

УДК 331.101

НАУКОВІ ПІДХОДИ ДО ДОСЛІДЖЕННЯ СУТНОСТІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Сімчера О.І.*Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут»*

Стаття присвячена науковим підходам до дослідження сутності трудового потенціалу підприємства, в якій розглянуто сутність поняття «трудова потенція» в залежності від рівня виробничих відносин. Здійснено аналіз трудового потенціалу та проаналізовано його компонентну структуру. Охарактеризовано ряд понять, що пов'язані з трудовим потенціалом підприємства, показано їх взаємозв'язок і залежність. Узагальнено різні погляди, як вітчизняних так і зарубіжних вчених, з приводу трактування трудового потенціалу підприємства та наведено авторське визначення сутності даної категорії.

Ключові слова: трудова потенція, людські ресурси, трудові ресурси, людський потенціал, кадровий потенціал.

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 «labor potential» depending on the level of industrial relations. The labor potential and its component structure were analyzed. A number of concepts related to the labor potential of the enterprise, showing its relationship and dependence were characterized. The views of both domestic and foreign scientists concerning interpretation of the enterprise labor potential and the author's definition of the nature of this category were synthesized.

Keywords: labour potential, human resources, employment resources, human potential, personnel potential.

Актуальність проблеми. На даному етапі економічного розвитку трудова потенція являється однією з основних складових підвищення результативності діяльності підприємства, а трудові ресурси відіграють важливу роль у визначенні конкурентоспроможності підприємства. Тому, важливим аспектом забезпечення ефективної діяльності підприємства є підтримка належного стану трудового потенціалу та забезпечення його постійного розвитку.

Однак, реалії сучасного соціально-економічного становища

неодноразово доводять, що існує ряд негативних тенденцій, погіршення якісних і кількісних характеристик трудового потенціалу та незадовільний стан його використання на більшості підприємствах України.

У зв'язку з цим залишається актуальною і потребує ґрунтовного наукового пошуку та подальшого дослідження проблема визначення сутності трудового потенціалу підприємства та його розвитку.

Аналіз останніх наукових досліджень. Дослідження питань, що пов'язані з основними аспектами трудового потенціалу, знайшло своє відображення в працях як зарубіжних, так і вітчизняних вчених, зокрема: Уткіна Ю.М., Соломников І.В., Ровенська В.В., Кулинич Л.В., Радько С., Грішнова О.А., Гриньова В.М., Писаревська Г.І., Пучкова С.І., Череп А.В., Шаульська Л.В., Янковська Л.А. тощо.

Незважаючи на достатню розробленість теоретичних та методичних підходів до управління трудовим потенціалом підприємства, на сьогодні не сформовано єдиного визначення сутності поняття «трудоий потенціал». У більшості трактувань даного поняття розкриваються лише окремі складові компоненти та елементи трудового потенціалу.

Мета роботи полягає у дослідженні економічної сутності поняття «трудоий потенціал» та наукових підходів до його визначення.

Викладення основного матеріалу дослідження. Серед зарубіжних і вітчизняних учених немає спільної думки щодо визначення сутності економічної категорії «трудоий потенціал». Узагальнюючи погляди науковців, можна говорити про розмаїття підходів до визначення поняття «трудоий потенціал».

В науковій літературі категорія «трудоий потенціал» застосовується для ідентифікації основних, суттєвих властивостей тих економічних процесів та явищ, які пов'язані з людиною, як учасником виробничих відносин.

В залежності від рівня виробничих відносин, трудоий потенціал розглядається на державному, регіональному рівнях, на рівні суспільства, підприємства, трудового колективу або окремого працівника [3, 8, 9].

Трудоий потенціал суспільства (країни) розглядається в літературі [2, 3, 10] як сукупність можливостей економічно активного населення, які можуть змінюватись в процесі основної трудової діяльності і використовуються або можуть бути використані для забезпечення

досягнення конкретних цілей.

Трудовий потенціал підприємства визначається як синтез інтелектуальних, психофізіологічних, особистісних здібностей працівників підприємства, які видозмінюються в процесі здійснення трудової діяльності, і використовуються або можуть бути використані суб'єктом господарювання для досягнення цілей його діяльності [3, 12].

