

Перспективи подальших досліджень

Для економіки України загалом і для окремих її галузей зокрема, проблема удосконалення формування кадрового потенціалу повинна бути пов'язана з інноваційною діяльністю в усіх сферах господарювання. Тому на порядок дня висувуються актуальні питання формування кадрового потенціалу, який покликаний забезпечити перехід економіки України на інноваційний шлях її розвитку.

1. Мочерний С. Конкуренція: Економічна енциклопедія. У 3-х т. Т.1. / Редкол.: С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К., 2000. 2. Портер М. Международная конкуренция. – М., 1996. 3. Конкуренцтоспроможність у сфері праці: Зб. наук. пр. Серія „Економіка праці та соціальної сфери”. Вип. 1. / НАН України. Ін-т економіки. Редкол.: відп. ред. Д.П. Богиня. – К., 2001. 4. Багієв Г.Л., Аренкова І.А. Основи маркетингових досліджень: Навч. посібник. – СПб., 1996. – С. 137. 5. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. – К., 2001. – С. 254. 6. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: Навч. посібник. – К., 2000. – С. 313. 7. Петюх В.М. Ринок праці: Навч. посібник. – К., 1999. – С. 288.

УДК 331.101.3

Л.В. Галаз

Національний університет “Львівська політехніка”,
кафедра менеджменту організацій

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ РЕГУЛЮВАННЯ ВІДТВОРЕННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

© Галаз Л.В., 2006

Відтворення трудового потенціалу населення охоплює фази його формування, розподілу та використання. Відповідно до основних фаз кадрового відновлення повинна будуватись система державного регулювання, яка реалізується кадровою політикою і охоплює різні рівні та напрямки управлінської діяльності з приводу формування, підготовки та ефективного використання кадрового потенціалу, пріоритетними напрямками якої є перегляд і удосконалення економічних, законодавчо-правових та соціальних важелів впливу.

Creation of labour potential of the population captures phases of its forming, distribution and use. System of state regulation should be built accordng to key phases of personnel's renovation. System of state regulation is implemented by personnel policy and capture different levels and directions of managerial activity in field of forming, preparation and efficient use of personnel potential. Priority directons are revision and improvement of economical, legal and social resources of influence.

Постановка проблеми

Розв'язання поточних та перспективних завдань будь-якого суспільства пов'язане насамперед з вирішальною роллю трудового потенціалу. Переорієнтація на інноваційну модель та постіндустріальні тенденції соціально-економічного розвитку окреслюють коло проблем, які свідчать про безсумнівний авторитет людського фактора в суспільному виробництві. Зростає роль таких чинників, як задоволеність працею, необхідність постійного підвищення професійної майстерності і загальноосвітнього рівня кадрів, прагнення до творчої роботи, самоствердження. З огляду на це виникає потреба в пошуку такої організації праці і таких методів управління персоналом, які уможливили б активніше стимулювати високопродуктивну працю в нових умовах господарювання. Новітні управлінські теорії свідчать про те, що розвиток сучасного суспільства і суспільного виробництва не можна розглядати тільки у виробничо-технічному аспекті, оскільки існує постійний тісний зв'язок і залежність між технічними, економічними і соціальними чинниками суспільної праці.

Отже, трудовий потенціал являє собою головний компонент суспільного розвитку, тому визначення нових важелів та складових механізму його формування, розподілу та використання є актуальною проблемою сучасності.

Аналіз останніх досліджень та публікацій

Різні аспекти цього питання висвітлено в роботах багатьох вітчизняних та зарубіжних вчених: Д. Богині, О. Грішнєвої, А. Колота, Г. Щекіна, Б. Генкіна, А. Єгоршина, А. Кібанова, Г. Курашової, І. Скоробогатова, Е. Саруханова та ін., але подальший розвиток та удосконалення механізму регулювання трудового потенціалу вимагає особливої уваги, тому залишається актуальним і вимагає детальнішого дослідження. Така позиція продиктована динамічними змінами зовнішнього середовища, виникненням нових факторів впливу на формування трудового потенціалу, обумовлених особливістю сучасних процесів економічного розвитку, що ґрунтуються на концепції використання знань, які виперджають час, протягом усього трудового життя.

