою трудового потенціалу особи, і колективна продуктивна сила, що виникає у спільній діяльності окремих осіб, є основою трудового потенціалу колективу та організації.

Трудовий потенціал визначає максимально можливу потенційну здатність до праці індивіда, колективу (організації) та суспільства в цілому.

4.3 Фактори, які впливають на трудовий потенціал

Основними факторами, що зумовлюють зміни трудового потенціалу, є природний приріст населення, зміцнення фізичного стану і здоров'я, підвищення ІКР населення. Перелічені фактори, які впливають на стан трудового потенціалу, можуть бути об'єктивними та суб'єктивними.

Освіта є найкращим розміщенням капіталу для особи, сім'ї, підприємства і суспільства та одним із головних факторів якості трудового потенціалу.

Професіоналізм, здоров'я і моральність були розглянуті в темі 2.

Організованість – раціональне використання часу взагалі і робочого часу з мінімізацією його втрат зокрема. Складовими організованості людини є дисциплінованість, обов'язковість, уміння нормувати свій час, акуратність, відповідальність за свої рішення.

Творчий потенціал характеризує здібність людини та її активність щодо вираження нових ідей і їх реалізації, створення образів, творів мистецтва, наукових винаходів та розробок.

Творчий потенціал суспільства характеризують ступінь розвитку науки, мистецтва, винаходи та наукові відкриття, раціоналізаторські пропозиції, кількість лауреатів Нобелівської та національних премій.

Економічна сутність трудового потенціалу суспільства полягає в тому, що він, виступаючи у формі діючої робочої сили, створює матеріальні й духовні цінності, а як потенційна робоча сила – здатний їх виробляти. Звідси важливий висновок – **суспільство зацікавлено в максимальній питомій вазі трудового потенціалу, задіяного в суспільно-корисній праці**, адже це збільшує валовий внутрішній продукт і національний дохід, що зрештою дає можливість підвищити якість життя населення.

Головна функція трудового потенціалу – бути джерелом робочої сили, її формування, розподілу і використання, забезпечуючи прогресивний розвиток суспільства.

Контрольні питання

1 Поясніть поняття творчого потенціалу. Як воно впливає на трудовий потенціал?

2 Надайте узагальнену характеристику ресурсів, які являє собою потенціал?

3 Що зумовлює зміни трудового потенціалу?

4 Назвіть рівні управління трудовим потенціалом.

5 Яку структуру має трудовий потенціал суспільства?

Тестові завдання

1 До соціально вразливих економічно активних категорій населення належать:

- а) особи передпенсійного віку;
- б) молодь, яка вперше виходить на ринок праці;
- в) учні і студенти денних навчальних закладів;
- г) жінки, зайняті доглядом за дітьми та старими.

2 Категорія «трудова потенція» включає в себе:

а) тенденції зайнятості та безробіття, використання робочого часу, рівень міграційного руху;

б) статеві-віковий склад населення, демографічне навантаження на працездатне населення, тенденції відтворення трудового потенціалу;

в) освітній рівень, напрям професійної підготовки, розумові, творчі, підприємницькі здібності, доступність соціального забезпечення;

г) стан здоров'я, моральність, творчий потенціал, активність, організованість, асертивність, освіченість і професіоналізм.

3 Структура трудового потенціалу працівника включає такі складові:

а) фізичну та розумову;

б) психофізіологічну, кваліфікаційну, особистісну;

в) творчу та репродуктивну;

г) фізіологічну, соціально-психологічну, кваліфікаційну.

4 Кваліфікаційний потенціал індивіда характеризується:

а) сукупністю загальних і спеціальних знань і навичок;

б) запасом продуктивних здібностей, працездатністю, витривалістю;

в) ціннісними орієнтирами, інтересами, потребами у сфері праці;

г) досвідом роботи за спеціальністю.

5 Під структурою трудового потенціалу організації розуміють:

а) загальне співвідношення чисельності окремих груп персоналу, сформоване за ознакою освітньо-кваліфікаційного рівня;

б) загальне співвідношення чисельності окремих груп персоналу, сформоване за статеві-віковими ознаками;

в) загальне співвідношення чисельності окремих груп персоналу, сформоване за функціональними ознаками;

г) загальне співвідношення чисельності окремих груп персоналу, сформоване за демографічними, соціальними, професіональними та кваліфікаційними ознаками.

Література [11, 14, 24].

5 СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ФОРМУВАННЯМ І ВИКОРИСТАННЯМ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

План

- 5.1 Персонал підприємства: поняття і структура.
- 5.2 Трудовий потенціал підприємства.
- 5.3 Оцінювання трудового потенціалу.

5.1 Персонал підприємства: поняття і структура

У межах окремих організацій найбільш вживаним поняттям є «персонал». **Персонал** – це особовий склад організації, який включає всіх найманих працівників, а також працюючих власників і співвласників. Люди мають складний комплекс індивідуальних якостей – соціальних, психологічних, професійних, мотиваційних та інших. Саме наявність цих якостей і відрізняє працівників від речових факторів виробництва – сировини, машин, енергії, капіталу.

Головними ознаками персоналу є:

- наявність трудових відносин з роботодавцем, які оформляються трудовою угодою чи контрактом. Власники чи співвласники підприємства включаються до складу персоналу, якщо вони, окрім належної їм частини доходу, отримують плату за те, що власною працею беруть участь у діяльності організації;
- володіння певними кількісними і якісними характеристиками (професією, спеціальністю, кваліфікацією, компетентністю та ін.), наявність яких зумовлює діяльність працівника на конкретній посаді або робочому місці і відповідно віднесення його до однієї з категорій персоналу: керівників, спеціалістів, службовців;
- цілеспрямованість діяльності персоналу, тобто забезпечення досягнення мети організації через встановлення відповідних їй цілей і завдань для конкретного працівника і створення умов для їх досягнення.

Основними характеристиками персоналу є його чисельність і структура.

Чисельність персоналу залежить від характеру, масштабу, складності, трудомісткості виробничих та управлінських процесів, ступеня їх механізації, автоматизації, комп'ютеризації. Ці фактори визначають нормативну (планову) чисельність персоналу. Більш об'єктивно персонал характеризується списковою (фактичною) чисельністю, тобто кількістю працівників, які офіційно працюють на підприємстві чи в організації в певний період.

Структура персоналу – це сукупність і співвідношення окремих груп працівників, об'єднаних за певною ознакою. Структура персоналу може бути статистичною та аналітичною.

Статистична структура відображує розподіл персоналу і його рух у розрізі зайнятості за видами діяльності, категоріями та посадами. Так, виокремлюється персонал основних і неосновних видів діяльності, виробничий і невиробничий персонал, категорії персоналу.

Аналітична структура розподіляє працівників за професіями, спеціальностями, кваліфікацією, освітою, статевою ознакою, віком, стажем роботи.

За характером виконуваних функцій персонал поділяється на категорії: керівники; спеціалісти; службовці; працівники. Окремою категорією є працівники соціальної інфраструктури підприємства.

Професійна структура персоналу – це співвідношення представників різних професій і спеціальностей, які мають комплекс теоретичних знань і практичних навичок, набутих у результаті навчання та досвіду роботи в конкретній галузі.

Кваліфікаційна структура персоналу – це співвідношення працівників різних рівнів кваліфікації, тобто ступеня професійної підготовки. У нашій країні рівень кваліфікації характеризується розрядом, класом або категорією.

Статеві-вікова структура – це співвідношення груп персоналу за статтю і віком.

Структура персоналу за стажем може розглядатися або за загальним трудовим стажем або стажем роботи на конкретному підприємстві.

Структура персоналу за рівнем освіти характеризує виокремлення осіб, які мають вищу освіту, у т. ч. за рівнем

підготовки - бакалавр, спеціаліст, магістр; незакінчену вищу освіту (більше половини терміну навчання); середню спеціальну; середню загальну; неповну середню; початкову.

5.2 Трудовий потенціал підприємства

Кадрова складова потенціалу підприємства відіграє винятково важливу роль у забезпеченні ефективності господарювання. Адже з усіх ресурсів підприємства тільки персонал має здатність активно і самостійно поєднувати в часі і просторі всі інші ресурси, забезпечуючи таким чином господарську діяльність підприємства.