Трудовий потенціал окремого працівника містить в собі психофізіологічний потенціал, кваліфікаційний та соціальний потенціали. Психофізіологічний потенціал працівника визначається його працездатністю, станом здоров'я, здатністю до праці тощо. Кваліфікаційний потенціал включає в себе обсяг, різноманітність загальних і спеціальних знань, набутих та розвинених навичок і умінь, що відіграє важливу роль у вирішенні працівником ряду поставлених завдань різних рівнів складності. Соціальний потенціал узагальнено характеризує рівень соціальних норм ставлення до праці, громадської свідомості, інтересів, потреб людини.

Результативність роботи працівника залежить від ступеня взаємоузгодження в розвитку кваліфікаційного, психофізіологічного й особистісного потенціалу, механізм використання і управління кожного з них істотно відрізняється. Проте, узгодженість їх роботи сприяє ефективності використання потенціалу працівника, що формує в сукупності трудовий потенціал країни в цілому, а поєднуючись – утворюють потенціал підприємства.

На основі дослідження взаємозв'язку даних категорій, представленого в науковій літературі [2, 3, 9], можна побудувати їх логічно-структурну залежність, яка представлена на рис. 1.

Агрегуючи існуючі підходи до визначення сутності категорії «трудовий потенціал» та не вдаючись в їх деталізацію, можна говорити про те, що більшість із них базуються на розкритті соціально-біологічних характеристик трудових ресурсів: якісних; кількісних; потенційних [2, 3, 7]. З огляду на вищевикладене, більшість науковців [2, 5, 9] трактують трудовий потенціал як наявні ресурси (з сукупністю заданих кількісних та якісних характеристик) та їх потенційні можливості (резерви) до здійснення трудової діяльності.

Вважається, що сукупний трудовий потенціал розподіляється на номінальний (існуючий) та реальний (реалізований). Під номінальним

трудохим потенціалом розуміють оптимальні можливості окремої людини, різних груп населення, а також працездатного населення в цілому щодо здійснення трудової діяльності в процесі відтворення матеріальних і духовних цінностей.

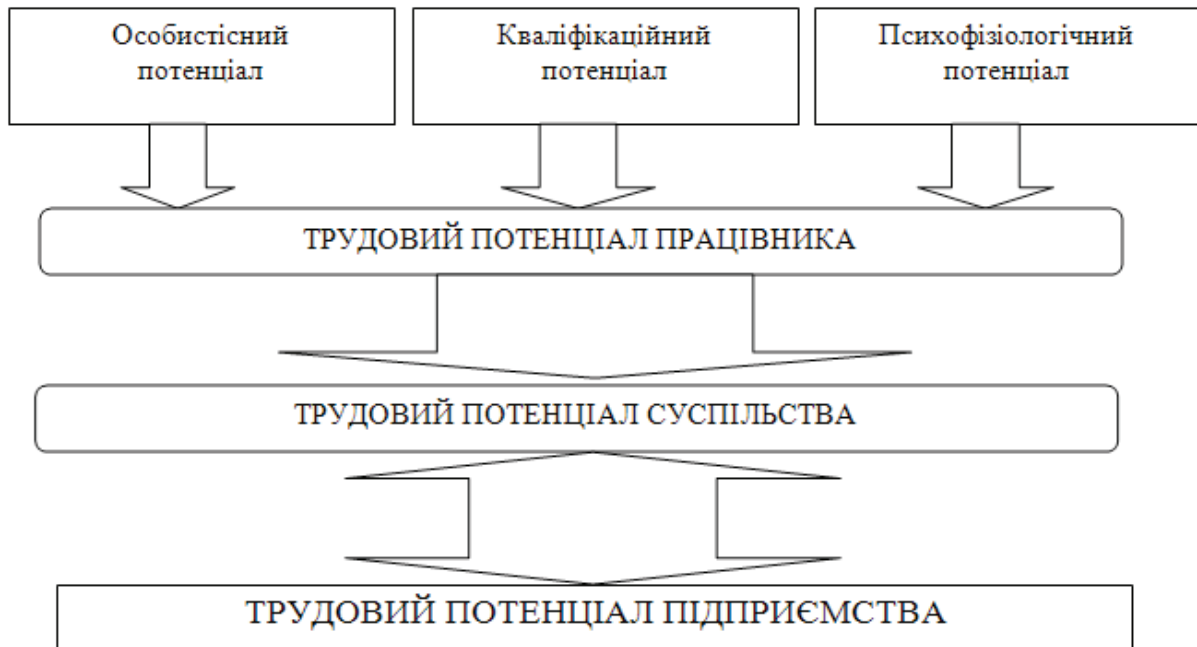


Рис. 1. Рівні формування трудового потенціалу

Реальний трудовий потенціал - це ті можливості індивідів, які вже реалізуються чи можуть бути реалізовані при існуючому в суспільстві рівні розвитку продуктивних сил і соціально-трудоxих відносин.