Постановка цілей

Посилення ролі людського фактора у суспільному розвитку передбачає підвищення вимог, що ставляться до ділових та особистих якостей працівників, створення умов для всебічного розвитку, раціонального використання та відтворення особового потенціалу кожного учасника сучасного виробництва, систематичне підвищення загальноосвітнього, культурного та професійного рівня. Іншими словами, мова йде про формування високопрофесійного трудового потенціалу. У нових умовах господарювання визначаються нові важелі та складові механізму формування, розподілу та використання трудового потенціалу, спрямовані на вдосконалення трудових відносин, зумовлених змінами форм власності та розвитком ринку праці.

На основі визначених сучасних тенденцій економічного та соціального розвитку набуває актуальності обґрунтування механізму відтворення трудового потенціалу, яке включає етапи формування, розподілу та його використання.

Виклад основного матеріалу

Людський фактор є головним компонентом суспільного розвитку, який утворюється шляхом участі людей в процесі створення матеріальних та духовних цінностей, надання соціально необхідних послуг. Для визначення механізмів регулювання необхідно визначитися з об'єктом впливу. Отже, трудовий потенціал – поняття більш широке та об'ємне, ніж робоча сила, трудові ресурси, персонал, кадри; це – узагальнюючий, підсумковий фактор суспільного розвитку [1].

Комплексна система управління трудовим потенціалом реалізується кадровою політикою, яка, своєю чергою, **включає такі підсистеми:**

1. Управління трудовими ресурсами. Забезпечує процеси формування та заміщення людських ресурсів шляхом організації управління демографічними процесами, управління освітою, управління соціальним розвитком.
2. Управління зайнятістю забезпечує процеси розподілу людських ресурсів шляхом: управління робочими місцями, управління розподілом, управління перерозподілом.
3. Управління персоналом забезпечує процеси використання людських ресурсів шляхом організації управління працею, управління кадрами, управління соціально-демографічними процесами [2].

Отже, система управління трудовим потенціалом є предметом кадрової політики, а її ціллю є формування, підготовка, розподіл та раціональне використання кадрів у різних галузях господарства.

Згідно з методикою Міжнародної організації праці межами трудових ресурсів є вік 15 –70 років. Оскільки фазу формування трудового потенціалу забезпечують особливі важелі, що пов'язані з процесами підготовки висококваліфікованого конкурентоспроможного персоналу, то це потребує постійних спостережень у динаміці і структурі сфери зайнятості, дослідження кон'юнктури ринку праці, формування правового поля з метою сприяння створенню повної і ефективної зайнятості.

Насамперед розглянемо фазу формування і заміщення трудового потенціалу. Необхідними умовами функціонування ефективного механізму задоволення потреби господарства у кваліфіко-

ваних кадрах є: застосування в практичній діяльності всіх діючих законів народонаселення, розробка і реалізація концепції розвитку системи освіти, професійної орієнтації і підготовки кадрів на довготривалу перспективу; розробка і впровадження заходів щодо удосконалення умов життєдіяльності, соціального забезпечення та використання вільного часу.

Формування трудового потенціалу в мікроекономічному аспекті, тобто на рівні окремого підприємства, містить ряд неоднозначних завдань, а інколи і суперечності, аналізуючи які, приходимо до висновку, що максимальне нарощування трудового потенціалу не є головним завданням управління персоналом. У деяких випадках високий трудовий потенціал може бути задіяним не на повну потужність, тобто виявлятиметься ефект “зайвості”, а з іншого, – його утримання обходиться досить дорого.

Така невідповідність в умовах господарської самостійності є серйозною проблемою. Необхідно погодитися з Є. Ленським [5], що у деяких колективах хворобливо сприймають програми реконструкції підприємств під нові технології, що відображає суперечності між якістю трудового потенціалу та умовами його реалізації. При цьому можливі два крайні випадки: або потенціал надто низький, що є перешкодою для нововведень, або потенціал високий, але не створено передумов для його використання.

Оскільки трудовий потенціал не є величиною постійною, то для його ефективного використання потрібна продумана кадрова політика, запобігання негативним явищам та відповідність управлінського впливу з урахуванням поточних та перспективних завдань розвитку підприємства.

