

УДК 331.101

Мазур Н.А., д.е.н., професор,

Дуда Г.Б.

Подільський державний аграрно-технічний університет

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ СУТНОСТІ КАТЕГОРІЇ «ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ»

Стаття присвячена науковим підходам до дослідження сутності трудового потенціалу підприємства. Узагальнено різні погляди як вітчизняних, так і зарубіжних вчених, з приводу трактування трудового потенціалу підприємства та наведене авторське визначення сутності даної категорії. Охарактеризовано ряд понять, що пов'язані з трудовим потенціалом підприємства, показано їх взаємозв'язок та взаємозалежність.

Ключові слова: трудовий потенціал, трудові ресурси, робоча сила, людський капітал, працездатне населення.

Mazur N., Duda G.

THEORETICAL ASPECTS INVESTIGATION OF THE ESSENCE OF THE CATEGORY «LABOUR POTENTIAL»

The article is devoted to the scientific approaches to the study of the essence of the enterprise labor potential, the article considers the essence of the concept of «labour potential». The views of both domestic and foreign scientists concerning interpretation of the enterprise labour potential and the author's definition of the nature of this category were synthesized. A number of concepts related to the labour potential of the enterprise, showing its relationship and dependence were characterized.

To archive the purpose of the article the following tasks are put and solved: to explore the theoretical foundations of the concept of "working capacity" relationship with economic categories "human resources", "human capital" and the differences between these concepts, uncover the nature of the employment potential and to determine the role of man in the industrial company, its main characteristics.

The labor potential is an important part of every society. Man has always created, improved and frustrated all around with help of his perseverance and labor. Labor of human and its potential allowed to depart from the primitive livelihood and create those extraordinary technology that humanity has today.

Labor potential - is an integrated set of opportunities for people to work, including entrepreneurship and innovation activity as its subjects. That population without limits by age and intentions is the carrier of the labor potential, taking into account stages of its formation, development, and usage. As for the qualitative component of the labor potential, the combination of the possibilities means the ability to creative, productive work, to the development of new tools, technologies and methods of

work, to improve professional skills, innovation, etc. And a labor potential cannot be considered only as a quantitative or qualitative category, but only in the dialectical unity of these estimates. This is the approach to the definition of the labor potential best fits the requirements of a market economy.

In the article there has been described the theoretical analysis of the approaches to this problem. The scientific literary viewing says that in spite of the great quantity of the scientific works this problem is opened and actual. Labour potential of the enterprise – are people (human factor) which is transformed into labour potential. The potential is hidden opportunity of the worker. It's a common knowledge that the education is the first element of the innovation productivity system «education – science – production». According to this the human factor has the great meaning at any enterprise.

Keywords: labour potential, labour resources, labour force, human capital, capable of working population.

Мазур Н.А., Дуда Г.Б.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ СУЩНОСТИ КАТЕГОРИИ «ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ»

Статья посвящена научным подходам к исследованию сущности трудового потенциала предприятия, в которой рассмотрена сущность понятия «трудовой потенциал». Обобщенно разные взгляды, как отечественных, так и зарубежных ученых, по поводу трактовки трудового потенциала предприятия и приведено авторское определение сущности данной категории. Охарактеризован ряд понятий, что связанные с трудовым потенциалом предприятия, показана их взаимосвязь и взаимозависимость.

Ключевые слова: трудовой потенциал, трудовые ресурсы, рабочая сила, человеческий капитал, работоспособное население.

Постановка проблеми у загальному вигляді і її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. На даному етапі економічного розвитку прогрес виробництва значною мірою залежить від трудових ресурсів. Якщо раніше велика увага приділялась здатності людини до праці, то в сучасних умовах враховують якісні характеристики трудових ресурсів. Удосконалення трудового потенціалу за допомогою науки, освіти та виробництва стає запорукою економічного розвитку. Однак, реалії сучасного суспільства неодноразово доводять, що існує чимало негативних тенденцій, погіршуються якісні та кількісні характеристики трудового потенціалу, незадовільний стан використання його на підприємствах.

Саме тому залишається актуальною та потребує ґрунтовного наукового пошуку та подальшого дослідження проблема визначення сутності трудового потенціалу підприємства.

Аналіз останніх досліджень, у яких започатковано вирішення проблеми. Вивченням цієї проблеми займалося багато вчених-економістів. Серед них слід виокремити таких: М.І. Долішній, В.В. Онієнко, І.І. Бажан, Б.М. Генкін, І.С. Пирожков, Л.А. Янковська, М.Н. Кім, О.А. Грішнова, Д.П. Богиня, В.С. Васильченко, А.В. Калина, Н.В. Каленіна, С.Г. Радько та ін. Але дискусійність теоретичних положень, різноманітність теоретичних поглядів і велике практичне значення зумовлюють необхідність подальшого дослідження теоретичних підходів до сутності трудового потенціалу.

