

6. Лук'янова В. В. Економічний ризик : [навч. посіб.] / В. В. Лук'янова, Т. В. Головач. – К. : Академвидав, 2007. – 464 с.
7. Машина Н. І. Економічний ризик і методи його вимірювання : [навч. посіб.] / Машина Н. І. – К. : Центр навчальної літератури, 2003. – 188 с.
8. Гордієнко А. І. Математичне моделювання технологічних процесів у машинобудуванні : навчальний посібник / А. І. Гордієнко, Л. Г. Полонський, П. П. Мельничук, М. Л. Хайфець. – Житомир : ЖІТІ, 2001. – 190 с.
9. Івченко Л. Й. Державні стандарти в машинобудуванні та металообробці : навч. посібник / Л. Й. Івченко. – Х. : Компанія СМІТ, 2006. – 320 с.
10. Якімов О. В. Технологія машино- та приладобудування : Підручник / О. В. Якімов, В. І. Марчук, П. А. Лінчевський та ін.; під заг. ред. О. В. Якімова. – Луцьк, 2005. – 710 с.
11. Биргер И. А. Техническая диагностика / И. А. Биргер. – М. : Машиностроение, 1978. – 240 с.
12. Дегтярьова Ю. Методи підвищення експлуатаційних властивостей виробів / Ю. Дегтярьова, М. Калмиков, Л. Лубенська, А. Николаєнко // *Машинознавство*. – 2007. – № 4 (118). – С. 33 – 43.

Надійшла 13.10.2009

УДК 502.331.5

І. М. КРАВЕЦЬ

Хмельницький національний університет

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ РІВНЕВОЇ ТА КОМПОНЕНТНОЇ СТРУКТУРИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Характеристики трудового потенціалу в кінцевому підсумку визначають реальний стан економіки, економічні та соціальні показники держави та її регіонів, перспективи її розвитку. У статті висвітлюється необхідність дослідження рівневої та компонентної структури трудового потенціалу з метою виявлення напрямів відтворювальних процесів.

Characteristics of labour potential at the final result determine the real state of economy, economic and social indices of a state and its regions, perspectives of its development. Necessity of the research of standard and component structure of labour potential with the purpose of finding out of reproducing processes trends is lit up in the article.

Ключові слова: трудовий потенціал, структура, розвиток, суспільство.

Актуальність теми. В умовах переходу економіки України на інноваційний шлях розвитку та її інтеграції у світовий економічний простір питання розвитку якісного трудового потенціалу та його ефективного використання відповідно до вимог формування конкурентоспроможної економічної системи набувають важливого значення. У зв'язку з цим визначальними для майбутнього України є організація ефективного управління процесами формування та використання трудового потенціалу з метою забезпечення соціально-економічного та інноваційного розвитку її регіонів та створення сприятливих умов для людського розвитку. Тому розробка теоретико-методологічних аспектів дослідження рівневої та компонентної структури трудового потенціалу, яка має на меті наукове обґрунтування пріоритетних напрямів його відтворення у контексті сучасних трансформаційних зрушень в економіці України, є актуальним як з теоретичних, так і з практичних міркувань.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Накопичення проблем, пов'язаних з формуванням, розвитком, збереженням та використанням трудового потенціалу, зумовило серйозне зацікавлення ними науковців та проведення досліджень, спрямованих на їх розв'язання. Наукові доробки вчених-економістів стосуються розкриття сутності трудового потенціалу, його основних характеристик та компонентів, шляхів їх якісного формування та ефективного використання в процесі трудової діяльності. Даній проблемі присвячені праці Богині Д. П., Долішнього М. І., Злупка С. М., Пирожкова С. І., Онікієнка В. В., Лібанової Е. М., Грішнєвої О. А., Петрової І. Л., Новікова В. М., Семикіної М. В., Лісогор Л. С., Шаульської Л. В. та ін. Питання ефективного використання трудового потенціалу активно досліджуються вченими країн СНД, серед яких: Абалкін Л. К., Колосова Р. П., Маслова І. С., Панкратов О. С., Сергєєва Г. П., Чижова Л. С. та ін.