На фазі розподілу і перерозподілу робочої сили основною метою є забезпечення ефективної зайнятості працездатного населення, оптимальний розподіл і перерозподіл робочої сили між галузями господарства, сферами виробництва та регіонами країни. Ефективна зайнятість населення забезпечується шляхом організації і удосконалення робочих місць в матеріальному виробництві і невірничій сфері, оптимізації їх співвідношень і збалансованості.

В систему первинного розподілу кадрів входить працевлаштування випускників середніх загальноосвітніх та професійних шкіл, спеціалістів з вищою та спеціальною освітою (рисунок). Економічні важелі цієї фази формування трудового потенціалу передбачають їх законодавче забезпечення. Оцінюючи систему сучасних законодавчих та нормативно-правових важелів з питань підготовки висококваліфікованих кадрів, можна стверджувати, що вона недосконала, негнучка і не враховує нових тенденцій, тобто не орієнтована на випередження часу. Це стосується законів України “Про освіту”, “Про вищу освіту”, “Про професійно-технічну освіту” [4]. Законодавча база потребує перегляду і удосконалення, враховуючи сучасні потреби ринку праці у компетентних, мобільних, спроможних до швидкої зміни видів діяльності та адаптації до нових умов, працівниках.

Вторинний розподіл кадрів – перерозподіл – пов’язаний з виділенням із загальної чисельності працівників тієї їх частини, яка пов’язана зі змінами у виробничих силах під дією науково-технічного прогресу, ринкових процесів – обумовлена дією закону зміни праці. У цю систему включені показники, які характеризують розподіл працівників через службу зайнятості, переведення на іншу роботу, а також територіального переселення та переміщення.

Становлення ринкової економіки супроводжується формуванням ринку праці, саме такої соціально-економічної системи, окремими складовими якої виступає ринок робочої сили та ринок робочих місць. На фазі розподілу трудового потенціалу ринок праці відіграє роль регулятора робочої сили, створюючи оптимальні умови для забезпечення балансу між попитом та пропозицією.

Існують відмінності у функціонуванні ринку праці в адміністративно-командній та ринковій економіках, які накладають відбиток на всю систему розподілу та використання трудового потенціалу.

Адміністративно-командна система через домінування державної форми власності жорстко регламентувала розмір заробітної плати та створила умови її фактичної незалежності від якості та характеру праці, а наявність інституту прописки та відсутність реального ринку житла унеможлилював вільний вибір регіону (місця) праці, навіть за наявності вільних робочих місць.