Цілі статті. Дослідити та проаналізувати погляди вчених-економістів на категорію «трудоий потенціал», визначити її теоретичну сутність, запропонувати авторське визначення даного поняття.

Виклад основного матеріалу дослідження з обґрунтуванням отриманих наукових результатів. За своїм походженням термін «потенціал» – від лат. *potentia* – означає сукупність наявних засобів, можливостей у певній галузі тощо. Стосовно певного об'єкту потенціал може означати наявність у будь-кого можливостей та здібностей у певних сферах діяльності, за реалізації яких збільшується ефективність даного об'єкта (робітника, колективу, підприємства, регіону, суспільства, країни).

Можна погодитися з думкою про те, що потенціал об'єднує в собі одночасно три рівня відносин: відбиває минуле, характеризує теперішнє та орієнтується на майбутнє [1]. Таким чином, потенціал включає в себе накопичені властивості, які практично використовуються в теперішньому часі, а також їх розвиток і надбання нових здібностей у майбутньому.

Серед зарубіжних і вітчизняних вчених немає спільної думки щодо визначення сутності економічної категорії «трудоий потенціал».

В економічній науці поняття трудового потенціалу вперше з'явилося в 1970 р. у збірнику праць Інституту економіки АН СРСР «Использование трудового потенциала». Це було зумовлено необхідністю повніше охарактеризувати продуктивні спроможності людини в умовах розгортання науково-технічної революції і ефективнішого використання у виробництві її інтелектуальних та творчих здібностей.

До наукового обігу категорія «трудовий потенціал» запроваджена на початку 70-80-х роках ХХ ст. у зв'язку із зміною традиційних поглядів на роль і місце людини у процесі виробництва при постійному розвитку науково-технічного прогресу, вичерпанням місткості категорії «трудові ресурси». Введення поняття «трудовий потенціал» спричинило необхідність перегляду поглядів на значення у виробничому процесі людини, визнання ролі інтелектуального й освітнього потенціалу, накопиченого в суспільстві [2].

У «Сучасному економічному словнику» трудовий потенціал країни, регіону, підприємства визначається як наявні в цей час і передбачувані в майбутньому трудові можливості, що характеризуються кількістю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем, іншими якісними характеристиками [3].

В економічній енциклопедії трактування трудового потенціалу зводиться до того, що це «людські можливості, ресурси праці, найповніша та всебічна характеристика працездатного населення як продуктивної сили» [4].

За визначенням енциклопедії бізнесмена, економіста, менеджера трудовий потенціал — це забезпеченість виробництва трудовими ресурсами, кваліфікація і рівень професійної підготовки яких відповідає їхньому виробничому потенціалу [5].

Вивчення наукових праць дає можливість виділити наступні підходи до формулювання змісту трудового потенціалу, які найбільш повно відображають еволюцію поглядів стосовно її суті – табл. 1.

Так, представник соціально-біологічного підходу, зокрема Л.В. Кулинич, вважає, що трудовий потенціал – складова потенціалу людини, яка здатна до самореалізації й ефективного використання потенційних можливостей людини в процесі трудової діяльності [6].

На структурному змісті трудового потенціалу наголошує Д.П. Мельничук, яка вважає що під трудовим потенціалом людини необхідно розуміти характеристику ефективності сполучення та збалансованості окремих структурних елементів її працездатності, а також характеристику відповідності змісту цих елементів вимогам зовнішнього середовища [7].

Представником функціонального підходу виступає Л.А. Янковська, яка визначає трудовий потенціал підприємства як можливість його працівника за певних умов забезпечити реалізацію цілей підприємства з найраціональнішими витратами всіх виробничих ресурсів: технічних, матеріальних, енергетичних, трудових, фінансових. Вона вважає, що трудовий потенціал стає реальною матеріальною силою тоді, коли він втілюється в нову техніку та технологію [8].

Таблиця 1

Підходи вчених до визначення сутності трудового потенціалу

| Підхід | Автор | Трактування |
|-----------------------|------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Соціально-біологічний | Кулинич Л. В. | складова потенціалу людини, яка здатна до самореалізації й ефективного використання потенційних можливостей людини в процесі трудової діяльності |
| Функціональний | Янковська Л. А. | як можливість його працівників за певних умов забезпечити реалізацію цілей підприємства з найраціональнішими витратами всіх виробничих ресурсів: технічних, матеріальних, енергетичних, трудових, фінансових |
| Ресурсний | Шаульська Л. В. | ресурсна категорія, що включає в себе джерела, засоби праці, які можуть бути використані для розв'язання будь якого завдання, досягнення певної цілі |
| Демографічний | Пирожков С.І. | розвинута в даному суспільстві сукупність демографічних, соціальних і духовних характеристик, та якостей трудо-активного населення, які реалізовані чи можуть бути реалізовані в умовах досягнутого рівня розвитку продуктивних сил, НТП і системи відносин, пов'язаних з участю в процесі праці |
| Структурний | Мельничук Д. П. | ефективності сполучення та збалансованості окремих структурних елементів її працездатності, а також характеристику відповідності змісту цих елементів вимогам зовнішнього середовища |
| Інтегральний | Богиня Д.П., Грیشова О.А. | інтегральну оцінку кількісних та якісних характеристик економічно активного населення |