Трудовий потенціал – це наявні та передбачувані трудові можливості, які визначаються чисельністю, віковою структурою, професійними, кваліфікаційними та іншими характеристиками персоналу підприємства.

У загальній структурі трудового потенціалу підприємства можна виокремити такі його видові прояви:

1) за рівнем агрегованості оцінок:

- трудовий потенціал працівника – це індивідуальні інтелектуальні, психологічні, фізіологічні, освітньо-кваліфікаційні, ділові та інші якості і можливості, які використовуються чи можуть бути використані працівником для трудової діяльності.

Трудовий потенціал працівника є змінною величиною. Працездатність людини і акумульовані (нагромаджені) у процесі трудової діяльності творчі здібності і досвід підвищуються з розвитком і удосконаленням знань і навичок, зміцненням здоров'я, покращенням умов праці і життєдіяльності. Але вони можуть і знижуватись внаслідок погіршення стану здоров'я, посилення режимів праці і т. п. Слід зауважити, що потенціал характеризується не ступенем підготовленості працівника в даний момент до займання певної посади, а його можливостями в довгостроковій перспективі, зважаючи на вік, практичний досвід, ділові якості, рівень мотивації;

- груповий (бригадний) трудовий потенціал. Він включає додаткові можливості колективної діяльності працівників на

основі сумісності психофізіологічних і кваліфікаційно-професійних особливостей працівників;

- трудовий потенціал підприємства (організації). Це сукупні можливості працівників підприємства активно чи пасивно брати участь у виробничо-господарському процесі;

2) за спектром охоплення можливостей:

- індивідуальний трудовий потенціал. Він враховує індивідуальні можливості працівника;

- колективний трудовий потенціал. Враховує разом з індивідуальними можливостями працівників можливості їхньої співпраці для досягнення спільної мети;

3) за характером участі у виробничо-господарському процесі:

- потенціал технологічного персоналу – це сукупні можливості працівників, безпосередньо задіяних у виробничому процесі, і працівників, які виконують технічні функції апарату управління.

- управлінський потенціал – це можливості окремих категорій управлінського персоналу щодо організації та управління виробничими та комерційними процесами на підприємстві;

4) за місцем у соціально-економічній системі підприємства:

- структурно-формуючий трудовий потенціал – це можливості і здібності частини працівників підприємства щодо раціональної та високоефективної організації виробничих процесів і побудови оптимальної структури організації;

- підприємницький трудовий потенціал – це наявність і розвиток підприємницьких здібностей певної частини працівників як передумови досягнення економічного успіху;

- продуктивний трудовий потенціал – це можливості і здібності працівників підприємства досягати економічних і неекономічних результатів, виходячи з існуючих умов діяльності.

Для вимірювання трудового потенціалу підприємства традиційно використовують чотири типи одиниць: часові, натуральні, вартісні та умовні.

Часова оцінка трудового потенціалу працівника може свідчити про час, який необхідний працівникові для виконання професійних обов'язків. Прикладом *натуральних одиниць* може

слугувати кількість виробів, що може виготовити працівник на своєму робочому місці. *Вартісне вимірювання трудового потенціалу* дає змогу інтегрувати фінансові витрати і результати від діяльності підприємства. До умовних одиниць вимірювання належать різноманітні коефіцієнти, рейтинги, бальні оцінки тощо.

Вихідною одиницею формування трудового потенціалу підприємства є трудовий потенціал працівника, який утворює основу формування потенціалів вищих структурних рівнів.

Трудовий потенціал працівника містить:

- психофізіологічний потенціал – здатності і схильності людини, стан її здоров'я, витривалість, тип нервової системи, стан психіки і т. п.;

- кваліфікаційний потенціал – обсяг, глибина і різнобічність загальних і спеціальних знань, трудових навичок і вмінь, які обумовлюють здатність працівника до праці визначеного змісту і складності; трудова активність, трудова мобільність, результативність праці;

- соціальний потенціал – рівень соціальної свідомості та зрілості, ставлення до праці, ціннісні орієнтації, інтереси, потреби і запити у сфері праці.

Вищенаведене розмежування має практичний зміст, адже результативність праці залежить від ступеня узгодженості кваліфікаційного, психофізіологічного і особистісного соціального потенціалу, а механізми управління кожним з них істотно розрізняються.

Трудовий потенціал організації (підприємства) є складним структурним соціально-економічним утворенням і містить такі складові:

- кадровий потенціал;
- професійний потенціал;
- кваліфікаційний потенціал;
- організаційний потенціал.

Зрозуміло, що цей поділ є умовним, адже всі вищенаведені компоненти є взаємопов'язаними і взаємозалежними один від одного.

На відміну від трудових ресурсів, до яких належать люди, здатні до праці, кадри – це та їхня частина, що має професійну

здатність до праці, тобто спеціальну підготовку. Величина трудових ресурсів підприємства більша від кадрів на частину, що складають некваліфіковані і малокваліфіковані працівники.

Професійна складова трудового потенціалу є системою вимог до робочих місць, а кваліфікаційна відображує якісні характеристики персоналу та можливості їх розвитку.

Організаційна складова трудового потенціалу підприємства визначає ефективність функціонування трудового колективу в цілому як системи і кожного працівника окремо як елемента системи.

Зрозуміло, що оцінити трудовий потенціал надто складно. Об'ємну величину трудового потенціалу підприємства можна визначити за допомогою кількісних показників - чисельності працівників, сукупного фонду робочого часу, виробітку. Якість потенціалу можна оцінити за допомогою сукупності ознак – демографічних, медико-біологічних, професійно-кваліфікаційних.

5.3 Оцінювання трудового потенціалу

Оцінювання трудового потенціалу підприємства передбачає насамперед економічне оцінювання здібностей людей створювати певний дохід. Чим вищою є продуктивність праці і тривалішим період трудової діяльності працівника, тим більший дохід він приносить підприємству і вищою є цінність працівника для підприємства. Тому оцінювання трудового потенціалу повинно проводитись насамперед на основі моделей корисності, тобто реальна оцінка повинна стосуватись здатності працівника приносити чи виробляти додану вартість в умовах конкретного підприємства.

На практиці використовуються багато різноманітних методик оцінювання трудового потенціалу. За витратною методикою трудовий потенціал підприємства ототожнюється з витратами на підготовку, поточне утримання та майбутній розвиток персоналу. Будь-які витрати можуть включати затратну складову (те, що використане) і активну (те, що здатне приносити користь – дохід). Стосовно персоналу зазвичай застосовують поняття початкових і відновлювальних витрат.

Початкові витрати – це витрати на пошук, залучення, початкове навчання працівників, оформлення найму, профорієнтацію, витрати на підготовку і організацію робочого місця, витрати на адаптацію.

Відновлювальні витрати (витрати заміщення) – це теперішні витрати, необхідні для заміщення працівника, який працює на даний час, іншим працівником, здатним виконувати такі самі функції. Вони включають у себе витрати на залучення нового спеціаліста, його навчання, підготовку та витрати, пов'язані зі звільненням попереднього працівника - виплати у зв'язку зі звільненням; витрати, пов'язані із зниженням продуктивності праці перед звільненням; витрати від простою робочого місця.

Витрати можна поділити також на позиційні та персональні. *Позиційні витрати* стосуються робочого місця або посади і не залежать від особистості працівника. *Персональні витрати* залежать від якостей, навичок, здібностей конкретного працівника. Зрозуміло, що, на відміну від позиційних, персональні витрати визначити вкрай складно.

Основним показником використання персоналу як специфічного ресурсу є показник продуктивності праці та його випереджаюче зростання порівняно з витратами на персонал. Додатковими показниками є коефіцієнти змінності робочої сили і робочого місця; коефіцієнт віддачі повної заробітної плати (основної і додаткової); коефіцієнт творчої активності працівників (співвідношення прибутку від раціоналізаторських пропозицій та винаходів до витрат на ці заходи).

Прикладами порівняльних методів є метод анкетування, описовий, тестування, парного порівняння, рейтинговий, за критичними інцидентами, спостереження за поведінкою, інтерв'ю, ділові ігри.

Коефіцієнтна методика оцінювання трудового потенціалу поєднує в собі витратний і порівняльний підходи. Коефіцієнти оцінювання за даною методикою інтегруються в такі групи:

- показники професійної компетентності;
- показники творчої активності;
- показники кількості, якості та оперативності виконаних робіт;

- показники трудової дисципліни;
- показники колективної роботи тощо.