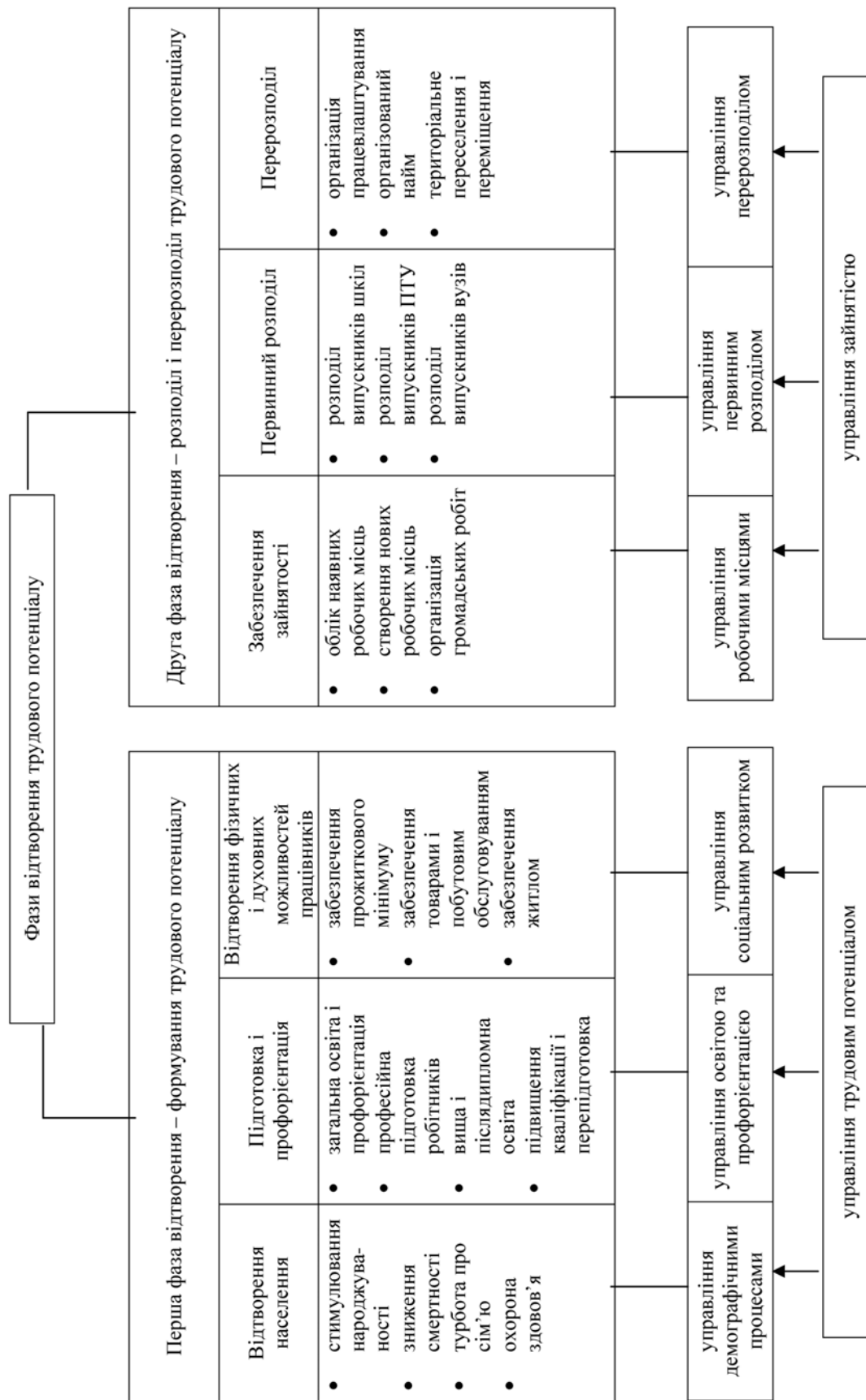


Схема відтворення трудового потенціалу на фазах його формування та розподілу

В умовах ринкових відносин усі постачальники та споживачі робочої сили під впливом попиту та пропозиції, економічної свободи та незалежності повинні мати вільний доступ до будь-якої освітньо-професійної підготовки та конкуренції за кожного працівника та за кожне робоче місце, незалежно від їх територіального розміщення. Можлива селекція щодо захисту інтересів представників тих груп, які, за незалежними від них обставинами, не мають змоги бути конкурентоспроможними на ринку праці.

Активним чинником перерозподілу робочої сили в умовах перехідної економіки є трудова мобільність. Високий рівень мобільності означає принципову готовність населення до зміни професії, посади, місця проживання; є запорукою збалансованості ринку праці.

Зазначені концептуальні аспекти механізму відтворення трудового потенціалу на фазі розподілу можуть виявити свою дієвість і вплив лише за узгодженого функціонування всіх пластів законодавчо-правового забезпечення. З наявної сьогодні законодавчої бази найвагомішими у цьому питанні є: Кодекс законів про працю України, закони України “Про зайнятість населення”, “Про оплату праці”, “Про колективні договори та угоди”, “Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії” тощо. Але вони не задовольняють повною мірою потреб правового регулювання використання трудового потенціалу на сучасному етапі розвитку економіки. Доцільним було б впровадження багатьох законодавчих актів, які б могли забезпечити правову основу і необхідний захист громадянам, які належать до груп із зниженою конкурентоспроможністю, зайняті у неформальному секторі економіки, а також трудових мігрантів.

Метою фази використання трудового потенціалу є забезпечення оптимального використання робочої сили в усіх сферах та галузях господарства. Ця фаза є основною у процесі виробництва, бо в ній реалізується потреба людини у праці, створюються матеріальні та духовні блага. Найважливішим економічним показником є ефективність використання трудового потенціалу, яка проявляється у продуктивності та якості праці. Цей показник насамперед залежить від темпів технічного переоснащення виробництва, механізації і автоматизації трудомістких процесів, раціоналізації використання робочого часу, впровадження наукової організації праці, удосконалення соціального розвитку колективів, використання ефективних форм і методів управління персоналом.

