

2. Ильин Е. П. и др. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, 2000. – 212 с.
3. Озерникова Т.Г. Формирование и развитие системы трудовой мотивации: Автореф. дисс. ... д-ра экон. наук: 08.00.05 / Байкальский гос. ун-т экономики и права. – Иркутск, 2003. – 36 с.
4. Зильберман А. Антикризисная мотивация // Управление компанией. – 2007. – №3. – С.28-38.
5. Вознюк Е. Камни преткновения мотивации // “&Стратегии”. – 2006. – №5. – С.34-42.
6. Лановенко Е. Компенсационный пакет: от каждого по способностям, каждому по труду // Справочник кадровика. – 2004. – №1. – С.14-26.
7. Отчет Северной ЭС НЭК «Укрэнерго» по труду за период 2005-2007 гг. (Форма №1-ПВ).
8. Расшифровка фонда оплаты труда персонала Северной ЭС НЭК «Укрэнерго» за 2007 г.
9. Розподіл витрат на соціальні пільги по джерелам витрат за 2005 рік по Північній ЕС НЕК «Укрэнерго».
10. Довідка про склад заробітної плати по Північній ЕС НЕК «Укрэнерго» за 2007 р.
11. Динаміка середньомісячної заробітної плати по регіонах, по видах економічної діяльності, по галузях промисловості за 2007 р. // Інформація з офіційного сайту Державного комітету статистики України – http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2007/pp_g_u2007.htm.

Получено 12.01.2009

УДК 005.336.4

О.В.ІВАНІСОВ, канд. екон. наук

Харківський національний економічний університет

ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ: СУТНІСТЬ ТА МЕТОДИ ОЦІНКИ

Визначається сутність, значення та методи оцінки трудового потенціалу як на макроекономічному рівні, так і на галузевому рівні, зокрема у сфері житлово-комунального господарства.

Процеси реформування, що відбуваються в соціально-економічному житті українського суспільства, найпомітніше виявляються у сфері зайнятості. І сьогодні йдеться вже про практично нову модель зайнятості і про принципово інші способи формування трудового потенціалу. Тому актуальним є процес ефективного формування і використання трудового потенціалу в сучасних умовах розвитку економіки України.

Серед вчених, які займалися вивченням даної проблеми, необхідно виділити В.М.Гриньову, Є.П.Качана, Г.Д.Кулагіну, Г.В.Осовську, В.М.Петюха, В.С.Пономаренко [1, 3, 5-8].

Метою нашого дослідження є вивчення сутності та значення категорії “трудоий потенціал”, а також виявлення найбільш ефективних методів його оцінки.

Об'єктом даного дослідження є процеси формування та використання трудового потенціалу в умовах економіки України.

Суб'єктом даного дослідження є трудові ресурси України, предметом дослідження – трудовий потенціал.

Основними завданнями даного дослідження є:

- вивчення теоретичних особливостей категорії “трудоий потенціал”;
- виявлення основних проблем у сфері формування та використання трудового потенціалу в сучасних умовах господарювання;
- виявлення найбільш ефективних методів оцінки формування та використання трудового потенціалу на різних рівнях управління.

В економічній літературі можна зустріти багато визначень поняття "трудоий потенціал", розглядаються ознаки, які характеризують його як економічну категорію і пов'язують з іншими категоріями. Більшість авторів визначають трудовий потенціал як ресурс праці, який має у своєму розпорядженні суспільство, або як визначені кількістю фізичних осіб або робочим часом потенційні запаси живої праці, які має у своєму розпорядженні суспільство у певний момент часу, тобто трудові ресурси представлені в об'єднанні їх кількісних або якісних характеристик. На думку деяких авторів, поняття "трудоий потенціал" включає визначення сукупного суспільного працівника і відповідні умови роботи у поєднанні з чинниками, які відображають, з одного боку, його зміст, а з іншого – його соціально-економічний характер. Але таке визначення не дає кількісного уявлення про нього, про його структуру [7].

Переконливішим є трактування, що визначає трудовий потенціал як похідну від трьох величин: чисельності населення у працездатному віці у певний момент часу; чисельності регламентованого для потреб виробництва часу протягом доби, тижнів, місяців, років, людського життя; суспільно необхідної напруженості (інтенсивності) трудової діяльності протягом регламентованого часу [2].

Трудоий потенціал будь-якої країни (регіону) характеризується сукупною здібністю її трудових ресурсів до виробництва максимально можливого в даних економічних і соціальних умовах обсягу продуктів та послуг, необхідних для задоволення потреб і забезпечення поступального розвитку економіки [5].

У вирішенні проблеми статистичної характеристики трудового потенціалу важлива роль відводиться статистиці трудових ресурсів, статистиці ринку праці, обліку зайнятості і безробіття. При цьому показники чисельності безробітних, а саме їх якісний склад, слід розглядати, на наш погляд, з позицій розрахунку величини втрат трудового

потенціалу, що наноситься економіці.

