

*Василь Брич*

## **ФОРМУВАННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ І ЖИТТЄВОГО РІВНЯ НАСЕЛЕННЯ В УМОВАХ СТРУКТУРНОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ**

Для ефективного використання трудових ресурсів у процесі суспільного виробництва важливо осмислити зміст поняття "трудоий потенціал". Слід зазначити, що ця економічна категорія ще не знайшла однозначного трактування, проте її спільність і єдність з трудовими ресурсами та робочою силою є безсумнівною і дозволяє виділити окремі його складові. Серед множини усіх здатностей людини, котрі сприяють проведенню нею трудової діяльності найбільш значимими є фізичні, інтелектуальні та соціальні. Відповідно до цього можна вважати, що трудовий

потенціал – це сукупність фізичного потенціалу, інтелектуального та соціального, котрі, в значній мірі, визначають життєвий рівень населення.

*Фізичний потенціал* – це біологічна, енергетична здатність особи (людського організму) трудитись. Найважливішими параметрами, що описують дану категорію є рівень здоров'я, статеві-вікові характеристики.

Під *інтелектуальним потенціалом* розуміється розумова, духовна готовність людини до праці, тому його характеристиками є якість, обсяг та зміст знань учасника трудового процесу (не лише спеціальних, а й загальних), рівень професійних навичок а також природна обдарованість особи. Слід зазначити, що дана категорія є застосовною відносно працівників як розумової праці, так і фізичної.

Складовими *соціального потенціалу* виступають морально-етичні властивості особи, рівень її культури, інтереси, прагнення приналежності до певних колективних утворень та ін. Судження про рівень соціального потенціалу може формуватись на основі дослідження зацікавленості, ставлення до праці, трудової дисципліни, відповідальності.

Доцільним виступає вироблення системи показників для оцінки рівня трудового потенціалу і його впливу на рівень життя. Проте, якщо фізичну та інтелектуальну сторону кількісно відобразити відносно нескладно, то опис соціального потенціалу стикається з більшими труднощами, оскільки рівень культури чи дисципліни складно виміряти.

Такий показник як чисельність працездатного населення відображає фізичний потенціал учасників ринку праці. Причому, з метою повнішої характеристики необхідно виділяти осіб, що працюють на умовах повної та часткової зайнятості, тих, котрі тимчасово не працюють з різних причин (хвороба, вагітність, військова служба, догляд за дитиною та ін.), або ж не беруть участі у суспільному виробництві. Статеві-вікова структура має не менше значення, адже при здійсненні певних видів трудової діяльності існує ряд відповідних вікових та статевих обмежень на законодавчому рівні. Про фізичний потенціал можна судити також за показником середньої тривалості життя, кількістю відпрацьованого робочого часу на одну особу.

Збалансування попиту і пропозиції на ринку робочої сили неможливе без врахування інтелектуального потенціалу учасників суспільного виробництва. Рівень освіти, професійно-кваліфікаційна структура виступають тут основними показниками, причому доцільно проводити групування за відповідними ознаками як функціонуючий трудовий потенціал, так і резервний, що може бути методологічно оправдано при визначенні життєвого рівня населення.

Цінним для нас є вивчення особливостей формування трудового потенціалу в такій галузі економіки як сільське господарство, оскільки рівень життя сільського населення традиційно відстає. Ця галузь є специфічною ланкою народного господарства в силу цілої низки об'єктивних причин, а отже вона висуває свої відмінні вимоги до категорії "трудоий потенціал". Так, наприклад для аграрного сектору, як ні для якого іншого, гостро постає соціальна проблематика у зв'язку з тим, що праця на селі довгий час вважалася непрестижною, і відбулися істотні світоглядні трансформації у свідомості потенційних робітників. Крім того, особливим є характер праці на землі та життя селянина.

У сільському господарстві головний засіб виробництва – земля, – має біологічну природу, тому ставлення особи до праці характеризується вищою чутливістю. Сільський робітник ніби розчиняється у трудовому процесі, віддає частинку себе, постійно піклуючись, переживаючи за майбутній врожай, не рахуючись із затратами часу.

Праця на землі потребує високої відповідальності, самодисципліни, оскільки трудовий процес має значну протяжність як у просторі, так і в часі. В силу неоднакової якості ґрунтів віддача на матеріальні та трудові затрати сильно відрізняється в окремих господарствах. Крім того, земля як основний засіб виробництва використовується повністю просторово (кількісно), і завжди приходиться дбати про ефективність (якість) її використання шляхом дотримання відповідних аграрних технологій. Залежність сільськогосподарського виробництва від природнокліматичних умов зумовлює значні різнонаправлені коливання продуктивності праці. Це є причиною складності застосування для оцінки ефективності використання трудового потенціалу матеріальних показників.