Особливого значення набуває визначення пріоритетних напрямків побудови державної політики регулювання відтворення трудового потенціалу, серед яких найбільш вагомими є:

- забезпечення потреб господарства в конкурентних працівниках шляхом узгодження системи формування кваліфікації працівника;
- впровадження у практику оцінювання персоналу показника, що характеризує його інноваційну активність;
- стимулювання витрат на підготовку, перепіготовку та підвищення кваліфікації кадрів за рахунок удосконалення системи оподаткування;
- удосконалення системи підготовки кадрів із застосуванням нових методик викладання та у поєднанні з практичною діяльністю;
- проведення державної політики щодо активізації створення нових робочих місць, підтримка зайнятості населення;
- розробка програми розвитку освітніх послуг вищих навчальних закладів; впровадження гнучкої системи знижок оплати за навчання для обдарованої молоді;
- удосконалення законодавства щодо використання трудових ресурсів.

Кадрова політика на фазі використання трудового потенціалу повинна мати програмний характер і будуватись відповідно до рівня політичного та економічного розвитку, що прогнозується на цей період, і повинна своєчасно реалізовувати результати, досягнуті в соціально-економічному розвитку суспільства.

Прогнозуючи, яким повинен бути трудовий потенціал для виконання перспективних завдань, які стоять перед суспільством, кадрова програма повинна передбачати:

- аналіз стану кадрового потенціалу, його розподіл за галузями використання;
- визначення стратегічних напрямків щодо підготовки і безперервної освіти кадрів;

- визначення потреби в кадрах спеціалістів і робітників відповідно до необхідного рівня розвитку спеціальних знань, вмінь та навичок;
- організація багаторівневої професійної освіти з урахуванням конкретних завдань розвитку суспільства;
- вивчення наявного складу кадрів управління, формування резерву керівників, оцінки кадрів, атестація спеціалістів, удосконалення механізму підбору і розстановки кадрів.

Висновки

Для успішного втілення механізму регулювання відтворення трудового потенціалу необхідне забезпечення новітньою методико-теоретичною базою кадрового розвитку. Тому ця діяльність повинна мати програмний характер і висвітлювати проблеми, які стосуються безпосередньої організаційної роботи з людьми, їх підготовки, розподілу та використання, а також прогнозування і планування розвитку трудового потенціалу, стратегії використання трудових ресурсів.

Що стосується законодавчих важелів, які є регулятивним механізмом, що впливає на процес відтворення трудового потенціалу, то вони повинні мати чітко виражений вектор орієнтації на нові тенденції в сфері управління трудовим потенціалом, зумовлені переходом до ринкових умов господарювання. Важливим кроком було б доповнення чинної законодавчої бази законами та іншими актами, які б враховували актуальні проблеми сьогодення: виникнення потужних потоків трудової міграції, існування молодіжного безробіття та недостатньо висвітлені в законодавчому полі питання корпоративного управління.

Отже, розглянута схема процесу відтворення трудового потенціалу не є статичною, вона підлягає зовнішнім впливам, постійно змінюючись та удосконалюючись. Важливими елементами у цій системі є економічні, державні, адміністративні важелі, які потребують вивчення та удосконалення в контексті сучасних умов і тенденцій.

Перспективи подальших досліджень

Оскільки питання регулювання відтворення трудового потенціалу потребує комплексного впливу економічних, законодавчих та соціальних важелів, то у подальшій роботі вважаємо доцільним детальний розгляд кожного із них з побудовою схеми механізму державного регулювання.

Як зазначалось, законодавча база відтворення трудового потенціалу не достатньо орієнтована на нові стандарти в галузі управління трудовим потенціалом, тому її необхідно переглядати і, вивчаючи стандарти країн з розвиненими економіками, удосконалювати.

1. Управление трудовыми ресурсами: Справочное пособие / О.П. Апостолов, Л.С. Бляхман и др.; рук. авт. кол. Э. Саруханов; Под общ. ред. Л.А. Костина. – М., 1987. 2. Щекин Г. Социальная теория и кадровая политика: Монография. – К., 2000. 3. Курашова Г.М. Планирование воспроизводства квалифицированных кадров в регионе. – Л., 1985. 4. Закони України. Верховна Рада України. Інститут законодавства. – К., 1996. – Т.1. 5. Ленский Е.В. Трудовой потенциал производственного объекта / Центр делового сотрудничества. – М., 1991.