Чинниками, що визначають трудовий потенціал країни у сучасних умовах, є: зростання чисельності і якості трудових ресурсів; раціоналізація їх розподілу за професіями, видами діяльності, територіями, секторами економіки; підвищення ефективності використання трудових ресурсів, підвищення питомої ваги економічно активного населення в чисельності трудових ресурсів, а також питомої ваги зайнятих в чисельності економічно активного населення та інші чинники [4].

Враховуючи вищевикладене, вважаємо за доцільне внести до поняття трудового потенціалу ряд уточнень, що дозволить, на наш погляд, здійснювати його реальну оцінку, а саме:

- трудовий потенціал, з кількісного боку, це чисельність фізичних осіб у межах даної економічної території, яка на момент обліку відноситься до робочої сили;
- з якісного – це соціально-економічні характеристики робочої сили: кваліфікація, спеціалізація, сімейний стан, рівень освіти, спеціальність та ін.

Не дивлячись на деяку увагу окремих економістів до даного питання, методологія визначення трудового потенціалу поки що повністю не розроблена та існує ряд методологічних проблем і дискусійних моментів, з визначенням критеріїв його оцінки і вартості трудових ресурсів. Значення показників трудового потенціалу щодо характеристики можливостей процесу економічної діяльності в країні, визначається теорією чинників виробництва, а саме тим, що людина зі своїми знаннями, виробничим досвідом і кваліфікацією є основним елементом продуктивних сил суспільства. Тому, здійснити оцінку трудового потенціалу країни і визначити його роль в економіці, можливо шляхом розгляду і аналізу процесів, що відбуваються на ринку праці в цілому і в розрізі окремих підприємств.

Слід зазначити, що застосування сучасних методів оцінки трудового потенціалу працівників в умовах становлення ринкової економіки набуває особливого значення. Головним завданням здійснення такої оцінки є виявлення трудового потенціалу кожного працівника і ступеня його використання, аналіз відповідності працівника посаді або його готовності посісти конкретну посаду, а також характеристика ефективності його трудової діяльності, а отже, визначення ступеня і значущості конкретного працівника для господарюючого суб'єкта [1].

Оцінка трудового потенціалу персоналу – досить складне в методичному й організаційному плані завдання. Слід зазначити, що єдина універсальна методика, яка придатна для вирішення всього комплексу завдань сьогодні відсутня як в українській, так і в зарубіжній статис-

тичній практиці. Розробка тієї або іншої методики залежатиме від мети дослідження, оцінки, категорії працівників, які характеризуються, організаційної культури і філософії підприємства та інших чинників.

Методи, які використовуються в процесі оцінки сукупного трудового потенціалу підприємства, включають ряд показників, які дозволяють охарактеризувати потенціал працівників з якісної та кількісної сторін.

Для характеристики сукупного трудового потенціалу з кількісної сторони використовуються такі показники, як:

- чисельність промислово-виробничого персоналу та персоналу не-промислових підрозділів;
- кількість робочого часу, можливого для використання при нормальному рівні інтенсивності праці (межа можливої участі працівника у праці) [6].

Чисельність промислово-виробничого персоналу (ЧПВП) є одним із найважливіших показників, який характеризує виробничі можливості підприємства. Чим більша чисельність, тим, за інших рівних умов, більший обсяг виробленої продукції. Такий шлях збільшення обсягу виробництва класифікується як екстенсивний. Проте показник чисельності працівників, навіть за видами діяльності (зайняті основною діяльністю, зайняті в невиробничих підрозділах підприємства та ін.), за категоріями промислово-виробничого персоналу, недостатній для повної характеристики трудового потенціалу, особливо з метою управління кадрами в умовах ринкової економіки.

Економісти вважають, що в якості основного показника трудового потенціалу, виступає людино-година. Величина сукупного потенційного фонду робочого часу виробничого колективу дорівнює різниці між календарним фондом (Φ_k) і сумарними резервоутвореними неясками та перервами ($T_{тп}$), тобто конкретної величини часу щодо виконання виробничого завдання даним колективом працівників. До нерезервоутворених втрат відносяться регламентовані втрати робочого часу, які за своєю правовою та економічною сутністю є необхідними і можуть бути резервом збільшення часу безпосередньої діяльності. У цьому фонді фіксується увесь обсяг потенційних можливостей працівників за будь-який період часу [8].

Стосовно підприємства, величина сукупного потенційного фонду робочого часу визначається за формулою

$$\Phi_{п} = Ч \times Д \times T_{см} , \quad (1)$$

де $\Phi_{п}$ – сукупний потенційний фонд робочого часу підприємства; Ч – чисельність тих, що працюють, чол.; Д – кількість днів роботи у періоді; $T_{см}$ – тривалість робочого дня, зміни, год.

Якісна характеристика трудового потенціалу направлена на оцінку:

- фізичного та психологічного потенціалу працівників підприємства;
- обсягу загальних і спеціальних знань, трудових навиків та вмінь, що обумовлюють здібність до праці певної якості [3].