Продовження табл. 1

| | | |
|-------------|-------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Комплексний | Череп А.В., Зубрицька Я.О. | можна визначити як наявні та перспективні можливості трудового колективу підприємства кількісно й якісно задовольняти потреби підприємства та реалізувати його цілі найефективнішим чином за наявності відповідного ресурсного забезпечення |
|-------------|-------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Джерело: сформовано авторами

Ресурсний підхід базується на дослідженні трудового потенціалу як необхідного ресурсу підприємства, без якого неможливий виробничий процес. До прибічників даного підходу належить Л.В. Шаульська. Вона вважає, що трудовий потенціал – ресурсна категорія, що включає в себе джерела, засоби праці, які можуть бути використані для розв’язання будь-якого завдання, досягнення певної цілі [9].

Демографічний підхід дослідження сутності трудового потенціалу представлений у дослідженнях С.І. Пирожкова. Він під трудовим потенціалом розуміє «розвинуту в даному суспільстві сукупність демографічних, соціальних і духовних характеристик та якостей трудо-активного населення, які реалізовані чи можуть бути реалізовані в умовах досягнутого рівня розвитку продуктивних сил, НТП і системи відносин, пов’язаних з участю в процесі праці та суспільній діяльності» [10].

Інтегральний підхід до формулювання сутності трудового потенціалу висвітлений у роботах Д.П. Богині та О.А. Грішнєвої, які трудовий потенціал розглядають як інтегральну оцінку кількісних та якісних характеристик економічно активного населення. Головними компонентами трудового потенціалу вважають здоров’я, освіту, професіоналізм, моральність, мотивованість, вміння працювати в колективі, творчий потенціал, активність [11].

Категорію «трудова потенціал» досить часто розглядають як комплексну, оскільки трудовий потенціал є багатограним поняттям й не можна розглядати його лише з однієї сторони, не враховуючи інші характеристики. Представниками даного підходу виступають Череп А.В., Зубрицька Я.О.

А.В. Череп, Я.О. Зубрицька вважають, що трудовий потенціал підприємства можна визначити як наявні та перспективні можливості трудового колективу підприємства кількісно й якісно задовольняти потреби підприємства та реалізовувати його цілі найефективнішим чином за наявності відповідного ресурсного забезпечення [12].

Трудовий потенціал тісно пов'язаний із економічними категоріями, які відображають процеси та явища, пов'язані із людиною. До таких відносять: «робоча сила», «трудові ресурси», «людський капітал». Ці категорії з'явились внаслідок еволюції та зміни уявлення про людину як суб'єкта економічної діяльності. Дуже часто в літературних джерелах дані категорії вживаються як тотожні, замінюючи одна одну. Однак, між ними існують суттєві відмінності. На рис.1 представлено схему взаємозв'язку між економічними категоріями, які визначають сутність поняття «трудовий потенціал».

Трудові ресурси є формою вираження переважної частини людських ресурсів чи населення країни, яка, маючи відповідні психофізіологічні, фізичні та інтелектуальні якості, здатна виробляти матеріальні та духовні блага й послуги, тобто здійснювати корисну діяльність. Для того, щоб працювати, людині потрібен певний фізичний і розумовий розвиток, який залежить від віку людини. Тому критеріями, за якими визначають трудові ресурси, є в першу чергу, вік і працездатність людини.

Трудові ресурси розглядаються як працездатне економічно активне населення, яке характеризує кількісну сторону праці та ефективність досягнення результатів. Поняття «робоча сила» розглядається більш вузьке ніж трудові ресурси і трудовий потенціал. Людина виступає як джерело здібностей до праці, хоча саме в процесі діяльності існує залежність, коли працівник повністю використовує всі свої здібності. Трудові ресурси і робоча сила є взаємопов'язаними поняттями, які є складовими трудового потенціалу підприємства. В свою чергу, людський фактор взаємопов'язаний з людським капіталом.

Людський капітал розглядають як економічну категорію, яка характеризує сукупність сформованих і розвинутих у наслідок 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 свого власника та національного доходу.