Конкретним прикладом можуть слугувати коефіцієнти освіти; посадового досвіду; підвищення кваліфікації; раціоналізаторської активності; оперативності виконання робіт.

Результатний підхід до оцінювання трудового потенціалу базується на постулаті корисності праці та її вартості. Результатом праці персоналу вважається кількість або вартість виготовленої продукції. Але при цьому виникають труднощі у визначенні конкретного результату праці окремих категорій персоналу – керівників, службовців, спеціалістів, основних і допоміжних працівників, технологічного та управлінського персоналу.

Витратний підхід дозволяє деякою мірою оцінити вартість працівника для підприємства, однак така оцінка доволі умовна і приблизна. Наприклад, два працівники, на підготовку і навчання яких були витрачені однакові кошти, у майбутньому можуть працювати з різною продуктивністю, віддачею, а отже, матимуть різну цінність для підприємства.

Концепція вартості людських ресурсів ґрунтується на переконанні, що працівник має вартість лише за умови, що він здатен приносити дохід, застосовуючи власну робочу силу. Тобто вартість персоналу, як і будь-якого ресурсу, є сьогоднішньою вартістю очікуваних у майбутньому доходів. Вартість і цінність працівника для підприємства залежить від терміну, протягом якого він буде працювати на підприємстві.

Вчені з мічиганського університету запропонували модель індивідуальної вартості працівника, основою якої є поняття умовної вартості та реалізованої вартості. За цією моделлю індивідуальна вартість працівника визначається обсягом доходу, який працівник принесе підприємству. Математично це можна виразити через формулу

$$O_{pv} = uv \cdot n_{im} \quad (5.1)$$

де O_{pv} – очікувана реалізована вартість працівника;

uv – умовна вартість, яка включає в себе весь потенційний дохід від праці за умов, що працівник залишиться працювати на підприємстві і реалізує власний потенціал;

n_{im} – показник імовірності того, що працівник залишиться працювати на підприємстві.

Очікувана реалізована вартість показує очікування керівництва з приводу того, яка частина потенційних доходів від праці буде реалізованою до моменту звільнення працівника з підприємства.

За даною моделлю вартість працівника для підприємства є імовірнісною величиною. Для підприємства це може означати, що не завжди працівник з більшим потенціалом буде більш цінним для підприємства. Керівництво, прагнучи оптимізувати вартість і корисність трудових ресурсів, може надати перевагу кандидату з більшою очікуваною реалізованою вартістю, а не найбільш здібному.

Контрольні питання

- 1 Які ознаки характеризують персонал підприємства?
- 2 Охарактеризуйте видові прояви трудового потенціалу підприємства за спектром охоплення можливостей.
- 3 Які типи одиниць традиційно використовують для вимірювання трудового потенціалу підприємства?
- 4 Наведіть приклади застосування результатного підходу до оцінювання трудового потенціалу підприємства.
- 5 Охарактеризуйте видові прояви трудового потенціалу підприємства за характером участі у виробничо-господарському процесі.

Тестові завдання

1 Персонал підприємства – це:

- а) працездатна частина населення країни, яка через власні психофізіологічні та інтелектуальні якості здатна виробляти матеріальні блага чи послуги, люди як зайняті в економіці, так і незайняті, але здатні до праці;

б) особовий склад організації, який включає всіх найманих працівників, а також працюючих власників і співвласників;

в) поняття, яке відображує головне багатство будь-якого суспільства, процвітання якого можливе при створенні умов для відновлення, розвитку, використання всіх ресурсів з урахуванням інтересів кожної людини;

г) наявні та передбачувані трудові можливості, які визначаються чисельністю, віковою структурою, професійними, кваліфікаційними та іншими характеристиками персоналу підприємства.

2 Трудовий потенціал підприємства – це:

а) наявні та передбачувані трудові можливості, які визначаються чисельністю, віковою структурою, професійними, кваліфікаційними та іншими характеристиками персоналу підприємства;

б) працездатна частина населення країни, яка через власні психофізіологічні та інтелектуальні якості здатна виробляти матеріальні блага чи послуги, люди як зайняті в економіці, так і незайняті, але здатні до праці;

в) особовий склад організації, який включає всіх найманих працівників, а також працюючих власників і співвласників;

г) поняття, яке відображує головне багатство будь-якого суспільства, процвітання якого можливе при створенні умов для відновлення, розвитку, використання всіх ресурсів з урахуванням інтересів кожної людини.

3 Наявність трудових відносин з роботодавцем, які оформляються трудовою угодою чи контрактом, є однією з головних ознак:

а) трудового потенціалу підприємства;

б) трудових ресурсів;

в) людських ресурсів;

г) персоналу.

4 Володіння певними кількісними і якісними характеристиками (професією, спеціальністю, кваліфікацією, компетентністю та інше), наявність яких зумовлює діяльність працівника на конкретній посаді або робочому місці і відповідно віднесення його до однієї з категорій

персоналу: керівників, спеціалістів, службовців, є однією з головних ознак:

- в) трудових ресурсів;
- б) людських ресурсів;
- в) персоналу;
- г) трудового потенціалу підприємства.

5 Цілеспрямованість діяльності, тобто забезпечення досягнення мети організації через встановлення відповідних їй цілей і завдань для конкретного працівника і створення умов для їх досягнення, є однією з головних ознак:

- а) трудового потенціалу підприємства;
- б) трудових ресурсів;
- в) людських ресурсів;
- г) персоналу.

Література [3, 19, 23, 29].

6 ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ

План

6.1 Інформаційне та науково-методичне забезпечення системи управління трудовим потенціалом суспільства.

6.2 Органи управління трудовим потенціалом суспільства.

6.3 Профспілки і спілки підприємців у формуванні та використанні трудового потенціалу суспільства.

6.1 Інформаційне та науково-методичне забезпечення системи управління трудовим потенціалом суспільства

Лише надійна інформація стосовно процесів, що відбуваються в економічній і соціальній сферах, дає можливість належним чином здійснювати державне управління трудовим потенціалом суспільства. Джерелом інформаційного забезпечення (ДІЗ) системи управління є дані перепису населення, статистична звітність, інформаційні та аналітичні звіти, довідки перевірок та обстежень суб'єктів господарювання і

регіонів. Користувачами цих даних є три гілки органів державної влади всіх рівнів, кожна в межах своєї компетенції в галузі управління формуванням, розподілом і використання трудового потенціалу.

Слід зауважити, що планово-централізована система економіки мала інші підходи до управління трудовими ресурсами, а тому здійснювалось інше за формою і змістом інформаційне забезпечення. Виконання нових ринкових законів потребувало принципово нової інформації, тобто зміни статистичної звітності щодо зайнятості ресурсів праці та нових форм інформаційного забезпечення. Так, у формах статистичної звітності раніше зовсім не йшлося про безробітних, виплату допомоги, громадські роботи та про багато іншого. Правильним шляхом до цього було втілення **міжнародних норм** адміністративної статистичної звітності. Але застосовувати окремо ці норми у відриві від інших показників економіки, що також не відповідали міжнародним нормам, було неможливо. Тому така велика робота, як перехід на міжнародні норми статистики та обліку, була запланована Урядом України на кілька років.

Стосовно трудових показників МОП у 1985 р. прийняла Конвенцію № 160 «Про статистику праці» і Рекомендацію № 170 з такою самою назвою. Відповідно до цих документів було встановлено основні розділи статистики праці:

- статистика економічно активного населення, зайнятості, безробіття і неповної зайнятості;
- статистика заробітної плати і тривалості робочого часу;
- індекси цін на споживчі товари;
- статистика вартості робочої сили;
- статистика витрат доходів домашніх господарств;
- статистика виробничого травматизму і професійних захворювань;
- статистика трудових конфліктів;
- статистика продуктивності [2].

Як бачимо з розгляду попереднього матеріалу, тією чи іншою мірою всі ці статистичні норми стосуються ресурсів праці. З 1992 р. Держкомстат України відповідно до графіка, затвердженого Кабінетом Міністрів України, почав

запроваджувати міжнародні норми статистики та обліку по всіх підрозділах економіки. Джерелами вдосконалення інформаційної бази були практика, аналіз і наукові дослідження. Це створило передумови того, що на даний час органи державного управління мають достатню базу інформації для зіставлення розвитку процесів у формуванні та використанні трудового потенціалу.

