

УДК 631.15

Т.І. Олійник, д-р екон. наук, професор
Харківський національний аграрний університет ім. В.В. Докучаєва

МІСЦЕ ПЕРСОНАЛУ В СИСТЕМІ КАТЕГОРІЙ ПРАЦЕЗАБЕЗПЕЧЕНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Т.І. Олійник. Місце персоналу в системі категорій працевзабезпеченості підприємства. Визначено місце категорії «персонал» в системі близьких за змістом соціально-економічних і трудових категорій («трудоий потенціал», «робоча сила», «трудоий ресурси», «людський капітал», «кадри», «людський капітал») – вона повинна зайняти провідне місце в цій системі, оскільки вона найбільш повно характеризує наявність ресурсу праці, яким володіє підприємство. Обґрунтовано методологічні основи організації мережі системи технічного сервісу сільськогосподарських підприємств.

***Ключеві слова:** персонал, працевзабезпеченість, трудоий потенціал, робоча сила.*

Постановка проблеми. Докорінні структурні зміни в суспільному виробництві, дисбаланс у працевзабезпеченості, зниження якості робочої сили потребують активізації наукових досліджень у сфері трудових відносин. Сучасний стан розвитку суспільства вимагає особливої уваги до формування та ефективного використання ресурсу праці. Особливо гострою, в силу дії ряду обставин, ця необхідність відчувається стосовно сільського господарства. Існує нагальна потреба наукового і практичного використання категорії, яка б повніше відображала суть явища, характеризуючи його з кількісної, якісної й результативної сторін. Категорія «персонал», акумулюючи в собі характеристики трудових ресурсів, робочої сили, особистого фактору виробництва, може служити цим цілям.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Значний внесок у дослідження проблем формування, розвитку й використання ресурсів праці в ринкових умовах досліджували: О.А. Бугуцький, В.С. Дієсперов, М.К. Долгушкін, Т.І. Заславська, О.І. Здоровцов, Ф.В. Зінов'єв, Г.І. Купалова, В.І. Лишиленко, М.К. Орлатий, М.І. Самодурова, Р.І. Тринько, В.В. Юрчишин, К.І. Якуба та ін. Проте і досі залишається

багато актуальних, невирішених питань, що недостатньо узагальнюють об'єктивні процеси в сфері формування, розвитку та використання людських ресурсів з метою сприяння їх теоретичному, методичному і практичному вирішенню. Існуючі визначення категорії «персонал підприємства» не охоплюють усіх його сторін, не відображають тих змін, які відбуваються у процесі ринкової трансформації економіки України, інноваційних перетворень і переходу від індустріального до інформаційного суспільства [1, с. 9-10].

Метою статті є визначення місця категорії «персонал» в системі близьких за змістом соціально-економічних і трудових категорій («трудова потенція», «робоча сила», «трудова ресурси», «людський капітал», «кадри», «людський капітал»). Обґрунтування методологічних основ організації мережі системи технічного сервісу сільськогосподарських підприємств.

Виклад основного матеріалу дослідження. Аналіз і порівняння різних підходів до розгляду питання показав, що дотепер немає єдності в розумінні принципових відмінностей поняття «персонал» від близьких понять.

Запроваджуючи у науковий обіг економічну категорію «робоча сила», К. Маркс визначив її таким чином, що їй притаманні якісні характеристики і інтенсивність розвитку: «Під «робочою силою» ми розуміємо "сукупність фізичних і духовних здібностей, якими володіє організм, жива особистість людини, і які використовуються нею щоразу, коли вона виробляє певні споживчі вартості" [2, с. 178]. При цьому зазначається, що ці здатності проявляються у формі конкретної праці, які характеризуються певними професійними ознаками, кваліфікацією й мірою використання. В економічній літературі існує декілька точок зору на категорію «робоча сила». Одні автори розглядають робочу силу як сукупність осіб працездатного віку здатних до праці [3], інші – за участю процесі виробництва [4, 5], треті вважали, що робочу силу характеризує здатність до праці, як у сфері матеріального так і нематеріального виробництва [6].