Деякі автори пропонують використовувати для оцінки трудового потенціалу підприємства конкретні показники. Наприклад, Р.П.Колосова вважає, що трудовий потенціал можна виміряти втратами живої праці [4].

У зарубіжній практиці існує вартісний метод оцінки трудового потенціалу. Наприклад, деякі автори пропонують у вартість трудового потенціалу, окрім вартісного виразу витрат праці, включати також витрати, які пов'язані з навчанням персоналу, перепідготовкою та підвищенням кваліфікації [5]. З урахуванням цього вартість трудового потенціалу підприємства вони пропонують визначати за формулою

$$C_{\text{тр}} = \Phi_{\text{зп}} + \Phi_{\text{мп}} + Z_o + Z_{\text{пп}} + Z_{\text{пк}}, \quad (2)$$

де $\Phi_{\text{зп}}$ – фонд заробітної плати промислово-виробничого персоналу підприємства; $\Phi_{\text{мп}}$ – фонд матеріального заохочення; Z_o – витрати щодо навчання кадрів; $Z_{\text{пп}}$ і $Z_{\text{пк}}$ – витрати на персонал, пов'язані з їх перепідготовкою та підвищенням кваліфікації.

Наведений вартісний підхід щодо оцінки трудового потенціалу відповідає Міжнародній стандартній класифікації витрат на робочу силу, а також Концептуальним положенням СНС-93 про рух вартості в процесі розширеного відтворення.

Підводячи підсумки, необхідно зазначити, що науковою новизною даного дослідження є підвищення ефективності формування та використання трудового потенціалу в сучасних умовах господарювання за рахунок виявлення (специфічних) теоретичних особливостей категорії «трудова потенція» і вибору найбільш раціональних методів його оцінки. Практичне впровадження даних рекомендацій дозволить підвищити ефективність формування трудового потенціалу на різних рівнях управління.

1.Гриньова В.М., Новикова М.М., Салун М.М., Красносова О.М. Адміністративне управління трудовим потенціалом. – Харків: ХНЕУ, 2004. – 428 с.

2.Іванісов О.В. Управління трудовим потенціалом. – Харків: ХНЕУ, 2006 – 235 с.

3.Качан С.П., Шушпанов Д.Р. Управління трудовими ресурсами. – К.: Вид. дім "Юридична книга", 2003. – 258 с.

4.Колосова Р.П. Аналіз витрат живої праці // Вопросы экономики. – 2002. – №3. – С.8-9.

5.Кулагина Г.Д. Макроэкономическая статистика. – М.: МЭСИ, 1998. – 211 с.

6.Осовська Г.В., Крушельницька О.В. Управління трудовими ресурсами. – К.: Кон-

дор, 2003. – 224 с.

7.Петюх В.М. Ринок праці. – К.: КНЕУ, 1999. – 288 с.

8.Пономаренко В.С. Управління трудовим потенціалом. – Харків: ХНЕУ, 2006. – 348 с.

Отримано 12.02.2009

УДК 658.01

А.В.ДОРОНІН, канд. екон. наук

Харківський національний економічний університет

М.М.КОЗИРСЬВА

Харківський державний технічний університет будівництва та архітектури

ЯКІСНИЙ РОЗВИТОК ФУНКЦІЙ КЕРІВНИКА КОЛЕКТИВУ

Розглядаються передумови збагачення функцій управління активністю творчих працівників виробничої організації, виконано уточнення джерел і наслідків влади керівника і лідера, визначено сутність і зміст таких функціональних ролей керівника-лідера, як адміністратор, наставник, консультант, коуч.

У нестабільних умовах функціонування економіки, які нині склалися в Україні, суб'єктів господарювання особливо турбують проблеми стратегічного забезпечення надійного впорядкування діяльності і розвитку. Ключовим ресурсом вирішення цих проблем стає творчий персонал, а інструментом його ефективного використання – керівник колективу. Функції і ролі керівника сьогодні ускладнюються і суттєво збагачуються за змістом. Для боротьби з непередбачуваними критичними ситуаціями він змушений вводити в дію розвинений інтелект підлеглих. Зробити це нелегко, оскільки власники такого інтелекту отримують свободу поведінки в процесах обміну результатами своєї праці на заробітну плату. У порівнянні з пересічними співробітниками їх менше турбує збереження робочого місця, адже вони мають змогу знайти нові варіанти використання свого потенціалу. В конкурентній же боротьбі перемагає та організація, яка здатна поєднати унікальний потенціал творчих співробітників і водночас забезпечити їх лояльність організації, вводячи в дію позитивні емоції. За таких умов актуальною проблемою практики стає формування і розвиток здібностей керівника колективу підтримувати ефективну злагоджену роботу підлеглих, що володіють високим творчим потенціалом з врахуванням їх особистісних характеристик.

Розробленню теоретичних основ і методичних рекомендацій щодо обґрунтування напрямів формування і використання збагаченого потенціалу людини, яка впорядковує роботу колективів, присвячено чимало вітчизняних і зарубіжних публікацій. Основу для визначення теми і гіпотез даного дослідження створили роботи В.Шуванова,