Реалізації заходів стосовно застосування міжнародних норм статистики й обліку сприяла **комп'ютеризація** як ланок державної служби зайнятості: Міністерства науки і освіти, Міністерства економіки та ін., так і органів Держкомстату України в період 1991—2001 рр. Працює розгалужена електронна пошта. Створено спеціальні служби, що програмують необхідні комп'ютерні операції та обслуговують комп'ютерну мережу. Так, ДІЗ впроваджує Єдину інформаційно-аналітичну систему (ЄІАС), за якою як пілотні працює декілька районних і міських центрів. Втілюється також Єдина технологія обслуговування незайнятого населення (ЄТОНН), яка потребує обладнання всіх центрів державної служби зайнятості найсучаснішою технікою. Впровадження ЄТОНН дає значне піднесення рівня культури обслуговування. Усе це складає розгалужену **комплексну систему інформаційного забезпечення державного управління трудовим потенціалом.**

Методи інформаційного забезпечення. В Україні застосовуються чотири методи отримання необхідних даних для управління ресурсами праці:

- **метод фіксації** стану ринку праці через безпосереднє звернення громадян до ланок державної служби зайнятості та звіти щодо певного кола показників; статистична звітність інших міністерств, пов'язаних із трудовим потенціалом;

- **метод щоквартального вибіркового обстеження домогосподарств** із питань економічної активності населення;

- **метод перевірок окремих питань**, який проводиться органами державної служби зайнятості, статистики, Міністерства економіки і європейської інтеграції, Міністерства освіти і науки як планово, так і позапланово або за їх дорученням науковими чи іншими підрозділами як уточнюючий контрольний метод;

- **метод перепису населення**, який здійснюється один раз на 10 років і проводиться Держкомстатом.

Метою методу фіксації є отримання офіційної інформації про стан ринку праці, надання освітніх послуг тощо. За цими даними проводяться всі розрахунки щодо необхідних коштів для виплати допомоги з безробіття, диференціації їхньої чисельності, фінансування різноманітних заходів тощо.

Метою проведення обстежень є одержання всебічної інформації про стан робочої сили, структуру зайнятості і безробіття. Матеріали проведених за цією методикою обстежень дають можливість реально оцінити обсяги та зміни пропозиції робочої сили і служать для прогнозування.

Метод вибірових перевірок суб'єктів господарювання застосовується у плановому та позаплановому порядку з метою отримання поточної інформації з конкретних питань і з подальшим її аналізом і вжиття необхідних заходів. Предметом перевірки можуть бути різноманітні аспекти діяльності вказаних суб'єктів, інформація за якими на рівні офіційних даних викликає сумнів і вимагає перевірки, або коли взагалі з якоїсь проблеми відсутні статистичні дані чи з інших причин.

Перепис населення дає змогу отримати найповніші дані щодо всього населення та його трудового потенціалу. Але через нечасте його проведення ці дані з часом застарівають і користування ними через це поступово зменшується.

Оскільки всі ці методи дають певні помилки і неточності, пов'язані з такими суб'єктивними факторами, як приховування окремими громадянами і посадовими особами інформації про свій фактичний стан, то результати цих методів доповнюють один одного.

6.2 Органи управління трудовим потенціалом суспільства

Управління трудовим потенціалом є вагомою частиною державного регулювання економічних і соціальних процесів, яке безпосередньо забезпечують органи законодавчої, виконавчої та судової влади різних рівнів. До загальної організаційної структури управління державою належать:

- Верховна Рада України — найвищий законодавчий орган, який приймає закони, визначає засади внутрішньої і зовнішньої економічної політики, затверджує загальнодержавні програми

економічного, соціального, науково-технічного розвитку, охорони довкілля, формує Державний бюджет і приймає інші рішення;

- Президент України для реалізації наданих йому повноважень створює свій апарат – Секретаріат Президента України, що аналізує економічні, політичні, соціальні процеси та за результатами аналізу подає Президенту України відповідні пропозиції;

- Кабінет Міністрів України — вищий орган у системі органів виконавчої влади, який спрямовує і координує роботу міністерств та інших органів виконавчої влади. У сфері управління економікою Кабінет Міністрів України забезпечує, зокрема, ведення політики у сфері праці, соціального і культурного розвитку;

- міністерства, які підпорядковані Кабінету Міністрів України, і є головною ланкою системи органів центральної виконавчої влади та покликані формувати і реалізовувати державну політику у відповідних сферах суспільного життя;

- державні комітети, які сприяють міністерствам та уряду в реалізації державної політики;

- місцеві державні адміністрації, які є єдиноначальними органами загальної компетенції.

6.3 Профспілки і спілки підприємців у формуванні та використанні трудового потенціалу суспільства

Профспілки і трудовий потенціал. Профспілки є головним суб'єктом соціального партнерства й основним виразником соціально-трудова інтересів найманих працівників. Їхня роль визначена в Законах України «Про зайнятість населення» та «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Членами профспілок можуть бути особи, які працюють на підприємствах, установах або організаціях незалежно від форм власності і видів господарювання.

Отже, профспілки – це колективні організації, завдання яких поліпшувати фінансові та нефінансові умови зайнятості і соціального захисту працюючих і непрацюючих своїх членів.

Ступінь юніонізації – питома вага членів профспілок у робочій силі, як і на будь-якому ринку, визначається попитом на членство у профспілці та пропозиції його послуг. Попит, тобто бажання працівників бути членами профспілки, залежить від «ціни», тобто від первинних і щомісячних внесків, а також від того, скільки часу в особи забере участь у профспілці. При інших рівних умовах, чим вищою є ціна, тим менше попит, і навпаки.

Контрольні питання

1 Розкрийте зміст і значення державної системи управління трудовим потенціалом суспільства.

2 Дайте характеристику об'єктів і суб'єктів управління трудовим потенціалом.

3 Які методи використовуються в управлінні трудовим потенціалом? Поясніть суть і значення кожного з них.

4 Як здійснюється інформаційне забезпечення управління трудовим потенціалом?

5 Яким є фінансове та кадрове забезпечення управління трудовим потенціалом?

Тестові завдання

1 Трудовий потенціал – це:

а) частина населення, яка маючи певну працездатність, зайнята або може бути залучена у процес виробництва матеріальних благ чи послуг;

б) узагальнена характеристика ролі людини в соціально-економічній і виробничо-господарській сферах суспільної взаємодії;

в) сукупність кількісних і якісних характеристик, здібностей і можливостей трудоактивного населення, які реалізуються в межах і під впливом існуючої системи суспільних відносин;

г) сукупність сформованих і розвинутих унаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів.

2 Економічна категорія «трудовий потенціал» співвідноситься:

- а) з трудовим потенціалом людини;
- б) трудовим потенціалом організації;
- в) трудовим потенціалом суспільства;
- г) всі відповіді є правильними.

3 Серед характеристик трудового потенціалу не існує характеристики:

- а) здоров'я;
- б) моральності та вміння працювати в колективі;
- в) привітності;
- г) освіченості.

4 Організованість як характеристика трудового потенціалу людини визначається такими показниками:

- а) акуратність; раціональність; дисциплінованість; обов'язковість; ощадливість; порядність;
- б) втрати від порушень дисципліни; чистота; старанність;
- в) якість законодавства, доріг і транспорту; дотримання договорів і законів;
- г) нема правильної відповіді.

5 Які з наведених тверджень відображують особливості трудового потенціалу організації:

- а) трудовий потенціал організації є величиною постійною;
- б) трудовий потенціал організації є величиною змінною;
- в) трудовий потенціал організації є більшим за суму трудових потенціалів окремих працівників;
- г) трудовий потенціал організації є сумою трудових потенціалів працівників?

Література [2, 4, 16, 25, 29].

7 ФОРМУВАННЯ ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОГО ТА КВАЛІФІКАЦІЙНОГО РІВНЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

План

7.1 Освіта і професійна підготовка як фундамент людського розвитку і прогресу суспільства.

7.2 Сутність і фактори конкурентоспроможності робочої сили.

7.3 Професійна мобільність людини на ринку праці.

