

- ства и недостатки / Н. А. Кузьминых // Интелект. Инновации. Инвестиции. – 2011. – № 2. – С. 30–35.
9. Максимов Ю. Инновационное развитие экономической системы : оценка инновационного потенциала / Ю. Максимов, С. Митяков, О. Митякова, Т. Федосеева // Инновации. – 2006. – № 6. – С. 53–56.
10. Савченко А. В. Экономические методы управления инновационными процессами / А. В. Савченко. – К. : Выща школа, 1990. – 111 с.
11. Трифилова А. А. Оценка эффективности инновационного развития предприятия / А. А. Трифилова. – М. : Финансы и статистика, 2005. – 304 с.
12. Управление инновациями : в 3 кн. Кн. 1 : Основы организации инновационных процессов : учеб. пособие / А. А. Харин, И. Л. Коленский ; под ред. В. Ю. Шленова. – М. : Высшая школа, 2003. – 252 с.
13. Устенко О. Інноваційне підприємництво в Україні: стан та перспективи розвитку / О. Устенко // Економіка, фінанси, право. – 1999. – № 6. – С. 11–14.
14. Харів П. С. Інноваційна діяльність підприємства та економічна оцінка інноваційних процесів / П. С. Харів. – Тернопіль : Економічна думка, 2003. – 326 с.
15. Хачатуров Т. С. Эффективность капитальных вложений / Т. С. Хачатуров. – М. : Экономика, 1979. – 335 с.
16. Чернов В. А. Анализ инновационной деятельности в торговле / В. А. Чернов // Аудит и финансовый анализ. 2004. – № 1. – С. 46–49.

УДК 331.522

ОСОБЕННОСТИ СТРУКТУРЫ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

К. В. Труфанова

Обобщающим показателем процесса становления и развития человека в трудовой деятельности является трудовой потенциал общества. Словом «потенциал» обычно обозначают средства, запасы, источники, которые могут быть использованы, а также возможности отдельного лица, группы лиц, общества в конкретной обстановке.

Во всем мире признано, что главной производительной силой является человек. Каждый работник, отдельные группы и общество в целом располагают возможностями и способностями осуществлять и совершенствовать трудовую деятельность, существенно повышая ее эффективность.

Трудовой потенциал человека, предприятия, страны и ее регионов – это соответствующие трудовые ресурсы, рассматриваемые в аспекте единства их количественной и качественной характеристики. С количественной стороны трудовой потенциал определяется численностью населения в трудоспособном

возрасте, с качественной характеризуется половозрастной структурой, уровнем образования, профессиональными умениями, мобильностью [2].

Трудовой потенциал личности формируется под воздействием таких качеств, как умение и желание трудиться, инициативность в труде и хозяйственная предприимчивость, творческая активность и др.

Исходной структурообразующей единицей трудового потенциала является трудовой потенциал работника (личности), являющийся основой формирования трудовых потенциалов более высоких структурных уровней.

Трудовой потенциал работника включает:

- психофизиологический потенциал – способности и склонности человека, состояние его здоровья, работоспособность, выносливость, тип нервной системы и т. п.;
- квалификационный потенциал – объем, глубину и разносторонность общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений,

обулавляющих способность работника к труду определенного содержания и сложности;

- личностный потенциал – уровень гражданского сознания и социальной зрелости, степень усвоения работником норм отношения к труду, ценностные ориентации, интересы, потребности в сфере труда.

Трудовой потенциал работника зависит от степени взаимного согласования в развитии психофизиологического, квалификационного и личностного потенциала.

Применительно к предприятию трудовой потенциал представляет собой предельную величину возможного участия работников в производстве с учетом их психофизиологических особенностей, уровня профессиональных знаний, накопленного опыта при наличии необходимых организационно-технических условий [3].

Трудовой потенциал предприятия как система всегда больше суммы составляющих ее частей – индивидуальных трудовых потенциалов отдельных работников. Уже само объединение работников в единый и планомерно организованный процесс труда порождает эффект коллективного труда, который превосхо-

дит сумму сил работников, действующих индивидуально [1].