Трудовий потенціал в аграрному секторі зазнає серйозного впливу з боку вищезгаданого "біологічного" фактору, який визначає форми організації праці, оплати праці, методи управління трудовими процесами, і, зрештою, сам рівень життя. Розподіл праці, особливо між фазами та операціями трудового процесу дуже ускладнюється внаслідок того, що при праці на землі індивідуальна та колективна відповідальність сильно переплітаються. Все це зумовлює вибір відповідних організаційних форм виробництва. На нашу думку, можливості спільного, колективного використання трудового потенціалу в сільському господарстві є суттєво обмеженими, хоча відмови від такої спадкової практики радянської системи не настало й донині.

Адміністративно командна система проводила політику відчуження особи від результатів її трудової діяльності. Робітник постійно набував відносної самостійності від умов протікання трудових процесів. Такий стан справ, розвал системи колгоспного та радгоспного господарювання зробив це виключно питанням часу. Вчені віддавна стали робити спроби активізації аграрного трудового потенціалу саме через призму відчуження результатів праці, намагаючись об'єднати виробника та власника в одній особі, що неминуче б позначилось на життєвому рівні населення. Еволюційно це видно з появи таких організаційних форм виробництва як "безнарядка", бригадний, сімейний підряд, із виникнення орендних, кооперативних, одноосібних, приватних господарств.

Перехід до ринкової системи господарювання не передбачає подолання відчуженості результатів праці, навпаки вона спричиняє появу якісно нового рівня для даного процесу, чітко розмежовуючи в одному трудовому процесі робітника і власника. Процеси відчуження з метою наступного привласнення є частиною сутності ринку, проте вони тут конкурентні, а не позаекономічні. Власник капіталу відмежовує від себе засоби виробництва, даючи їх в користування робітнику з метою отримання прибутку, а працівник створює певні блага в обмін на заробітну плату, підвищуючи життєвий рівень і свій, і власника.

При оцінці взаємовпливу трудового потенціалу і життєвого рівня слід мати на увазі, що на селі формування трудових ресурсів відбувається за територіальним принципом, а використання – за галузевим. Цей момент проявляється безпосередньо гостро, адже можна народитись в сільській місцевості, проте ніколи не працювати на землі. Селянин має можливість вибору між сільськогосподарським та підприємством іншої галузі народного господарства, що не рідко стає причиною трудових міграцій. Трудовий потенціал все-таки залишається категорією регіональною, оскільки має територіальну прив'язку внаслідок природного прагнення людини до єдності місця роботи та місця проживання.

Активний вплив зумовлює сезонність сільськогосподарського виробництва. Внаслідок дії цього чинника на аграрному ринку праці нестача та надлишок трудових ресурсів проявляється приховано, а ефективність використання трудового потенціалу змінюється залежно від конкретної пори року. По-іншому, ніж в інших галузях економіки, проявляється дефіцит робочих рук: у ситуації, коли існуюча їх кількість виявляється недостатньою, збільшується тривалість робочого дня, трудові навантаження.

Не можна забувати, що на селі має місце існування особистого підсобного господарства, яке також пов'язане з категорією "трудоного потенціалу". Селянин затрачає свої зусилля на ведення останнього. Підсобне господарство допомагає процесу простого відтворення робочої сили й часто є джерелом додаткових прибутків. Воно, по відношенню до народного господарства, може бути конкурентним або нейтральним.

Продуктивність праці виступає тим показником, який найбільш повно може характеризувати взаємозв'язок трудового потенціалу і життєвого рівня. Інтерес становить вивчення факторів, що визначають той чи інший рівень використання наявного трудового потенціалу. Їх виокремлення та класифікація має не лише теоретичне значення, а й практичне, адже повне усвідомлення суті чинників сприяє виробленню ефективних механізмів впливу на продуктивність.

В економічній літературі проблематика факторів продуктивності праці підіймається ще в роботах К. Маркса, хоча він оперував дещо іншим поняттям – "продуктивна сила праці". Відмінність цих економічних категорій полягає у тому, що перша характеризує реальну віддачу від певної величини затрат праці, а друга – потенційні можливості такої. Вчений вказував, що продуктивна сила праці визначається зокрема трудовими навиками робітника, рівнем розвитку науки, засобів виробництва, суспільною комбінацією виробничого процесу.

Проведення факторного аналізу в умовах становлення ринкових засад господарювання набуває особливого значення, оскільки новоспечені власники капіталу мають пряму зацікавленість в більшій кількості виробленої продукції, послуг протягом одиниці часу.

Безумовно, що на ефективність затрат праці впливає безліч факторів, але необхідно виділити серед них основні, тобто ті, котрі чинять найвагоміший вплив. Одразу слід обумовити, що ранжування чинників за ступенем впливу ускладнене, оскільки відсутні механізми чіткого визначення частки окремого фактору. Проте безсумнівно, що при широкому розумінні суті підвищення ефективності використання трудового потенціалу найбільший вплив чинять наступні:

- ✓ зацікавленість працівника у підвищенні продуктивності, матеріальне стимулювання;
- ✓ якість управління (організаційний фактор);
- ✓ рівень техніки;
- ✓ технологічний фактор;
- ✓ професійно кваліфікаційний рівень;
- ✓ раціональність галузевої структури народного господарства;

✓ рівень міжнародного поділу праці.