7.4 Прогнозування професійно-кваліфікаційного попиту на робочу силу та перепідготовка кадрів.

7.1 Освіта і професійна підготовка як фундамент людського розвитку і прогресу суспільства

Освіта та професійна підготовка є фундаментом людського розвитку та прогресу суспільства. Вони також виступають гарантом індивідуального розвитку, плекають інтелектуальний, духовний і виробничий потенціал суспільства. Розпиток держави, структурні перетворення на мікро- і макроекономічному рівнях повинні гармонічно поєднуватися з реформою освіти і професійної підготовки для того, щоб задовольнити потреби і прагнення людей, особливо молоді, встановити нову систему цінностей, відповідати запитам людства щодо змін у сфері роботи як у громадському, так і приватному секторах. Надважливе значення освіти та професійної підготовки у розвитку людських ресурсів, визнання їх високими цінностями людини та суспільства обумовило проведення реформи освіти.

Формування ринкових відносин, становлення в Україні демократичної держави зумовлюють зміну цільових настанов професійної освіти: не забезпечення потреб держави у спеціалістах різних професій і рівнів кваліфікації, а задоволення різноманітних освітніх потреб особистості заради її розвитку і самореалізації, а також для забезпечення її конкурентоспроможності на ринку праці.

Згідно з Законом України «Про освіту» метою освіти є всебічний розвиток людини як особистості та найвищої цінності

суспільства, розвиток її талантів, розумових і фізичних здібностей, виховання високих моральних якостей, формування громадян, здатних до свідомого суспільного вибору, збагачення на цій основі інтелектуального, творчого, культурного потенціалу народу, забезпечення народного господарства кваліфікованими працівниками.

Основними принципами освіти в Україні є:

- доступність для кожного громадянина всіх форм і типів освітніх послуг, що надаються державою;
- рівність умов кожної людини для повної реалізації її здібностей, таланту, всебічного розвитку;
- гуманізм, демократизм, пріоритетність загальнолюдських духовних цінностей;
- органічний зв'язок зі світовою та національною історією, культурою, традиціями;
- незалежність освіти від політичних партій, громадських і релігійних організацій;
- науковий, світський характер освіти; інтеграція з наукою і виробництвом;
- взаємозв'язок з освітою інших країн; гнучкість і прогностичність системи освіти; єдність і наступність системи освіти;
- безперервність і різноманітність освіти;
- поєднання державного управління і громадського самоврядування в освіті.

Освіта сьогодні розглядається як одна з основних цінностей, без яких неможливий подальший розвиток суспільства. Освіта - це цілеспрямований процес виховання і навчання в інтересах людини, суспільства, держави, що супроводжується констатацією досягнення громадянином встановлених державою освітньо-кваліфікаційних рівнів.

Освіта являє собою багатофункціональну систему зі складною структурою.

7.2 Сутність і фактори конкурентоспроможності робочої сили

Випуск конкурентоспроможної продукції як на вітчизняному, так у перспективі й світовому ринку вимагає підвищення професійно-кваліфікаційного рівня трудового потенціалу. Постійно зростає потреба у висококваліфікованих працівниках, які мають високий загальноосвітній рівень, широкопрофільну професійну підготовку, спроможні швидко оволодіти новими технологіями, орієнтуватись у виробництві, що динамічно змінюється, готових до постійного вдосконалення, конкурентоспроможних на ринку праці.

Рівень конкурентоспроможності робочої сили визначається як ступінь можливостей працівника витримати конкуренцію з боку реальних або потенційних претендентів на його робоче місце або претендувати самому на інше, престижніше.

Виділяють три підходи до трактування конкурентоспроможності робочої сили:

1 Загальнотеоретичний підхід – конкурентоспроможність робочої сили визначають як обов'язковий атрибут товарно-грошового виробництва, що зводиться до змагання в досягненні успіхів на будь-якому рівні і в будь-якому секторі суспільно-економічного життя, до постійної здатності носія робочої сили протистояти негативним ринковим тенденціям, спрямованим у бік його виштовхування з виробничої сфери.

2 Ототожнення даної категорії з якістю робочої сили є найпоширенішим підходом у трактуванні конкурентоспроможності робочої сили.

3 Кон'юнктурний підхід. За умов ринкових відносин для працевлаштування населення важливими є не лише якісні характеристики їхньої робочої сили «самі по собі», а тільки за обставини їх відповідності кон'юнктурі ринку праці.

Конкурентоспроможність – це сукупність якісних і вартісних характеристик специфічного товару «робоча сила», що забезпечують задоволення конкретних потреб роботодавців, у тому числі державних підприємств, у працівниках певної кваліфікації (професії).

7.3 Професійна мобільність людини на ринку праці

Динамізм сучасних суспільних перетворень викликає до життя потребу у фахівцях, які вміють аналізувати мінливі соціально-економічні умови розвитку виробництва, приймати і реалізовувати нестандартні рішення в ситуації ринкової конкуренції, уникати стереотипів у виробничій й особистісній сферах взаємодії. Як визначено в Концепції професійної освіти України та Національній доктрині розвитку освіти України у ХХІ ст., нагальною є потреба забезпечення підготовки кваліфікованих кадрів, здатних до творчої праці, професійного саморозвитку, опанування і впровадження наукоємних та інформаційних технологій, конкурентоспроможних і мобільних на ринку праці.

Актуальність формування мобільної та конкурентоспроможної особистості полягає в тому, що сучасний ринок праці ставить до молодого покоління фахівців високі вимоги. У всіх сферах діяльності все більшого значення набувають такі якості, як соціальна відповідальність, адекватне сприйняття і мобільне реагування на нові фактори, самостійність і оперативність у прийнятті рішень, готовність швидко адаптуватися до нових умов праці та інші якості, що визначають соціальну та професійну мобільність особистості.

7.4 Прогнозування професійно-кваліфікаційного попиту на робочу силу та перепідготовка кадрів

Досягнення стійкої макроекономічної стабілізації можливе лише за умови проведення ефективної реструктуризації економіки, що відповідно призведе до якісних змін у професійно-кваліфікаційній структурі робочої сили. Нині попит на працівників тієї чи іншої професії (спеціальності) в основному визначається професійно-кваліфікаційною структурою зайнятих у виробництві та соціальній сфері. Водночас структура попиту на робочу силу зазнає суттєвих змін під впливом:

- збільшення попиту на працівників, які мають знання в галузі інформаційних технологій;
- зростання масштабів вивільнення робочої сили зі сфери матеріального виробництва, зокрема промисловості, транспорту,

будівництва, і перерозподіл до сфер обслуговування, культури, освіти, охорони здоров'я;

- збільшення (відновлення) кількості робочих місць у промисловості після їх різкого скорочення внаслідок кризи;

- скорочення потреби у важкій малокваліфікованій ручній праці внаслідок науково-технічного прогресу, що змінить чисельність і питому вагу окремих категорій професійних груп промислово-виробничого персоналу.

Основою для підготовки фахівців і працівників у розрізі спеціальностей і професій має стати поточна, короткострокова і перспективна потреба в кадрах усіх сфер економічної діяльності.

Для прогнозування попиту на робочу силу виділяють два підходи:

- 1) модель, що ґрунтується на функціональній залежності динамічних рядів базових індексів валового внутрішнього продукту, інвестицій, продуктивності праці від відповідних показників зайнятості [1];

- 2) перспективна потреба в робочій силі, що пропонують розраховувати на підставі нинішніх і прогнозованих показників: валового національного продукту; валової продукції за видами економічної діяльності; продуктивності праці; чисельності та розподілу кадрів по галузях економіки; професійно-кваліфікаційної структури зайнятих по галузях і т. д. [2].

Структура попиту на робочу силу сегментується за галузями та професійно-кваліфікаційними ознаками. Галузевий попит на робочу силу зумовлюється нинішньою та перспективною структурою економічних робочих місць [3]. Для розрахунку перспективної додаткової потреби у фахівцях і працівниках використовуються методи експертних оцінок, екстраполяції, динамічних рядів, насичення тощо.