Категорія «трудова потенція» в наукових дослідженнях використовується починаючи із другої половини 80-х років минулого століття. В енциклопедичних словниках відносно характеристики потенціалу є два трактування. Перше – потенція, це джерела, запаси, засоби, можливості, які можуть бути приведені в дію, використані для вирішення конкретного завдання, досягнення певної мети. Друге – потенція, це можливості певної особи, суспільства, держави в конкретній

галузі [7] Спільним для обох підходів є те, що поняття потенціал пов'язується із можливістю досягнення певного результату. Обов'язковою умовою є наявність ресурсів, які мають кількісні та якісні характеристики незалежно від того, використовуються вони в даний момент чи ні. Рівень ефективності використання наявних ресурсів залежить від їх якості та оптимального співвідношення складових ресурсів. Таким чином, ресурси віддзеркалюють кількісний бік проблеми, а потенціал - не тільки її, а ще два принципово важливих моменти: організацію складу потенціалу і якість наявних ресурсів. [8, с. 144]. Порівнюючи категорії «робоча сила» і «трудова потенціал» ряд учених розглядають зміст категорії «робоча сила» як сукупність знань, умінь і фізичних можливостей людини, що вже виявилися, розвинені, реалізовані у ході минулої трудової діяльності [9], а трудова потенціал – як величину змінну, що перебуває в постійному розвитку, у процесі якого до вже виявлених і реалізованих можливостей додаються нові трудові здатності [10]. Але більшість дослідників вважає, що робоча сила, як і трудова потенціал, також є ресурсною категорією, оскільки являє собою потенційну здатність до праці. Махсма Б.М. під трудовим потенціалом розуміє можливу кількість і якість праці, сукупність якостей, що визначають працездатність людини [11] К.І. Якуба вважає, що «трудова потенціал», як «... соціально-економічна категорія являє собою потенціальні запаси ресурсів живої праці... Носіями цих ресурсів є люди з відповідними розумовими і фізичними здібностями, духовними потребами, загальноосвітньою і професійною підготовкою, знаннями, навиками і здатністю до трудової діяльності.» [12, с. 14]. Їх позиція полягає в тому, що основою виникнення категорії «трудова потенціал» були категорії «робоча сила» і «трудова ресурси». Категорія «трудова ресурси» виникла і вживається з початку 20-х років минулого століття. В економічну науку її запровадив С.Г. Струмилін, який за матеріалами перепису 1920 р. розробив демографічний прогноз чисельності населення і склав трудовий баланс на період 1920–1941 рр. [13]. З цього часу категорія «трудова ресурси» виконує функції планово-облікового вимірника робочої сили. І.Я. Петренко і П.І. Чужинів вважали поняття «трудова ресурси» значно ширшим і багатограннішим, ніж поняття «робоча сила» оскільки «..крім зайнятих у суспільному виробництві (робоча сила) включають і потенційну частину запасу праці, тобто людей, як не приймають участі, але за відповідних умов можуть брати участь у виробничому процесі» [14, с. 101)]. В науковій літературі не існує єдиної думки щодо визначення трудових ресурсів. Окремі автори розглядають трудові ресурси як

наявність робочої сили або масу праці, що є в розпорядженні суспільства [15, 16, 17, 18]. Косяков П.О. вважає, що поняття трудові ресурси не кількісна сукупність людей, працівників, а головним чином виробнича сукупність. Е.М. Лібанова розглядає трудові ресурси як сукупність функціонуючої і потенціальної робочої сили суспільства і тих відносин, які виникають в процесі її розподілу і використання [Лібанова Е.] М.В. Крюкова – як «потенційні можливості, якими володіє суспільство для виробництва суспільного продукту, для створення національного доходу» [19]. О.В. Крисальний категорію «трудова ресурси» характеризує як якісну сукупність виробників, що створюють матеріальні та духовні цінності, послуги та інші блага для всього народу, і розглядає її із трьох позицій: соціально-економічну, планово-облікову і категорію народногосподарського значення [20]. О.А. Грішнова вважає, що «за поняттям "трудова ресурси" стоїть максимальна чисельність населення, яке можна залучити до праці всіма методами (включаючи примусові), тобто фізично здатне працювати», а «для означення реальних людських ресурсів для праці в наш час доцільніше використовувати поняття економічно активне населення (як це визнано на міжнародному рівні)» [21]. Трудові ресурси традиційно розглядаються з позиції здатності певної частини населення займатися економічною діяльністю [22, 23, 24, 25, 26, 27, 28]. На думку цих авторів, «трудова ресурси - це частина населення, яка у міру фізичної здатності, спеціальних знань і досвіду може брати участь у створенні матеріальних благ або трудитися в сфері послуг» [24]. О.І. Здоровцов вважав, що трудові ресурси – це частина працездатного населення, яка володіє фізичними й розумовими здібностями і знаннями, необхідними для здійснення корисної діяльності, тобто це повний запас ресурсів праці, що складається із зайнятих суспільно корисною працею в усіх галузях виробництва та потенційно спроможних до праці людей [29]. В.Н. Салін і Е.П. Шпаковська розглядають трудові ресурси не тільки з позиції стану здоров'я, але й вікових меж законодавчо встановленої працездатності. На їх думку «трудова ресурси – це частина фактично працюючого та здатного до праці населення країни за віком і станом здоров'я». У найбільш узагальненому виді такий підхід відображений у визначенні Н.А. Горелова, як економічної категорії, яка застосовується до населення, що володіє фізичною й інтелектуальною здатністю до праці відповідно до встановлених державою умов відтворення робочої сили. В.Г. Андрійчук уточнює, що основну частину трудових ресурсів підприємств «складають працівники в працездатному віці: чоловіки – від