Проте залишаються недостатньо дослідженими проблеми узгодження процесів формування якісних характеристик трудового потенціалу та їх ефективного використання з метою забезпечення економічного зростання на базі інноваційного розвитку, підвищення рівня життя населення регіонів і країни в цілому.

Постановка завдання. Метою даної статті є розробка теоретико-методологічних аспектів дослідження рівневої та компонентної структури трудового потенціалу.

Викладення основного матеріалу. Трудовий потенціал є складною, динамічною, відкритою ієрархічною системою. Важливою характеристикою потенціалу є його динамізм. Як динамічна система, потенціал об'єднує в собі три рівні зв'язків часу та простору, які функціонують в єдності. Ці зв'язки детермінують прояви потенціалу в різних формах. По-перше, потенціал характеризує минуле. В цьому випадку він виступає як "ресурс", оскільки втілює в собі накопичені системою характеристики, які

дозволяють їй функціонувати. По-друге, він відображає теперішнє, тобто здібності, які реально використовуються. В даному випадку “потенціал” близький за значенням до терміна “резерв”. По-третє, він спрямований на майбутнє, а саме – постійно змінюється, розвивається, накопичує нові здібності, характеристики, містить елементи майбутнього розвитку.

Важливою умовою збереження та розвитку трудового потенціалу є створення умов для його реалізації у процесі праці. Поширення безробіття, у тому числі довготривалого, супроводжується зниженням набутих професійних якостей, моральним старінням знань, занепадом духовних цінностей, що не сприяє якісному формуванню та використанню трудового потенціалу. Слід відмітити, що останнім часом в Україні, як і у світі, відбуваються процеси, що гальмують розвиток її трудового потенціалу. Звільнення працівників, що спричинені глобальною економічною кризою набувають масового характеру. Так, тільки у грудні 2008 року порівняно з листопадом кількість працівників скоротилася на 228 тис. осіб, або на 2 %, зокрема у промисловості (на 81,1 тис.), сільському господарстві (на 71,9 тис.), торгівлі (на 26,6 тис.) та будівництві (на 22,8 тис.). Зростають обсяги вимушеної неповної зайнятості. Поширюється застосування адміністрацією підприємств вимушених адміністративних відпусток та скороченого робочого часу. Кількість працівників, які перебували в адміністративних відпустках у грудні, становила 829 тис. осіб (7,5 % кількості штатних працівників), що на 27,7 % більше, ніж у листопаді 2008 року. У Дніпропетровській, Донецькій та Запорізькій областях у відпустках з дозволу та ініціативи адміністрації перебував кожен десятий працівник. Кількість працюючих у режимі скороченого робочого дня (тижня) у грудні 2008 року порівняно з попереднім місяцем зросла на 36,4 % і склала 928 тис. осіб, або 8,5 % кількості штатних працівників [1, с. 72].

Тенденцію до зростання має чисельність зареєстрованих безробітних. Загальна чисельність зареєстрованих безробітних на 1 лютого 2009 року порівняно з цією ж датою минулого року зросла на 35,9 % і склала 900,6 тис. осіб [1, с. 73]. Найбільш вразливою у цьому відношенні стала молодь у віці до 35 років, чисельність зареєстрованих безробітних серед якої за вказаний період збільшилась на 52,8 %, що не спонукає людей найбільш продуктивного віку до нарощування свого трудового потенціалу. Ситуація, що склалася сьогодні на ринку праці країни є загрозливою щодо розвитку трудового потенціалу, оскільки безробіття проковує зневіру у знаходженні відповідного здобутий освіти робочого місця, втрату набутих професійних вмінь та навичок.