Визначаючи потребу у фахівцях з вищою освітою відповідних освітньо-кваліфікаційних рівнів, робітничих кадрів, необхідно враховувати [4]:

- рівень забезпеченості галузей економіки, інших сфер економічної діяльності, підприємств фахівцями з вищою освітою та робітничими кадрами;

- фактори впливу на формування загальної та додаткової потреби у фахівцях і робітничих кадрах (обсяги виробництва,

обсяги інвестицій, чисельність зайнятих у галузях економіки, їхній статеві-віковий склад);

- загальну і додаткову потребу у фахівцях з вищою освітою, робітничих кадрів усіх сфер економічної діяльності;

- очікувані зміни в динаміці пропозиції фахівців, робітничих кадрів на національному ринку праці за галузями економіки, на регіональних ринках праці;

- поточну та середньострокову додаткову потребу у фахівцях з вищою освітою, робітничих кадрах у розрізах спеціальностей і професій на рівні підприємства, адміністративного району (міста).

Спрогнозувати таку потребу можна на основі взаємопов'язаних прогнозів чисельності і зайнятості населення, а також демографічних, економічних, технічних, соціальних прогнозів тощо. При цьому слід враховувати основні тенденції розвитку в соціально-економічному житті суспільства, які також зумовлюють глибокі зміни у процесі формування потреби в кадрах. Прогноз професійно-кваліфікаційної структури робочої сили та додаткової потреби в кадрах включає чотири блоки:

- демографічний прогноз і прогноз складу та динаміки чисельності економічно активного населення за соціально-демографічними групами (залежно від віку, статі та національної належності);

- прогноз темпів і пропорцій економічного зростання;

- прогноз виробництва товарів і послуг по галузях;

- прогноз зайнятості по галузях.

Перехід економіки від екстенсивного до інтенсивного шляху розвитку, від адміністративних методів управління господарствами до економічних, а також структурна перебудова приводить до вивільнення, перерозподілу та перепідготовки трудового потенціалу.

Контрольні питання

- 1 Обґрунтуйте стратегію розвитку освіти в Україні.
- 2 Як здійснюється підготовка кадрів робітничих професій?
- 3 Які ви знаєте основні форми підвищення кваліфікації кадрів робітничих професій на виробництві?

4 Чому профорієнтація виступає фактором формування трудового потенціалу?

5 Які вимоги до профорієнтації висуває ринкова економіка?

Тестові завдання

1 Одним із загальних законів розвитку будь-якого суспільства є закон підвищення якості населення, згідно з яким:

а) тривалість навчання кожного наступного покоління вища порівняно з попереднім поколінням;

б) рівень професійно-кваліфікаційного розвитку кожного наступного покоління вищий порівняно з попереднім поколінням;

в) властивості кожного наступного покоління вищі порівняно з попереднім поколінням;

г) професійна мобільність кожного наступного покоління вища порівняно з попереднім поколінням.

2 У цілому під кваліфікацією розуміють:

а) рівень відповідності отриманої професійної підготовки потребам виробництва, наближеність змісту і характеру набутих виробничих знань до практики обслуговування конкретних технологічних процесів;

б) рівень професійної придатності, що забезпечується сукупною наявністю у працівників загальноосвітніх і спеціальних знань, умінь, здібностей, досвіду та трудових навичок;

в) рівень розвитку особистості та формування її соціально-громадського досвіду;

г) сформований і розвинутий внаслідок інвестицій певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій галузі народного господарства.

3 Відповідно до Конституції України обов'язковою є:

а) загальна середня освіта;

б) професійно-технічна освіта;

в) неповна вища освіта;

г) повна вища освіта.

4 Серед принципів організації освітнього процесу в Україні не існує принципу:

- а) доступності;
- б) єдності та наступності;
- в) широти;
- г) рівності.

5 В Україні тривалість навчання в загальноосвітніх навчальних закладах II ступеня складає:

- а) 3 роки;
- б) 4 роки;
- в) 5 років;
- г) 6 років.

Література [18, 21, 22, 30].

8 ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ – ДОМІНУЮЧИЙ ФАКТОР СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ В СУЧАСНОМУ СВІТІ

План

- 8.1 Концепція людського капіталу.
- 8.2 Людський капітал як реалізована, активна частина трудового потенціалу.
- 8.3 Інвестиції в людський капітал.

8.1 Концепція людського капіталу

В історії економічної думки останніх десятиріч однією з найвизначніших подій стало створення теорії людського капіталу. Значний вплив цієї теорії на весь подальший розвиток економічної науки інколи порівнюють з революцією в економічній думці.

Поняття «людський капітал» увійшло в науку на початку 60-х рр. ХХ ст. в західній економічній літературі. Можна виділити дві основні причини виникнення інтересу до даного поняття. По-перше, це загальна закономірність розвитку сучасної науки в цілому, яка виявляється в концентрації уваги вчених на

дослідженні проблем людини. По-друге, це визнання того факту, що активізація творчих потенцій людини, розвиток висококваліфікованої робочої сили є найефективнішим способом досягнення економічного зростання.

Людський капітал визнаний найціннішим ресурсом, набагато важливішим, ніж природні ресурси або накопичене багатство. Саме людський капітал, а не матеріальні засоби виробництва, є визначальним фактором конкурентоспроможності, економічного зростання та ефективності.

В Україні відома концепція людського капіталу, запропонована американським економістом, викладачем Вашингтонського університету Дж. Кендрикком з його роботи «Сукупний капітал США і його формування». На думку Дж. Кендрика, **капітал** — це «здатність протягом певного періоду створювати певний продукт і дохід, включаючи неринкові форми доходу». Виходячи з такого визначення капіталу, науковець поділяє його на дві основні складові - речовий і неречовий капітал, а кожна з цих частин у свою чергу поділяється на капітал утілений і неутілений у людях. Людським капіталом у цій структурі буде втілений у людях речовий і неречовий капітал.

Речовий капітал, утілений у людях, - це капітал, одержаний завдяки внескам у формування та виховання людини. У традиційних поглядах на людський капітал такі вкладення розглядаються винятково як споживання та їх не вважають інвестиціями.

Неречовий капітал, утілений у людях, - це витрати на освіту та професійну підготовку людини, її здоров'я, а також на мобільність трудових ресурсів. На перший погляд, це трактування неречового капіталу, втіленого в людях, ідентичне концепції людського капіталу Г. Беккера. Проте трактування інвестицій Дж. Кендрикком має свої особливості, передусім у розумінні інвестицій в освіту та професійну підготовку.

Виникнення та поширення в економічній науці альтернативних концепцій людського капіталу викликані реаліями ринкової економіки, що останніми роками дедалі помітнішими стають і в нашій країні. Дуже часто у справі збільшення заробітків важливішими є не знання, вміння та освіта,

а знайомства та зв'язки людини. Добра освіта і міцне здоров'я ще не гарантують отримання відповідного доходу.

Отже, продуктивні якості та характеристики людини визнані особливою формою капіталу на підставі того, що їхній розвиток потребує значних витрат часу та матеріальних ресурсів і що вони, подібно до фізичного капіталу, забезпечують своєму власнику грошовий дохід.

8.2 Людський капітал як реалізована, активна частина трудового потенціалу

Базовим методологічним положенням теорії людського капіталу є використання економічного підходу до аналізу найрізноманітніших явищ у таких галузях людської діяльності, які раніше цілком належали до сфери соціальних, демографічних, психологічних та інших досліджень. Економічний підхід, базований на принципах раціональної оптимізуючої (максимізуючої) поведінки індивідів, був використаний в аналізі таких проблем, як теорія економічного зростання, розподіл доходів, інвестиції в людину, економіка освіти, планування сім'ї та ведення домашнього господарства, економічні аспекти злочинності і кримінальної діяльності, теорія міграції, дискримінація на ринках праці та ін.

Важливе значення концепція людського капіталу має для вивчення комплексу питань забезпечення раціональної зайнятості та оптимального функціонування ринку праці. Для аналізу пропозиції праці використовуються моделі вибору між роботою та дозвіллям і моделі інвестування в людський капітал.