Поширеним в науковій літературі є функціональний підхід, у відповідності до якого трудовий потенціал трактується через реалізацію його основних функцій як можливості його працівників за певних умов забезпечити реалізацію цілей підприємства з найраціональнішими витратами всіх виробничих ресурсів: технічних, матеріальних, енергетичних, трудових, фінансових [12]. При цьому саме можливості як набуті в процесі діяльності, так і закладені з народження забезпечують реалізацію основних цілей та завдань.

Прихильники функціонального підходу до трактування сутності трудового потенціалу ідентифікують його з потенційною здатністю до виконання всіх трудових функцій [12]. З огляду даного підходу трудовий потенціал розглядаєть як ресурс праці, що визначають сукупність можливостей населення до активної трудової, підприємницької, інноваційної діяльності в комплексі з умовами та якістю їх використання

у сфері праці.

Більшість науковців, розглядаючи трудовий потенціал в просторі і часі, визначають його як систему з просторовою структурою та часовою орієнтацією. Структурним елементом цієї системи є трудові ресурси, з наявними кількісними характеристиками, зайнятістю, якісними робочими місцями. При цьому кількість трудових ресурсів визначається демографічними чинниками (природним приростом, станом здоров'я, міграційною рухливістю, тощо), потребами суспільного виробництва в робочій силі і відповідно можливостями задоволення потреб працездатного населення в робочих місцях [2, 3, 11].

Інтенсивність відтворення трудових ресурсів залежить та безпосередньо пов'язана із змінами їх якості. Це проявляється у підвищенні їхнього освітнього рівня, професійно-кваліфікаційних та інтелектуальних здібностях. Під показниками якості трудових ресурсів розуміють критерії їх потенційних можливостей, що визначаються рядом характеристик, які виявляються в процесі праці і включають професійно-кваліфікаційні і особові властивості індивіда.

Більшість науковців структурного підходу схиляються до визначення трудового потенціалу, який розглядає існуючі та прогнозовані трудові можливості, на основі основних його характеристик: чисельності, вікової структури, професійного, кваліфікаційного рівнів тощо.

Аналіз останніх публікацій [2, 3, 4, 7, 9, 10] показав, що економічна наука розглядає трудовий потенціал і як сукупність кадрової, професійної, кваліфікаційної і організаційної складових [4, 8], як інтегральна соціально-економічна категорія [5, 7], що вміщує кадровий, демографічний, мотиваційний та організаційний потенціали.

Структурна відмінність між кадровим і трудовим потенціалом полягає у тому, що некваліфікованих й малокваліфікованих робітників виключають з кадрового складу. Проте, саме їхня праця є однією із складових потенціалу трудових ресурсів.

Ресурсний підхід базується на дослідженні трудового потенціалу як необхідного ресурсу підприємства, без якого не можливий виробничий процес [11].

Поєднання соціально-біологічного, функціонального, структурного, ресурсного підходів породило в економічній науці комплексний підхід, у

відповідності до якого трудовий потенціал підприємства розглядається 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 [4, 9].

Теоретичні підходи до визначення сутності поняття «трудовий потенціал підприємства» наведені у таблиці 1.

Таблиця 1. Теоретичні підходи до визначення сутності поняття «трудовий потенціал підприємства»

Назва теоретичного підходу	Автори	Трактування поняття
1	2	3
Соціально-біологічний	Кулинич Л.В. [3]	складова потенціалу людини, яка здатна до самореалізації й ефективного використання потенційних можливостей людини в процесі трудової діяльності
	Пучкова С.І. [5]	сукупність потенціальних природних здібностей, освітнього потенціалу і трудової активності, які визначають результативність трудової діяльності
Структурний	Радько С.Г. [6]	співвідношення компонентів, які відображають різні демографічні, соціальні, функціональні, професійні й інші характеристики груп працівників.
Функціональний	Янковська Л.А. [12]	можливості його працівників за певних факторів забезпечити реалізацію цілей підприємства з найраціональнішими витратами всіх ресурсів: технічних, матеріальних, енергетичних, трудових, фінансових
Ресурсний	Шаульська Л.В. [11]	ресурсна категорія, що включає в себе джерела, засоби праці, які можуть бути використані для розв'язання будь-якого завдання, досягнення певної цілі.
Комплексний	Плетникова І.Л., Череп А.В., Зубрицька Я.О. [4, 9]	наявні та перспективні можливості трудового колективу підприємства кількісно й якісно задовольняти потреби підприємства та реалізовувати його цілі найефективнішим чином за наявності відповідного ресурсного забезпечення