16 до 60 років, жінки – від 16 до 55 років» [30, с. 165)]. В.Й. Шиян і І.В. Горковенко вважають не зовсім логічним трудовий потенціал пов'язувати з особами тільки працездатного віку, особливо в сільській місцевості; дотримуються думки, що «величина трудового потенціалу формується чисельністю трудових ресурсів, а на рівні підприємства – чисельністю персоналу» [31, с. 10]. «Поняття «персонал» характеризує працівників організації як об'єкт управління, особовий склад підприємства, організації 32, або частина цього складу, яка являє собою групу за професійними чи іншими ознаками. Об'єктом управління на державному, регіональному, територіально-галузевому рівні є формування, розподіл, перерозподіл та використання трудових ресурсів [33, с. 7, 34, с. 20]. Категорія «кадри» вживається у двох значеннях, як частина трудових ресурсів, які постійно функціонують в даній галузі; і – як сукупність кваліфікованих працівників, які пройшли професійну підготовку та мають спеціальну освіту.

Таким чином, трудові ресурси – це сукупність людей, праця яких в міру фізіологічних і духовних здатностей може бути включена в виробничий процес. Головний недолік такого визначення полягає у тому, що за межами такого визначення трудового потенціалу залишається якісні характеристики резерву ресурсу праці.

Відсутність можливості екстенсивного розвитку економіки і необхідність пошуку механізмів переходу на інтенсивний шлях стимулювала визнання значення не тільки кількісних характеристик трудових ресурсів, але й накопиченого ними інтелектуального й освітнього потенціалу та цілісного, інтегрального підходу до людини. Виникає потреба введення в науковий обіг категорії «людський фактор». А.В. Крисальний категорію «людський фактор» визначив як сукупність характеристик людської діяльності (пам'ять, сприйняття, знання, навички, досвід, майстерність, фізична сила, творча енергія, ініціатива, заповзятливість, зацікавленість, відповідальність і т. ін.), що виявляються в конкретних умовах у їх погодженому функціонуванні з речовинними елементами продуктивних сил і забезпечують одержання тих чи інших кінцевих результатів. Л.І. Міхайлова вважає, що в умовах формування нової економіки, де основою соціально-економічного зростання суспільства виступають знання, категорії трудові ресурси, робоча сила, кадри, персонал, трудовий потенціал не можуть повною мірою характеризувати та оцінювати складову, що формує її цінність в ринковому середовищі. Категорію «трудова потенціал» вважає висхідною

категорію визначення поняття людського капіталу, а категорію «людський капітал» характеризує, як потенційну здатність особистості приносити доход, ефективніше виробляти продукцію вищої якості, джерело майбутніх доходів і задоволення інших потреб. «Основними складовими людського капіталу, що забезпечують його формування, розвиток та ефективну реалізацію, є: здоров'я, рівень освіти, знань, добробут, рівень життя населення» [35].

У розумінні О. Грішної категорії «людський капітал» – це «...економічна категорія, яка характеризує сукупність сформованих і розвинутих унаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають у їхній власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів (заробітків) свого власника та національного доходу» [36, с. 16-17]. О.М. Бородіна розглядає людський капітал як стійке економічне явище, тобто «як постійно відтворюваний, втілений у людях капітал» [37]. На нашу думку, головна відмінність категорії «трудова потенція» від категорії «людський капітал» полягає в тому, що перша характеризується натуральними вимірниками, а друга – носить характер вартісної складової, пов'язана із вартісним виміром витрат на відтворення робочої сили. Дослідження формування та використання трудового потенціалу підприємства, регіону, країни розпочинається в першу чергу із якісної характеристики робочої сили на основі індикаторів переважно натурального типу, рівня її використання, міри відповідності потребам економіки. Застосування поняття «капітал» для визначення ролі людини в економічній системі вказує на необхідність інвестування в людський капітал і можливість одержання тривалого ефекту від цих інвестицій. Концепція людського капіталу притаманне визначальне значення у відтворювальному процесі нагромадження людиною знань, досвіду й кваліфікації за рахунок інвестицій у його розвиток. Погоджуючись із думкою про те, що величина людського капіталу в сучасних умовах має вирішальне значення у формуванні трудового потенціалу, В.Й.Шиян категорію «трудова потенція» вважає більш широким поняттям у порівнянні з категорією «людський капітал», оскільки включає в себе компоненти, пов'язані із соціально-психологічними та психофізіологічними особливостями людини.

