

Секція 10. Демографія та соціальна політика: інноваційний контекст

Кравець І. М., к.е.н., доцент

Хмельницький національний університет

м. Хмельницький, Україна

Шульган Д. І., студент

Хмельницький національний університет,

м. Хмельницький, Україна

**СУТНІСТЬ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТА ШЛЯХИ
ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ЙОГО ВІДТВОРЕННЯ**

Поняття “потенціал” увійшло в науковий обіг на рубежі 80-х років ХХ ст. і означає “приховані можливості, потужність, сила”, тобто те, що може бути чи є в наявності, однак, можливо, ще не розкрило себе. Термін “потенціал” можна розуміти як джерело можливостей, засобів, запасів, які можуть бути приведені в дію, використані для вирішення певного завдання чи досягнення певної мети.

Трудовий потенціал характеризує накопичені знання, вміння, здібності, які можуть бути реалізовані в процесі праці.

Трудовий потенціал вміщує в собі сформовані якості, які вже дозволяють людині займатися конкретною трудовою діяльністю, а також ті здібності, знання, навички, які будуть розвинуті та застосовані в процесі праці в майбутньому. Це робить людину активним творцем як матеріальних, так і духовних благ суспільства. При цьому фундаментом прогресивного розвитку суспільства є зростаючі потреби людини та необхідність їх задоволення, які спонукають людину постійно розвивати та удосконалювати свої трудові якості, що є можливим за певних соціально-економічних та екологічних умов.

Трудовий потенціал є мірою втілення в людині якісних характеристик (природних здібностей, таланту, рівня освіти, кваліфікації,

професійного досвіду, стану здоров'я, духовних цінностей), котрі долучаються або можуть бути залучені до процесу виробництва матеріальних та духовних благ з метою задоволення існуючих і формування нових потреб і цінностей людини, і які мають здатність до динамічного розвитку в екологічно чистих умовах життєдіяльності. В даному випадку під екологічно чистими умовами розуміється не тільки збереження екологічної рівноваги в навколишньому природному середовищі, але й безпека соціально-економічних умов життєдіяльності населення [1, с. 67].

Трудовий потенціал є самостійною, динамічною соціально-економічною категорією, яка характеризує трудову здатність та потенціал людини, колективу, регіону, країни до продуктивної праці і служить інтегральною оцінкою участі людини у суспільно-корисній праці [2, с. 422].

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

Реалізація та використання трудового потенціалу відбувається лише за умов зайнятості, підприємницької активності людини. Для найманих працівників рівень ефективності реалізації власного трудового потенціалу визначає матеріальні, соціальні, професійні можливості, ступінь задоволення фізичних, духовних, емоційних потреб. Для роботодавця важливим є етап використання трудового потенціалу, оскільки від рівня його ефективності залежать кінцеві результати трудової діяльності, рентабельність виробництва загалом.

Актуальним сьогодні є забезпечення ефективного управління трудовим потенціалом в межах регіонів, що викликано, як мінімум, чотирма обставинами:

1) населення, як основа формування трудового потенціалу, закріплюється і веде життєдіяльність у рамках певного регіону (хоч і присутня міграція);

2) забезпечення умов, які впливають на розвиток людини як працівника і як особистості, її залучення до праці, використання її здібностей в процесі виробництва, а також задоволення її потреб здійснюється в межах конкретного регіону;

3) управління процесами загального відтворення трудового потенціалу, вирішення соціально-економічних завдань виконується, перш за все, регіональними органами;

4) в умовах функціонування ринкової економіки трудовий потенціал регіону відіграє визначальну роль, а напрями використання його якісних характеристик визначають регіональну специфіку соціально-економічного та інноваційного розвитку.