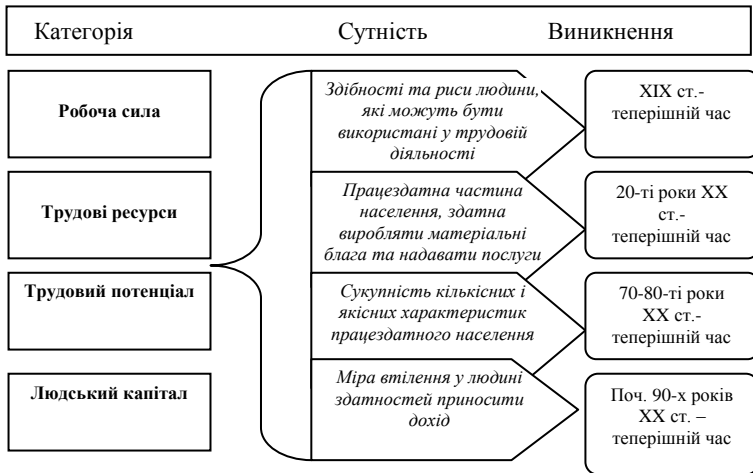


Рис.1. Схема взаємозв'язку між економічними категоріями, які характеризують людину в процесі трудової діяльності

Висновки. Відповідно до вище викладеного, вважаємо за доцільне окреслити відмінності понять наступним чином. Трудовий потенціал – ширше поняття, яке відображає не тільки, а іноді й не стільки, кількісний бік справи, але й якість ресурсів, їх зацікавленість у підвищенні результатів виробництва, а також інші фактори, сукупність яких може суттєво впливати на результати діяльності людей.

На нашу думку, основними компонентами механізму формування трудового потенціалу в системі інноваційної моделі розвитку економіки мають бути наука, освіта та технології виробництва. Освіта повинна забезпечити виробництво кваліфікованими фахівцями, які здатні опанувати новітні технології та бути мобільними в умовах технологічного розвитку підприємства. Наука має стати основою суспільного прогресу та забезпечити країні науково-технічний розвиток. Виробництво використовуючи, все нові та нові прогресивні технології, що

створює наука та формує освіта, має забезпечити економіці високий рівень конкурентоспроможності, а країні – економічне зростання.

Як видно з дослідження, існує безліч поглядів і різних думок щодо поняття «трудова потенціал». Узагальнивши їх, враховуючи наше бачення даної категорії, пропонуємо своє визначення категорії: трудова потенціал людини інноваційного типу – це сукупність здібностей людини, які за рахунок взаємодії освіти, науки та виробництва здатні до самореалізації, розвитку та ефективного використання у трудовій діяльності.

1. Кальєніна Н. В. Сутність категорії «трудова потенціал підприємств» / Н. В. Кальєніна // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. — 2008. — № 3. — С. 111-115.
2. Давидюк Т.В. Трудові ресурси, трудова потенціал, робоча сила, людський капітал: взаємозв'язок категорій / Т.В. Давидюк // Вісник ЖДТУ. Сер. Економічні науки. — 2009. — №1. — С. 30-35.
3. Райзберг Б.А. Современный экономический словарь / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. — М.: ИНФРА — М, 2002. — 480 с.
4. Мочерний С.В. Економічна енциклопедія: у 3-х томах. Т. 3 / С.В. Мочерний. — К.: Видавничий центр «Академія», 2002. — 952 с.
5. Дяків Р. Енциклопедія бізнесмена, економіста, менеджера / Р. Дяків. — К.: Міжнародна економічна фундація, 2000. — 703 с.
6. Кулинич Л.В. Трудова потенціал: сутність та склад / Л.В. Кулинич // Вісник ЖДТУ. Сер. Економічні науки. — 2009. — №1. — С. 30-35.
7. Мельничук Д.П. Трудова потенціал в системі оцінки людського капіталу України / Д.П. Кулинич // Вісник ЖДТУ. Сер. Економічні науки. — 2007. — № 4 (42). — С. 224-231
8. Янковська Л.А. Оптимізація трудового потенціалу в системі менеджменту персоналу промислового підприємства / Л.А. Янковська // Актуальні проблеми економіки. — 2006. — №9. — С. 200-203.
9. Шаульська Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України / Л.В. Шаульська // НАН України: Інститут економіки промисловості. — Донецьк: 2005. - 502 с.
10. Пирожков С.И. О концепции трудового потенциала населения / С.И. Пирожков // Современная концепция трудового потенциала: Сборн. научн. трудов. — К.: Наук. думка, 1990. — С. 12–77.
11. Богиня Д.П. Основи економіки праці: навч. посіб. / Д.П. Богиня, О.А. Грішнова. — [3-те вид.] — К.: Знання-Прес, 2002. — 387 с.
12. Череп А.В. Основи формування трудового потенціалу в державі, регіоні, на підприємстві / А.В. Череп, Я.О. Зубрицька // Вісник Запорізького національного університету — 2011. — №1(9). — С. 245-254.