Перехід економіки України до ринкових умов господарювання й виникнення та дослідження категорії «персонал підприємства» не означає втрати значення пов'язаних категорій свого значення. Навпаки, посилення

ролі якісних характеристик людського фактору в розвитку економіки веде до підвищення значимості взаємопов'язаних категорій.

Висновки. Таким чином, визначаючи місце категорії «персонал», в ряді близьких за значенням категорій, ми вважаємо, що вона повинна зайняти провідне місце в цій системі, оскільки вона найбільш повно характеризує наявність ресурсу праці, яким володіє підприємство. Перспективами подальших досліджень у цьому напрямі може бути розробка механізмів оцінки ефективності та управління використанням персоналу підприємства.

Бібліографічний список: 1. Приймак В.І. Регулювання трансформації трудового потенціалу в регіональній системі ринку праці // Автореферат на здоб. наук. ст. д.е.н. – Львів. – 2005. – 35 с. 2. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. – 2-е изд. – Т. 23. – 907 с. 157. 3. Экономика труда / под ред. В.Д. Арещенко Мн.: Высш. шк., 1985. 4. Экономическая энциклопедия: политэкономия. / Под ред. А.М. Румянцева М.: Издательство Советская энциклопедия, 1980. – Т. 4. 5. Петренко И.Я., Чужинов П.И. Экономика сельского хозяйства. – Алма-Ата: Канар, 1988. – 416 с. (С. 101). 6. Концепция социального развития села. М.: РАСХН, 1995. 7. Советский энциклопедический словарь. – М.: Советская энциклопедия, 1981. – 1058 с. 8. Горкавенко І.В. Сутність понять у теорії трудового потенціалу // Економіка АПК. – 2006. – № 5. – С. 143-146. 9. Бородіна О.М. Людський капітал на селі: наукові основи, проблеми розвитку. – К.: ІАЕ УААН, 2003. – 177 с. 10. Сагиндиков Е.Н. Комплексний аналіз і прогноз формування трудового потенціалу регіону. 2-е изд., доп. и перераб. – СПб.: Изд-во СПбУ-ЭФ, 1999. – С. 33 11. Махсма Б.М. Економіка праці й соціально-трудова відносини: Навчальний посібник. – К.: Атака, 2005. – 304 с., с.300. 12. Якуба К.І. Поліпшення використання трудових ресурсів села. – К.: Урожай, 1989. – 104 с. 13. Струмилин С.Г. Наши трудовые ресурсы и перспективы хозяйственного строительства. – М.: Наука, 1982. – 471 с. 14. Петренко И.Я., Чужинов П.И. Экономика сельского хозяйства. – Алма-Ата: Канар, 1988. – 416 с. 15. Шепотько Л.А. Человек в аграрной сфере / Шепотько Л.А., Прокопа И.В., Крисанов Д.В. и др. – К.: Наукова думка, 1991. – 284 с. 16. Лучик С.Д. Лібанова Е. Проблеми формування й розвитку неформального сектора ринку праці в Україні // Україна: аспекти праці. – 1998. – № 3.– С. 3–9. 17. Лучик С.Д. Демографічний процес і оцінка зайнятості населення в аграрному регіоні // Вісник аграрної науки. – 1997. – № 11. – С. 75–77. 18. Косяков П.О. Косяков П.О. Трудовые ресурсы