У теоретичному аспекті слід розрізняти поняття «людський капітал» за трьома рівнями:

- на особистісному рівні людським капіталом називаються знання та навички, які людина здобула шляхом освіти, професійної підготовки, практичного досвіду (використовуючи при цьому свої природні здібності) і завдяки яким вона може надавати цінні виробничі послуги іншим;
- на мікроекономічному рівні людський капітал являє собою сукупну кваліфікацію та професійні здібності всіх працівників

підприємства, а також здобутки підприємства у справі ефективної організації праці і розвитку персоналу;

- на макроекономічному рівні людський капітал включає накопичені вкладення в такі галузі діяльності, як освіта, професійна підготовка і перепідготовка, служба профорієнтації та працевлаштування, оздоровлення тощо, є суттєвою частиною національного багатства країни, і ми називаємо його національним людським капіталом.

Слід звернути увагу на кілька принципових моментів, що впливають з цього визначення:

- по-перше, людський капітал — це не просто сукупність згаданих характеристик, а саме сформований або розвинутий у результаті інвестицій і накопичений певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій;

- по-друге, це такий запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який доцільно використовується для отримання корисного результату і сприяє зростанню продуктивності праці, тобто це реалізована, активна частина трудового потенціалу;

- по-третє, використання людського капіталу закономірно призводить до зростання доходів його власника:

- по-четверте, таке зростання доходів стимулює подальші інвестиції в людський капітал, що призводить до подальшого зростання доходів.

Оцінювання інвестицій у людський капітал і доходів від його використання звичайно проводиться в грошовій формі. Але слід наголосити, що далеко не всі інвестиції і не всі доходи можна виразити у грошовій формі. Крім грошових витрат, навчання, зміцнення здоров'я та інші дії, спрямовані на нарощення людського капіталу, вимагають щонайменше ще й нелегкої праці самої людини.

Обидва види капіталу є невід'ємними факторами економічного зростання. Проте, як свідчать дослідження західних учених, в останні десятиріччя частка та роль людського капіталу постійно збільшується, у результаті чого він перетворюється на головний фактор економічного зростання на всіх рівнях. «Людський капітал – найцінніший ресурс, далеко важливіший, ніж природні ресурси чи накопичене багатство... Саме людський

капітал, а не заводи, обладнання і виробничі запаси є наріжним каменем конкурентоспроможності, економічного зростання та ефективності»[17].

Людський капітал, як і фізичний, створюється та накопичується завдяки капіталовкладенням, що потребує від інвестора значних витрат. При цьому людський капітал формується головним чином у результаті певних інвестицій у людину (у людей) і, крім інвестиційних витрат, потребує доброї волі та чималих зусиль самого «об'єкта інвестування».

Фізичний і людський капітал відрізняються за своєю політекономічною суттю, проте обидва види капіталу подібні з огляду на техніко-економічні аспекти: і людський, і фізичний капітал потребують відволікання значних засобів за рахунок поточного споживання, від обох залежить рівень економічного розвитку в майбутньому, обидва типи капіталовкладень дають тривалий за своїм характером виробничий ефект, можуть приносити дохід своїм власникам і аналізуються принципово однаково.

8.3 Інвестиції в людський капітал

Поняття «людський капітал» означає не лише усвідомлення вирішальної ролі людини в економічній системі суспільства, а й визнання необхідності інвестування в людину, оскільки капітал набувається і збільшується шляхом інвестування (за рахунок обмеження поточного споживання) і приносить тривалий економічний ефект.

Інвестиції в людський капітал являють собою будь-які дії, що підвищують професійну кваліфікацію та продуктивні здібності людини і тим самим продуктивність її праці. Витрати, що сприяють підвищенню людської продуктивності, можна розглядати як інвестиції, оскільки поточні витрати здійснюються з тим розрахунком, що їх буде багаторазово компенсовано дедалі значнішим потоком доходів у майбутньому.

Інвестиції в людський капітал бувають різних видів. Передусім це, звичайно, витрати на освіту, включаючи загальну та спеціальну, формальну та неформальну освіту, підготовку за місцем роботи і т. ін. Вони є найочевиднішим, найпоширенішим

і, напевно, найважливішим видом інвестицій у людський капітал. Освіта формує працівників, які стають кваліфікованішими і продуктивнішими. Витрати на охорону здоров'я мають також велике значення. Добре здоров'я - результат витрат на профілактику захворювань, медичне обслуговування, дієтичне харчування та поліпшення життєвих умов - продовжує тривалість життя, підвищує працездатність і продуктивність праці. Нарешті, витрати на мобільність, завдяки яким працівники мігрують з місць відносно низької продуктивності праці в місця з відносно високою продуктивністю, збільшуючи тим самим результати використання свого людського капіталу. Крім названих вище, відповідно до основних активів людського капіталу, до інвестицій відносять також витрати на пошук економічно значущої інформації, виховання дітей (вкладення в майбутній людський капітал) та ін.

Отже, всі види витрат, які можна оцінити в грошовій або іншій формі і які сприяють зростанню в майбутньому продуктивності та доходів працівника, розглядаються нами як інвестиції в людський капітал.

Інвестування – це важлива передумова виробництва людського капіталу, але ще не само його виробництво, що здійснюється у процесі активної людської діяльності, у якій майбутній власник цього капіталу практично завжди виступає водночас і об'єктом, і суб'єктом, і результатом впливу. Людський капітал створюється як у суспільному секторі економіки (наприклад, у сфері освіти) за рахунок і державних, і приватних інвестицій, так і на особистісному рівні в тому розумінні, що витрати часу та праці для саморозвитку й самовдосконалення майбутнього власника людського капіталу абсолютно необхідні для нарощення цього капіталу.

Формування людського капіталу – це процес створення продуктивних здібностей людини за допомогою інвестицій у конкретні процеси її життєдіяльності.

Інвестиції в людський капітал мають особливості, що відрізняють їх від інших видів інвестицій:

1 Віддача від інвестицій у людський капітал залежить безпосередньо від терміну його використання, тобто визначається часом, що залишився до закінчення працездатного періоду життя

людини. Чим раніше зроблено інвестиції в людину, тим довше, за інших рівних умов, вони даватимуть віддачу.

2 Порівняно з інвестиціями в інші форми капіталу, інвестиції в людський капітал, за оцінками багатьох економістів, є найвигіднішими як для окремої людини, так і для суспільства в цілому.

3 Характер, масштаби і види інвестицій у людину зумовлені історичними, національними, культурними особливостями і традиціями суспільства, менталітетом народу. Наприклад, рівень освіти і вибір професії дітьми значною мірою залежать від сімейних традицій, професії та рівня освіти їхніх батьків.

4 Є особливості також у фізичному та моральному зношуванні людського капіталу. Воно визначається, по-перше, мірою природного старіння (фізичного зношування) людського організму та притаманних йому психофізіологічних функцій, а по-друге, мірою економічного старіння (морального зношування) внаслідок застарівання знань чи відносного зменшення цінності здобутої колись освіти.

5 Інвестиційний період фізичного капіталу (у середньому 1,5-2 роки) значно коротший порівняно з людським капіталом. Наприклад, інвестиційний період такої форми вкладень у людину, як освіта, тобто тривалість навчання, може сягати 12-20 років.

6 Функціонування людського капіталу, віддача від його застосування зумовлені волею людини — власника цього капіталу, її індивідуальними інтересами та перевагами, її зацікавленістю, відповідальністю, світоглядом і загальним рівнем культури, зокрема й економічної.

7 Вкладення в людський капітал дають значний за обсягом, тривалий за часом та інтегральний за характером економічний і соціальний ефекти.

8 Не будь-які інвестиції в людину можна визнати економічно необхідними і суспільно доцільними. Наприклад, витрати, пов'язані з навчанням кримінальної діяльності, з вихованням антисоціальних рис характеру, не можна визнати інвестиціями в людський капітал, оскільки вони завдають шкоди суспільству і не сприяють розвитку людини.

Інвестиції в людський капітал можна класифікувати за такими групами витрат:

- первинна освіта (дошкільна, початкова, середня, професійно-технічна, вища);
- охорона здоров'я в широкому розумінні, включно з усіма витратами, які сприяють продовженню тривалості життя, зміцненню імунітету, фізичної та психічної сили, витривалості людей;
- освіта дорослих, що включає навчання та підвищення кваліфікації на виробництві, самовдосконалення, додаткову освіту тощо;
- виховання гуманітарних складових людського капіталу, що включає вміння підтримувати нормальні стосунки, налагоджувати ділові контакти, політичну та соціальну лояльність, відповідальність людини, її корпоративність, моральність, ціннісні орієнтації;
- посилення мотивацій працівників до підвищення якості своєї праці;
- міграція працівників і їхніх сімей з метою поліпшення умов працевлаштування;
- пошук економічно важливої інформації.