Детальніше розглянемо кожний з чинників.

На нашу думку, головним на сьогодні стає фактор зацікавленості працівника у покращенні результатів трудової діяльності, що веде до підвищення життєвого рівня тому, що сучасний рівень розвитку продуктивних сил дає самі широкі можливості для постійного росту продуктивності, справа лише в бажанні окремих виконавців чи колективів. Виникнення суттєвих резервів підвищення продуктивності праці, з приводу цього, можна пояснювати виключно недосконалістю господарського механізму, який не стимулює формування відповідних інтересів серед учасників трудового процесу.

Подібним за суттю до попереднього виступає чинник якості управління. В одному виробничому процесі слід раціонально поєднати трудовий потенціал працівників, засоби та предмети праці. Організаційний фактор є визначальним для раціонального, ефективного використання затрат живої праці, його прояв можна помітити у виборі моделей управління підприємством, організацією, поставі планування та прогнозування.

Технічний рівень заслуговує на звання найбільш вагомого фактору серед усіх вище приведених. Перевага чиннику зацікавленості надана лише тому, що наявність передових засобів праці, є умовою необхідною проте недостатньою. Висока якість основних фондів, фондоозброєність праці сприяють відчутному росту ефективності використання трудового потенціалу, але вони обов'язково повинні узгоджуватись із відповідним менеджментом організації, матеріальним і моральним стимулюванням, зацікавленістю.

Подібний механізм впливу має технологічний фактор. Сьогодні зростає роль трудозберігаючих технологій – вагомого джерела економії затрат живої праці. Якщо провести інтеграцію організаційного, технічного і технологічного чинників, то неважко собі усвідомити величезне значення науки в сучасному процесі суспільного виробництва і підвищенні життєвого рівня. Внаслідок досліджень вчених з'являються прогресивні засоби виробництва, технології, нові форми участі робітника у виробничому процесі.

Якщо вище наведені чинники мають механізми опосередкованого впливу, то професійно-кваліфікаційний рівень працівників прямо впливає на їх життєвий рівень. За умови недостатнього рівня знань і навичок робітників, не володіння ними прогресивними трудовими прийомами нівелиюється дія попередніх факторів. Неосвіченому робітникові важко приводити у рух складне високопродуктивне обладнання, дотримуватись технологічної дисципліни.

Цінність становить підвищення професійно-кваліфікаційного рівня як робітників, так і службовців, інженерно-технічних працівників, хоча й позитивні зміни тільки однієї із сторін зумовлюють собою зменшення затрат живої праці на одну одиницю вироблюваного продукту. Робітники, при наявності в них необхідних знань, здатні збільшити обсяг випуску продукції, а службовці, інженери – покращити якість управління організацією, обслуговування, що також в кінцевому випадку також зумовить появу додаткових виробів.

Структурний фактор впливає на ефективність взаємодії трудового потенціалу і життєвого рівня населення насамперед через співвідношення в народному господарстві трудомістких та фондомістких галузей. Прояв цього чинника спостерігається й на мікрорівні, оскільки підприємства, що виробляють подібну продукцію по-різному застосовують у виробничому процесі живу та уречевлену працю, персонал і обладнання.

Якщо розглядати продуктивність праці у світовому масштабі, то роль структурного фактора переймає чинник міжнародного поділу праці, згідно якого окремі держави спеціалізуються на виробництві тієї чи іншої продукції, котра потребує відповідних трудових затрат.

Після з'ясування чинників, які впливають на ефективність взаємодії трудового потенціалу і життєвого рівня постає питання знаходження показників, що здатні її охарактеризувати. Ця проблематика залишається на порядку денному, оскільки такі вимірники не опрацьовані теоретично, а отже залишаються не розробленими. Хоча для вищеназваної оцінки допустимим є застосування загальновідомих показників ефективності праці, адже трудовий потенціал знаходить свій прояв саме через живу працю, проте з метою глибшого опису і розуміння ситуацій, що складаються на ринку праці бажано виробити спеціалізовані вимірники.

Вище приведені особливості взаємодії трудового потенціалу і життєвого рівня населення в аграрному секторі повинні обов'язково враховуватись з метою більшої ефективності використання робочої сили, оскільки чинять суттєвий вплив на її структуру, якісні та кількісні характеристики.

### *Анотація*

В статті розглянуто взаємозалежність двох економічних категорій: трудовий потенціал та життєвий рівень населення в умовах трансформації економічної системи. Автор розкриває можливий взаємний вплив та пропонує шляхи для підвищення життєвого рівня сільського населення.