*Розроблено автором

На основі дослідження та узагальнення існуючих наукових підходів до визначення поняття «трудоий потенціал», було з'ясовано, що найбільш повно сутність даного поняття відображає комплексний підхід, у відповідності до якого «трудоий потенціал» можна визначити як динамічну, інтегральну характеристику здібностей та можливостей населення як наявних так і перспективних, які визначаються у формі ресурсів та резервів живої праці у сукупності їхньої кількісної та якісної характеристик, що реалізуються в суспільно корисній праці в умовах певного етапу розвитку продуктивних сил і виробничих відносин та забезпечують реалізацію поставлених цілей.

Трудоий потенціал пов'язаний із іншими економічними категоріями, які теж відображають процеси та явища, пов'язані і людиною. До таких відносять: «персонал», «людські ресурси», «трудоий ресурси», «кадровий потенціал».

Дуже часто в літературних джерелах дані категорії вживаються як тотожні, підміняючи одна одну. Однак, між ними існують суттєві відмінності.

Щодо визначення персоналу, то його визначають, як сукупність працівників, що отримали належну кваліфікаційну підготовку та мають ґрунтовний досвід практичної діяльності [7].

Персонал підприємства формується та змінюється під впливом ряду факторів, що мають різноманітний вплив, як позитивний так і негативний. До внутрішніх відносять - якість продукції, технологія та організація виробництва, що стосується зовнішніх – то це і демографічні процеси, юридичні та моральні норми суспільства, характер ринку праці тощо.

Для характеристики усієї сукупності працівників підприємства застосовуються терміни — персонал, кадри, трудоий колектив. У відповідності до виконуваних завдань та функцій, персонал підприємства поділяється на декілька категорій: керівники, спеціалісти, службовці, робітники.

Аналіз літератури [2, 3, 8] показав, що більшість вітчизняних науковців поняття «персонал підприємства» розглядають дедалі рідше. Так як все частіше досліджують більш ширші категорії, пов'язані з трудоим потенціалом.

Трудоий 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 визначаються трудові ресурси, є, в першу чергу, вік і працездатність людини. [2].

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. І саме від їх кількісного і якісного складу залежить ефективність використання трудового потенціалу підприємства. В свою чергу, людський фактор взаємопов'язаний з людським капіталом.