- экономическая категория. – Свердловск, 1970. – С. 57. 19. Людина і праця – інформаційний бюллетень Крюкова М. Трудовые ресурсы колхоза и пути их лучшего использования. – Свердловск, 1964. – 60 с. 20. Экономический словарь агропромышленного комплекса / Сост. А.В.Крисальный; под ред. А.А.Сторожука. – К.: Урожай, 1986. – 336 с. 21. Грیشнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. – 254 с., с. 9-10. 22. Семенов А.С., Кузнецов С.Г. Взаимосвязь динамики занятости и важнейших макроэкономических показателей // Вопросы статистики. – 1999. – № 9. – С. 89–96. 23. Курс социально-экономической статистики: учебник для вузов / под ред. проф. М.Г. Назарова. – М.: Финстатинформ, ЮНИТИ-ДАНА, 2000. 24. Салин В.Н., Шпаковская Е.П. Социально-экономическая статистика: учебник. – М.: Юристъ, 2001. – 320 с. 25. Алавердов А. К вопросу о внутрифирменном рынке труда // Вопросы экономики. 1999. – № 12. – С. 46-52. 26. Региональная экономика: учебник для вузов / Т.Г. Морозова, М.П. Победина, Г.Б. Поляк и др.; под ред. проф. Т.Г. Морозовой. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 410 с. 27. Горелов Н.А. Экономика трудовых ресурсов: учебное пособие для студентов экон. спец. вузов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Высшая школа, 1989. 28. Население и трудовые ресурсы: Справочник / Сост. А.Г. Новицкий. – М.: Мысль, 1990. Богиня Д.П., Грیشнова О.А. Основи економіки праці: навч. посібник. – К.: Знання-Прес, 2002. – 313 с. 29. Економіка сільського господарства: підручник / О.І. Здоровцов та ін. – К.: УСГА, 1993. – 320 с. 30. Андрійчук В.Г. Економіка аграрних підприємств: підручник. – К.: ІЗМН, 1996. – 512 с. 31. Шиян В.Й., Горковенко І.В. Формування та ефективність використання трудового потенціалу в сільськогосподарських підприємствах: Текст лекції / В.Й. Шиян, І.В. Горковенко / Харк. нац. аграр. ун-т ім. В.В.Докучаєва. – Харків, 2007. – 42 с. 32. Вернадський М.Д., Бєляєва С.В., Виноградська А.М, Шканов О.М. Управління персоналом: навч. посібник. – К.: Центр навч. літ-ри, 2006. – 504 с. 33. Качан Є.П., Шушпанов Д.Г. Управління трудовими ресурсами: навч. посібник. – К.: Видавничий Дім «Юридична книга», 2005. – 358 с. 34. Осовська В., Крушельницька О.В. Управління трудовими ресурсами: навч. посібник. – К.: Кондор, 2003. – 224 с. 35. Михайлова Л.І. Формування, розвиток та використання трудових ресурсів як складової капіталу АПК / Монографія держ. управління]: Бородіна О.М. Людський капітал на селі: наукові основи, проблеми розвитку. – К.: ІАЕ УААН, 2003. – 177 с. 36. Грیشнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. –

254 с. 37. Бородіна О.М. Людський капітал на селі: наукові основи, проблеми розвитку. – К.: ІАЕ УААН, 2003. – 177 с.

Т.И. Олейник. Место персонала в системе категорий трудообеспеченности предприятия. Определено место категории "персонал" в системе близких по содержанию социально-экономических и трудовых категорий ("трудовой потенциал", "рабочая сила", "трудовые ресурсы", "человеческий капитал", "кадры", "человеческий капитал") - она должна занять ведущее место в этой системе, поскольку она наиболее полно характеризует наличие ресурса труда, которым владеет предприятие. Обоснованы методологические основы организации сети системы технического сервиса сельскохозяйственных предприятий.

Ключевые слова: персонал, трудообеспеченность, трудовой потенциал, рабочая сила.

T. Olijnik. A place of personnel is in the system of categories of material well-being labour of enterprise. The location of category is determined "personnel" in the system of near on maintenance socio-economic and labour categories ("labour potential", "labour force", "labour resources", "human capital", "shots", "human capital") - she must take the leading place in this system, as she characterizes the presence of resource of labour, which is owned by an enterprise, most full. Methodological bases of organization of network of the system of technical service of agricultural enterprises are reasonable.

Drastic structural alternations are in a public production, disbalance in праце material well-being, the declines of quality of labour force require activation of scientific researches in the field of labour relations. Modern development of society status requires the special attention to forming and effective use of resource of labour. Especially sharp, by virtue of action of row of circumstances, this necessity is felt in relation to agriculture. There is an urgent necessity of the scientific and practical use of category which would represent essence of the phenomenon completer, characterizing him from quantitative, high-quality and effective parties. Category a "personnel", accumulating in itself descriptions of labour resources, labour force, personal factor of production, can serve to these aims.

Keywords: personnel, labour potential, labour force.