Характеристики трудового потенціалу в кінцевому підсумку визначають реальний стан економіки, економічні та соціальні показники держави та її регіонів, перспективи її розвитку. Трудовий потенціал – це система компонент трудової сфери суспільства, які перебувають у повному взаємозв'язку і можуть бути використані для задоволення матеріальних та духовних потреб суспільства, його соціально-економічного та інноваційного розвитку. Відтак, пропонується досліджувати рівневу та компонентну структури трудового потенціалу суспільства. У першому аспекті структура трудового потенціалу суспільства включає в себе: міжнародний трудовий потенціал (мегарівень), трудовий потенціал країни (макрорівень), трудовий потенціал регіону, галузі (мезорівень), трудовий потенціал організації (мікрорівень), трудовий потенціал домогосподарства (номорівень), трудовий потенціал особистості (нанорівень).

Коротко зупинемось на найнижчих рівнях дослідження трудового потенціалу – номо- та нанорівнях, оскільки вивченням та аналізом трудового потенціалу підприємства, регіону, суспільства в цілому займалися і продовжують займатися багато вітчизняних дослідників.

Початковою структуроутворюючою ланкою трудового потенціалу регіону є особистісний трудовий потенціал. Трудовий потенціал працівника (особистісний трудовий потенціал), або нанорівень являє собою сукупність різних якостей (духовних і фізичних) працівника, які дозволяють йому брати участь у суспільно корисній діяльності, досягати в заданих умовах визначених результатів його діяльності та особистого розвитку. Беручи участь у виробництві, працівники по-різному реалізують свій потенціал: або нерационально (неповністю), що веде до негативного результату, або ж повністю, що збільшує ефективність функціонування підприємства. Тому з метою забезпечення конкурентоспроможності підприємств, організацій необхідно активізувати пошук нових методів управління трудовим потенціалом їх працівників.

На відміну від інших типологізацій трудового потенціалу, на думку автора, є необхідним виділення трудового потенціалу домогосподарства (сім'ї) як проміжного рівня між трудовим потенціалом особистості і трудовим потенціалом організації. Під трудовим потенціалом домогосподарства розуміється сукупність психофізіологічних, професійно-освітніх та особистісних, вроджених і набутих характеристик його членів, що можуть бути використані як в індивідуальній, так і суспільній праці з метою задоволення матеріальних та духовних потреб домогосподарства і на цій основі досягнення особистого розвитку кожного члена домогосподарства. Домогосподарство є первинним середовищем формування, розвитку та реалізації трудового потенціалу, оскільки саме тут закладаються підвалини трудового життя, формуються та підтримуються моральні цінності ставлення до праці. Трудовий потенціал зароджується і накопичується, перш за все, на рівні домогосподарства, так званому “номорівні” яке, будучи мінісистемою, функціонує за своїми неповторними законами. Економічний зміст трудового потенціалу домогосподарства, на думку автора, в тому, що в межах домогосподарства створюється матеріальна база та духовні передумови для розвитку трудового потенціалу своїх членів. Сформований якісний трудовий потенціал домогосподарства

може ефективно реалізовуватись як в межах сімейного бізнесу (сімейного підприємства), так і поза ним. Таким чином, якісні характеристики трудового потенціалу членів домогосподарства є складовою частиною трудового потенціалу як сімейного підприємства, так і будь-якого іншого підприємства, організації, установи.

Розгляд нижчих рівнів трудового потенціалу об'єктивно передбачає вихід на більш високі рівні – підприємства, регіону та країни в цілому. Такий масштабний підхід до вивчення трудового потенціалу обумовлює виявлення всього комплексу елементів і умов функціонування трудового потенціалу; різноманітність факторів, котрі забезпечують його різносторонній прояв і розвиток, а також протиріччя між структуроформуючими елементами (іншими словами, всередині системи).