Формування сучасної системи управління трудовим потенціалом в Україні – це процес складний і тривалий, який потребує низки перетворень, таких як інституційні перетворення в усіх сферах життєдіяльності суспільства (економічній, соціально-політичній, духовній), що відповідають цілям і завданням сучасного розвитку, які виявили б людський капітал та вивели країну до високорозвинених держав світу; трансформація економічної системи в напрямі забезпечення нового типу економічного зростання, створення високоефективного, соціально орієнтованого ринку, в центрі якого була б людина зі своїми життєвими інтересами, потребами і трудовим потенціалом; трансформація індустріальної та постіндустріальної систем виробництва в інформаційну систему з переважанням високотехнологічних, наукоємних виробництв, зі змінами змісту праці, розширенням у ньому творчих, інтелектуальних складових, духовності; зміни в рівні освіти, професійної підготовки і

високої кваліфікації робочої сили як визначальної характеристики трудового потенціалу нової епохи [3, с.8].

Управління трудовим потенціалом передбачає формування системи взаємовідносин організаційно-економічних, соціальних заходів щодо реалізації прав людини шляхом створення умов для функціонування, розвитку й ефективного використання потенціалу робочої сили як на макро-, так і мікрорівнях. На сучасному етапі соціально-економічного розвитку систему управління трудовим потенціалом необхідно розглядати в поєднанні економічної, соціальної, організаційної ефективності системи управління [4, с. 120].

Розвиток трудового потенціалу тісно пов'язаний із демографічним, соціальним, інтелектуальним, інноваційним розвитком суспільства і є найвагомішою метою соціально-економічного управління.

Шляхи підвищення ефективності використання трудового потенціалу обумовлені розвитком ринкових реформ.

В умовах економічної нестабільності актуальним є застосування прогресивних методів формування, підтримки, розвитку та раціонального використання трудового потенціалу шляхом організації ефективної системи профорієнтації, професійного навчання та перенавчання вивільнюваних працівників; допомоги та сприяння у працевлаштуванні безробітних громадян на підприємствах, в організаціях і установах різних форм власності; сприяння розвитку підприємництва, і, як наслідок, створенню нових робочих місць; організації громадських робіт; розвитку Державної служби зайнятості та підвищення якості її роботи в усіх напрямках; здійснення контролю за дотриманням законодавства про зайнятість населення; забезпечення соціального захисту безробітних і членів сімей, які перебувають на їх утриманні.

У контексті відтворення якісних характеристик трудового потенціалу України та її регіонів важливе значення має покращення демографічної ситуації шляхом реалізації механізмів державного управління, основними серед яких є економічний механізм – надання прямої грошової допомоги (допомоги на дітей, одноразової допомоги в разі народження дитини, оплачуваної відпустки вагітним жінкам та післяпологової відпустки, пільгових позик молодим сім'ям), дотації з Держбюджету або місцевих бюджетів (обслуговування немовлят, забезпечення місцями у дитячих садках на пільгових умовах тощо), непрямих грошових допомог (знижок і пільг переважно багатодітним сім'ям при одержанні житла, встановлення нижчої квартплати), податкові пільги багатодітним сім'ям, сім'ям, які виховують дітей-інвалідів; підвищення заробітної плати та рівня доходів; створення ємного та привабливого внутрішнього ринку праці.

Загалом, завданням держави на сучасному етапі розвитку є розроблення нового курсу розвитку України, зрозумілого та прийняттого для людей, що реалізуватиме національну ідею побудови “сильної” держави та ідею розвитку громадянського суспільства на засадах гуманістичних європейських цінностей.

Література:

1. Кравець І. М. Управління трудовим потенціалом : навчальний посібник / І. М. Кравець. - Хмельницький, ФОП Цюпак . - 2015. - 424 с
2. Ладунка І. С., Буркова М. С. Підвищення ефективності використання трудового потенціалу підприємств / І. С. Ладунка, М. С. Буркова // Економіка і суспільство. Випуск №14 . - 2018. – с. 421-425
3. Ганіч Л. В. Формування сучасної системи управління трудовим потенціалом в Україні / Л. В. Ганіч // Вісник соціально-економічних досліджень, 2014 рік, випуск 1 (52). – с. 8-12
4. Ратушенко О. І. Ефективність управління трудовим потенціалом в сучасних умовах / О. І. Ратушенко // Інноваційна економіка. - № 11. -2013[49]. – с. 114-121