Таким образом, если совокупность физических и духовных способностей человека является основой трудового потенциала личности, то производительная сила, возникающая благодаря совместной деятельности различных индивидов, составляет основу трудового потенциала коллектива предприятия. При этом необходимо учитывать, что трудовые коллективы обладают разными потенциалами в зависимости от территориального расположения предприятия, отраслевой принадлежности, размеров производства, половозрастной структуры и др. Кроме того, каждое предприятие имеет свои особенности формирования коллектива, трудовые традиции, взаимоотношения между работниками.

Структура трудового потенциала предприятия представляет собой соотношение различных демографических, социальных, функциональных, профессиональных и других характеристик групп работников и отношений между ними, которое можно представить следующим образом (рис.) [4, с. 63].

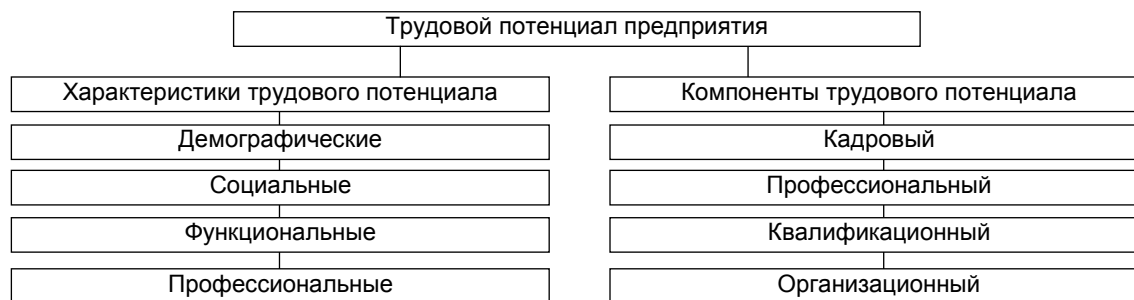


Рис. Структура трудового потенциала предприятия

В трудовом потенциале предприятия можно выделить следующие компоненты: кадровый, профессиональный, квалификационный и организационный.

Кадровая составляющая включает квалификационный потенциал (профессиональные знания, умения и навыки) и образовательный потенциал (познавательные способности).

Профессиональная структура коллектива связана с изменениями в содержании труда

под влиянием НТП, который обуславливает появление новых и отмирание старых профессий, усложнение трудовых операций.

Квалификационная структура определяется качественными изменениями в трудовом потенциале (рост умений, знаний, навыков) и отражает прежде всего изменения в его личностной составляющей.

Организационная составляющая трудового потенциала предприятия включает высо-

кую организацию и культуру труда, отражаясь в четкости, ритмичности, согласованности трудовых усилий и высокой степени удовлетворенности работников своим трудом. Организационная составляющая трудового потенциала во многом определяет эффективность функционирования трудового коллектива как

системы в целом и каждого работника в отдельности и с этих позиций непосредственно связана с эффективным использованием трудового потенциала. В табл. содержатся индикаторы, характеризующие трудовой потенциал в зависимости от объекта его анализа.

Таблица

Система характеристик трудового потенциала по объектам его оценки

Компоненты трудового потенциала	Объекты анализа и соответствующие им показатели		
	человек	предприятие	общество
Здоровье	Трудоспособность. Время отсутствия на работе из-за болезней	Потери рабочего времени из-за болезней и травм. Затраты на обеспечение здоровья персонала	Средняя продолжительность жизни. Затраты на здравоохранение. Смертность по возрасту
Нравственность	Отношение к окружающим.	Взаимоотношения между сотрудниками. Потери от конфликтов. Мошеничество	Отношение к инвалидам, детям, престарелым. Преступность, социальная напряженность
Творческий потенциал	Творческие способности	Количество изобретений, патентов, рационализаторских предложений, новых изделий на одного работающего. Предприимчивость	Доходы от авторских прав. Количество патентов и международных премий на одного жителя страны. Темпы технического прогресса
Активность	Стремление к реализации способностей. Предприимчивость		
Организованность и асертивность	Аккуратность, рациональность, дисциплинированность, обязательность, порядочность, доброжелательность	Потери от нарушений дисциплины. Чистота. Исполнительность. Эффективное сотрудничество	Качество законодательства. Качество дорог и транспорта. Соблюдение договоров и законов
Образование	Доля специалистов с высшим и средним образованием в общей численности работающих. Затраты на повышение квалификации персонала	Среднее количество лет обучения в школе и вузе. Доля затрат на образование в госбюджете	Знания. Количество лет учебы в школе и вузе
Профессионализм	Качество продукции. Потери от брака	Доходы от экспорта. Потери от аварий	Умения. Уровень квалификации
Ресурсы рабочего времени	Количество сотрудников. Количество часов работы за год одного сотрудника	Трудоспособное население. Количество занятых. Уровень безработицы. Количество часов занятости за год	Время занятости в течение года