Крім рівневої структури у змісті трудового потенціалу необхідно дослідити його компонентну структуру. Існують різні підходи до дослідження компонентної структури трудового потенціалу. Так, Шаульська Л. В. як структурні компоненти виділяє демографічну, екологічну, інтелектуальну, освітньо-професійну, соціальну, економічну, ресурси робочого часу, медичну компоненти [2]. На думку Ільч Л. М., найбільш вагомими компонентами трудового потенціалу є демографічна, освітньо-професійна, соціальна, економічна та медична компоненти [3]. Як бачимо, структура компонент трудового потенціалу є досить розгалужена і включає велику кількість компонент. Однак, виходячи з цілей нашого дослідження, вважаємо доцільним згрупувати їх у три основних блоки компонентів: психофізіологічних, професійно-кваліфікаційних та особистісних.

З точки зору автора, дослідження рівневої та компонентної структури трудового потенціалу дозволяє встановити тісний взаємозв'язок між рівнями та компонентами трудового потенціалу (рис. 1).

Рівні трудового потенціалу суспільства	Компоненти трудового потенціалу суспільства	Психофізіологічна компонента трудового потенціалу	Професійно-кваліфікаційна компонента трудового потенціалу	Особистісна компонента трудового потенціалу
• Мегарівень (міжнародний трудовий потенціал)	• Макрорівень (трудова потенціал країни)	• Психічне здоров'я (рівноваженість)	• Рівень підготовленості (освіта, спеціалізація)	• Розумові здібності
• Мезорівень (трудова потенціал галузі, регіону)	• Мікрорівень (трудова потенціал організації)	• Фізичне здоров'я (витривалість)	• Рівень професіоналізму, компетентності (стаж роботи, навик, вміння, рівень загальної та професійної підготовки)	• Творчість (інноваційність)
• Номорівень (трудова потенціал домогосподарств)	• Нанорівень (трудова потенціал особистості)		• Трудова мобільність	• Моральність
				• Мотивованість
				• Комунікативність
				• Здатність до саморозвитку

Рис. 1. Взаємозв'язок рівневої та компонентної структури трудового потенціалу суспільства

Відповідно до вимог сьогодення найбільш значимими, з нашої точки зору, компонентами трудового потенціалу працівника є стан здоров'я, моральність, компетентність, інноваційність (творчість), мотивованість. Так, ставлення людини до праці, її активність у реалізації свого трудового потенціалу, бажання удосконалюватись, розвиватися багато в чому залежить від стану здоров'я, ціннісних установок людини, її світогляду, моральних норм. Від компетентності працівників залежить якість праці, виробленої продукції чи послуг, і, як наслідок, економічне зростання підприємства, організації, галузі, регіону, держави в цілому.

В умовах інноваційного розвитку держави одним із визначальних компонентів трудового потенціалу особистості повинна стати інноваційність (творчість) як спроможність продукувати нові ідеї, створювати нові технології, товари, удосконалювати старі, комбінувати фактори виробництва, що, в кінцевому результаті, дає скорочення витрат і ріст продуктивності.

Активізація працівником своєї трудової діяльності, ефективна реалізація накопичених трудових потенцій не є можливою в сучасних умовах без такої компоненти трудового потенціалу як мотивованість працівника. Спонукає людину до активної трудової поведінки, розвитку свого трудового потенціалу можна шляхом надання можливості задовольнити важливі для неї потреби. Мотивованість є рушієм розвитку багатьох інших компонентів трудового потенціалу, таких як освітньо-професійна компонента, компетентність, інноваційність, професійна мобільність та ін.

Таким чином, у результаті виявлення рівнів та компонентів трудового потенціалу виникає цілісна

картина його структурної будови, що створює передумови для удосконалення управління трудовим потенціалом регіону.