Контрольні питання

1 Чим викликаний розвиток теорії людського капіталу? Як ви розумієте це поняття?

2 Чим пояснюється зростання значення людського капіталу для економічного і соціального розвитку?

3 У чому значення та специфіка інвестицій у людський капітал?

4 Порівняйте витрати та очікувані майбутні зиски від одержання вами вищої освіти з урахуванням фактора часу.

5 Навіщо потрібно оцінювати ефективність інвестицій у людський капітал?

Тестові завдання

1 Під людським капіталом розуміють:

а) запас здоров'я, знань, вмінь, навичок, здібностей, мотивацій, особистісних якостей людини, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері економічної діяльності;

б) сформований і розвинений в результаті інвестицій і накопичений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в економічній діяльності, сприяє зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливає на зростання доходів свого власника, прибутку підприємства та національного доходу;

в) усі матеріальні та нематеріальні активи, які людина має і використовує в економічній діяльності для підвищення своїх доходів, прибутку підприємства та національного доходу;

г) сукупність і структура психічних і психофізіологічних особливостей людини, необхідних для досягнення певного рівня ефективності в професійній діяльності.

2 Серед наведених тверджень оберіть те, яке відображує особливості людського капіталу:

а) людський капітал, як і фізичний, створюється і накопичується завдяки капіталовкладенням;

б) людський капітал, на відміну від фізичного, не ліквідний;

в) обидва види капіталу є невід'ємними чинниками економічного зростання;

г) обидва види капіталу приносять доходи своїм власникам.

3 Найсуттєвіші відмінності між речовим та людським капіталом полягають в тому, що:

а) людський капітал, на відміну від фізичного, не приносить грошові доходи своєму власнику чи суспільству;

б) для створення людського капіталу, на відміну від речового, необхідна конкретна жива праця майбутнього власника;

в) вкладення в людський капітал дають значний, тривалий та інтегральний економічний і соціальний ефект;

г) людський капітал, порівняно з речовим капіталом, більш ліквідний.

4 Під інвестиціями в людський капітал розуміють:

а) витрати підприємства на оплату праці персоналу, надання компенсаційних пакетів співробітникам;

б) будь-які дії, що підвищують професійну кваліфікацію і продуктивні здібності людини та продуктивність праці працівників;

в) діяльність людини в напрямку забезпечення особистих життєвих потреб;

г) дії держави в напрямку забезпечення сприятливого соціального клімату в країні.

5 До прямих матеріальних витрат, пов'язаних з одержанням освіти, не можна віднести:

а) плату за навчання;

б) втрачені доходи;

в) витрати на підручники, послуги бібліотеки, копіювання, канцтовари;

г) витрати, пов'язані зі зміною місця проживання.

Література [5, 10, 21].

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1 Конституція України [Текст]. – Київ : Видавничий дім «СКІФ», 2010. – 48 с.

2 Про охорону праці [Текст] : закон України. – Київ : АТ «Книга», 1996. – С. 114–133.

3 Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії [Текст] : закон України // Урядовий кур'єр. – 7 лист. 2000.

4 Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків [Текст] : закон України // Урядовий кур'єр. – 2005. – № 198. – С. 8–11.

5 Балабанова, Л. В. Управління персоналом [Текст] : навч. посібник / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – Донецьк : ДонДУЕТ, 2006. – 471 с.

6 Васильченко, В. С. Державне регулювання зайнятості [Текст] / В. С. Васильченко. – Київ : Вид-во КНЕУ, 2003. – 252 с.

7 Управління трудовим потенціалом [Текст] : навч. посібник / В. С. Васильченко, А. М. Гриненко, О. А. Грішнова, Л. П. Керб. – Київ : КНЕУ, 2005. – 403 с.

8 Васильченко, В. С. Ринок праці [Текст] : навч.-метод. посібник для самост. вивч. дисц. / В. С. Васильченко, В. М. Петюх, Л. В. Щетініна. – Київ : Вид-во КНЕУ, 2006. – 228 с.

9 Волгин, Н. Ф. Управление человеческими ресурсами: опыт индустриально-развитых стран [Текст] / Н. Ф. Волгин. — М., 2002. — 448 с.

10 Грішнова, О. А. Людський розвиток [Текст] : навч. посібник / О. А. Грішнова. – Київ : КНЕУ, 2006. – 308 с.

11 Гриненко, А. М. Соціальна політика [Текст] : навч. посібник / А. М. Гриненко. – Київ : Вид-во КНЕУ, 2004. – 309 с.

12 Демографічна криза в Україні: проблеми дослідження, витоки, складові, напрями протидії [Текст] / ред. В. Стешенко. — Київ, 2001. — 560 с.

13 Трудовий потенціал, зайнятість і ринок праці (теорія і практика) [Текст] / М. І. Долішній, С. М. Злупко, Т. С. Злупко, Т. Б. Токарський. — Львів, 1997. — 340 с.

14 Єсінова, Н. І. Економіка праці і соціально-трудові відносини [Текст] : навч. посібник / Н. І. Єсінова. – Київ : Кондор, 2004. – 432 с.

15. Персонал [Текст] : словарь понятий и определений / П. В. Журавлев, С. А. Карташов, Н. К. Маусов, Ю. Г. Одегов. — М., 2000. — 511 с.

16 Інформаційне забезпечення ринку праці в Україні [Текст] // Міжнародна наук.-практ. конф., Ялта 25 - 27 верес. 2006 р. – Київ, 2006. – 376 с.

17 Качан, Є. П. Управління трудовими ресурсами [Текст] : навч. посібник / Є. П. Качан, Д. Г. Шушпанов. – Київ : Вид. дім «Юридична книга», 2003. – 258 с.

18 Калина, А. В. Економіка праці [Текст] : навч. посібник / А. В. Калина. – Київ : МАУП, 2004. – 272 с.

19 Краснокутська, Н. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка [Текст] : навч. посібник / Н. С. Краснокутська. – Київ : Центр навчальної літератури, 2007. – 352 с.

20 Ким, М. Н. Трудовой потенциал: формирование, использование, управление [Текст] : учеб. пособие / М. Н. Ким. — Харьков, 2003. — 248 с.

21 Криклій, А. С. Освіта і професійне навчання як чинник розвитку трудового потенціалу [Текст] / А. С. Криклій. — Київ, 2005. — 473 с.

22 Лич, В. М. Трудовой потенциал: теория і практика відтворення [Текст] / В. М. Лич. — Київ, 2003. — 314 с.

23 Новіков, В. Н. Організація і розвиток соціальної сфери (вітчизняний і зарубіжний досвід) [Текст] / В. Н. Новіков. – Київ : Інститут економіки НАН України, 2000. – 246 с.

24 Ноджак, Л. С. Демографічні чинники формування і використання трудового потенціалу за ринкових перетворень [Текст] / Л. С. Ноджак. — Львів, 2004. — 190 с.

25 Осовська, Г. В. Управління трудовими ресурсами [Текст] : навч. посібник / Г. В. Осовська, О. В. Крушельницька. – Житомир: ЖГП, 2000. – 304 с.

26 Управління трудовим потенціалом [Текст] / В. С. Пономаренко, В. М. Гриньова, М. М. Салун, М. М. Новікова [та ін.]. — Харків, 2006. — 432 с.

27 Пирожков, С. І. Внешние трудовые миграции в Украине: социально-экономический аспект [Текст]: монографія / С. І. Пирожков. — Київ, 2005. — 134 с.

28 Тарасюк, Г. М. Планування діяльності підприємства. Практикум [Текст]: навч. посібник [для студ. вищ. навч. закл.] / Г. М. Тарасюк. — Київ: Кондор, 2004. — 266 с.

29 Інвестування. Зайнятість. Освіта [Текст]: монографія / В. Г. Федоренко, М. Г. Чумаченко, Ю. М. Маршавін [та ін.]. — Київ, 2002. — 517 с.

30 Щокін, Г. В. Понятійно-термінологічний словник. Управління людськими ресурсами [Текст] / за ред. Г. В. Щокіна, О. В. Антонюка, М. Ф. Головатого. — Київ, 2006. — 487 с.