Общественный трудовой потенциал, аккумулирующий и синтезирующий совокупные способности к общественно полезной деятельности трудоспособного населения, представляет собой конкретную форму материализации человеческого фактора, показатель уровня развития и границы созидательной активности трудящихся масс.

В количественном отношении общественный трудовой потенциал характеризует воз-

можности общества по привлечению к общественному труду населения разного пола и возраста (мужчин и женщин рабочего, до рабочего и после рабочего возрастов). В качественном отношении трудовой потенциал общества – это его реальные возможности по реализации через участие в общественно полезном труде всего многообразия личных способностей и качеств: знаний, умений и навыков, приобретаемых людьми в процессе

воспитания, подготовки к труду, непосредственно трудовой деятельности, переобучения и повышения квалификации.

Потенциал общества зависит от качественных характеристик совокупной рабочей силы, определяющих уровень развития способностей к труду (профессионального мастерства, интеллекта, творческой активности, мобильности) и специфику важнейших социально формирующих черт членов общества (ответственности, исполнительности, дисциплинированности, инициативности, организаторских способностей и др.).

Таким образом, трудовой потенциал человека является частью его потенциала как личности, то есть по отношению к индивидууму трудовой потенциал – это часть потенциала человека, который формируется на основе природных данных (способностей), образования, воспитания и жизненного опыта.

ЛИТЕРАТУРА

1. Береславская В. А. Эффективность использования трудовых ресурсов и оптимизации оплаты труда / В. А. Береславская, Э. М. Гамова, А. А. Жубрин // Экономический анализ: теория и практика. – 2008. – № 14. – С. 28.
2. Кондратова И. Г. Анализ использования трудовых ресурсов как важнейшей части ресурсного потенциала организации / И. Г. Кондратова // Экономический анализ: теория и практика. – 2010. – № 1. – С. 89.
3. Потуданская В. Ф. Качество жизни и качество трудовой жизни как среда формирования трудового потенциала / В. Ф. Потуданская, Д. Н. Шайкин // Экономический анализ: теория и практика. – 2010. – № 25. – С. 56.
4. Экономика труда : учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. / под ред. проф. Ю. П. Кокина, проф. П. Э. Шлендера. – М. : Магистр, 2010. – 686 с.

УДК 378.1

ІННОВАЦІЙНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД: ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

А. А. Роскладка, кандидат фізико-математичних наук

Еволюційний перехід до нової постіндустріальної економіки в Україні відбувається досить повільно. Ця проблема особливо актуальна для країн пострадянського простору, в яких до цього часу реалізується примітивний проект сировинної економіки [1]. Такий стан економіки дозволяє їй існувати за інерцією, не розвиваючи активно науку та не забезпечуючи належним чином інтелектуальний розвиток населення. Швидка вичерпність ресурсів неминуче призведе до краху економіки держави.

Провідні країни світу за останнє десятиліття практично перейшли до нової так званої інтелектуальної економіки, в основі якої лежать три складові елементи: інновації, комунікації та освіта [2].

Проблемам інновацій та інноваційним процесам присвячені праці класиків економічної думки П. Друкера [3], Й. Шумпетера [4], М. Портера [5] та багатьох інших. Сучасні проблеми в галузі освіти є предметом дослідження українських науковців Б. Данилішина, В. Куценко [6], Л. Віткіна, С. Лаптева, Т. Фінікова, С. Піддубної та інших, а також їх російських колег, серед яких потрібно виділити О. Грудзинського, Г. Мальцеву, Г. Лазарева, С. Резніка, Д. Новікова, О. Новікова. На особливу увагу заслуговують праці М. Воронова [1], О. Головізніна [2], С. Бедріної [7], в яких розглядаються проблеми впровадження інноваційних методів управління в галузі вищої освіти.