Висновок. Для кожного з рівнів трудового потенціалу суспільства, починаючи з нанорівня, важливим є розвиток всіх трьох блоків його компонентів, оскільки саме вони характеризують якісний стан трудового потенціалу на всіх рівнях. Разом з тим, кожен з рівнів управління трудовим потенціалом може стати як сприятливим середовищем для розвитку компонент трудового потенціалу, так і середовищем гальмування їх розвитку. За таких умов, особливу увагу слід акцентувати на розвитку такої компоненти трудового потенціалу як моральність. Вона, на думку автора, значною мірою визначає напрямки формування, розвитку та реалізації трудового потенціалу, бажання вести здоровий спосіб життя, постійно удосконалювати накопичені якісні характеристики людини як індивіда і як працівника.

Наукові дослідження свідчать про те, що фізичне і психічне здоров'я людини, як основи формування якісного трудового потенціалу, на 50 % залежать від способу життя (раціональний режим праці і відпочинку, гігієна, раціональне харчування, відсутність шкідливих звичок, профілактика стресів, загартовування тощо). Відтак, так звані "м'які" компоненти трудового потенціалу (моральність та психофізіологічні властивості людини) є тісно пов'язаними і слугують міцним фундаментом для розвитку інших компонент трудового потенціалу, формування якісного трудового потенціалу людини. Тому, автором пропонується при оцінці трудового потенціалу особистості на етапі підбору персоналу організації основний акцент робити на "м'яких" компонентах трудового потенціалу.

Ефективність використання трудового потенціалу досягатиметься за умови врахування всіх особливостей його розвитку в регіональному розрізі на всіх стадіях відтворення відповідно до критеріїв прогресивного суспільного розвитку.

Література

- 1 www.ukrstat.gov.ua
- 2 Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України : монографія / Л. В. Шаульська; НАН України, Ін-т економіки промисловості. – Донецьк, 2005. – 502 с.
- 3 Ільч Л. М. Трудовий потенціал України та ефективність його використання: дис. канд. екон. наук: 08.09.01 / Л. М. Ільч. – К., 2006. – 214 с.

Надійшла 14.10.2009

УДК 338.46:621.31

Ю. А. ЛЕВИЦЬКИЙ

Харківський національний університет радіоелектроніки

КОРПОРАТИЗАЦІЯ РЕГІОНАЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ ЕЛЕКТРОЕНЕРГЕТИКИ

У статті досліджено процес корпоратизації електроенергетичної галузі з акцентом на регіональні підприємства електроенергетики, зроблені висновки про доцільність збереження державної частки в їх статутних фондах для забезпечення економічної безпеки функціонування.

In the article investigational process of corporatization of electro energy industry with an accent on the regional enterprises of electro energy, done conclusions about expedience of maintenance of state fate in their charter fund for providing of economic security of functioning.

Ключові слова: електроенергетична галузь, реформування, функціонування, приватизація.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Історично склалось так, що енергетика України протягом тривалого періоду створювалась і розвивалась не з національних інтересів, а за планами колишнього СРСР і займала провідне місце з централізованого розподілу електроенергії — близько 99%, що було зумовлено в першу чергу розгалуженою системою ліній електропередачі (ЛЕП).

На момент проголошення незалежності (кінець 1991 року) Україна отримала складну енергетичну систему, що характеризувалась рядом неординарних факторів [1]. По-перше, Україна займала провідні позиції у світі за обсягами виробництва електроенергії і за цим показником поступалася лише таким високо розвинутим країнам як США, Японія, Канада, ФРН, Франція, Великобританія. По-друге, енергетика України застаріла і морально, і фізично. Більше 40% електростанцій відпрацювали свій ресурс. Останні 15 років енергетика України розвивалась в основному за рахунок введення в експлуатацію нових потужностей атомних електростанцій. По-третє, Чорнобильський синдром негативно вплинув на перспективу розвитку всієї української енергетики в цілому.

До структурної перебудови основним господарюючим суб'єктом електроенергетичної галузі України було державне виробничо-енергетичне об'єднання, куди входили електростанції, підприємства електричних мереж, допоміжні підрозділи та служби, які не були юридичними особами.