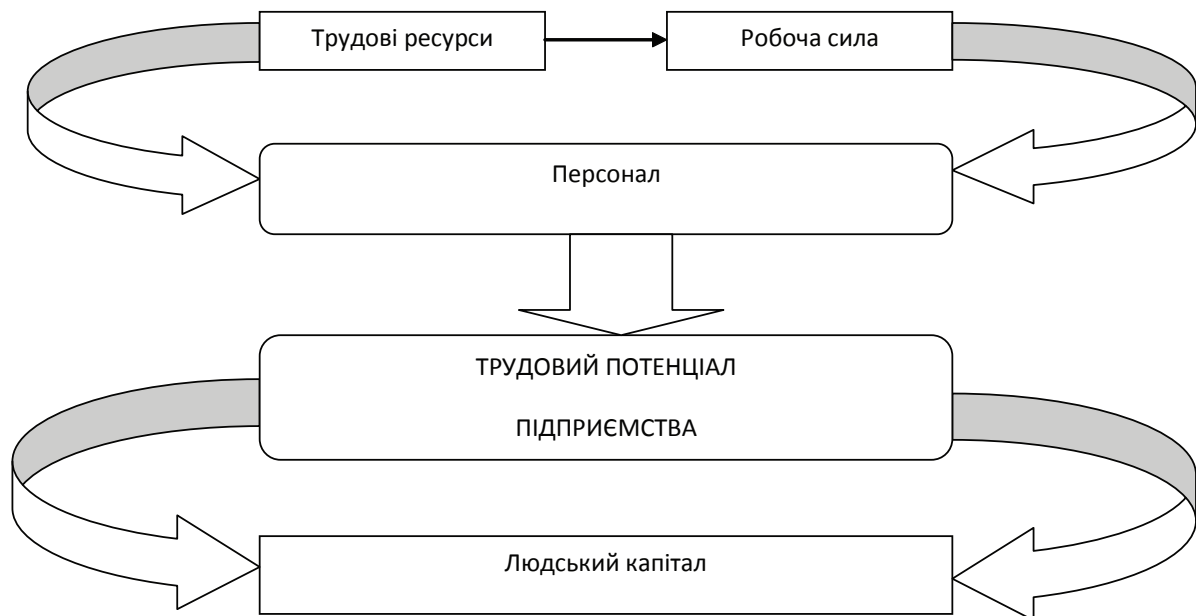


Рис. 2. Поняття, пов'язані з категорією «трудоий потенціал»

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 [1].

На рис. 2 наведені поняття, які близькі за своєю сутністю з категорією «трудовий потенціал підприємства». Роль людини в кожному з цих понять відіграє вирішальну роль.

Висновки. Узагальнюючи наукові доробки та з метою повного відображення всіх наявних та потенційних здатностей до продуктивної діяльності, в економічній літературі сформувалися декілька наукових підходів до дослідження сутності поняття «трудовий потенціал».

Кожен із підходів в основу поняття покладає одну або синтез характеристик трудових ресурсів та потенційні можливості їх реалізації. Так, за таких характеристик найчастіше приймаються соціально-біологічні, функціональні, структурні, ресурсні.

Кожен із підходів дозволяє здійснити оцінювання та в подальшому і управління трудовим потенціалом для забезпечення реалізації стратегії розвитку підприємства. Синтез вищезазначених характеристик дозволяє застосувати комплексне оцінювання здатності існуючого трудового потенціалу для реалізації мети діяльності підприємства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О.А. Грішнова – К.: Т-во "Знання", – 2001. – 254 с.
2. Давидюк Т.В. Трудові ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, людський капітал: взаємозв'язок категорій / Т.В. Давидюк // Вісник ЖДТУ. Сер. Економічні науки. – 2009. – № 1. – С. 30 – 35.
3. Кулинич Л.В. Трудовий потенціал: сутність та склад / Л.В. Кулинич // Економічний простір. – 2011. – №50 – С. 98 – 104.
4. Плетникова І.Л. Удосконалення експертно-бальної методики оцінки кадрового потенціалу підприємства / І.Л. Плетникова, І. В. Міронцева // Вісник економіки і транспорту промисловості. – Х.: УкрДАЗТ, 2007. – №20. – С. 78–87.
5. Пучкова С.І. Розробка комплексної системи розвитку трудового потенціалу : автореф. дис. канд. екон. наук : 08.06.01 – економіка, організація і управління підприємствами / С.І. Пучкова – Одеса : ОДЕУ, 2002. – 21 с.
6. Радько С. Оценка трудового потенциала предприятия с учетом рисков его управления [Текст] / С. Радько // Управление риском. – 2003. – №2. – С. 30–41.
7. Ровенська В.В. Трудовий потенціал підприємства: поняття, структура [Електронний ресурс] / В.В. Ровенська // Теоретичні і практичні аспекти економіки та

- інтелектуальної власності. – 2011. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Traeiv/2011_3/110.Pdf
8. Уткіна Ю.М., Соломников І.В. Трудовий потенціал підприємства: сутність, структура, підходи до її формування / Ю.М. Уткіна, І.В. Соломников // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2013. – №41. – С. 223–227.
 9. Череп А.В., Зубрицька Я.О. Дослідження сутності економічної категорії «трудовий потенціал» у менеджменті різних рівнів / А.В. Череп, Я.О. Зубрицька // Вісник Запорізького національного університету. – 2010. – №4(8). – С. 90–95.
 10. Череп А.В., Зубрицька Я.О. 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.
 11. Шаульська Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України / Л. В. Шаульська // НАН України : Інститут економіки промисловості. – Донецьк : 2005. – 502 с.
 12. Янковська Л.А. Оптимізація трудового потенціалу в системі менеджменту персоналу промислового підприємства / Л.А. Янковська // Актуальні проблеми економіки. – 2006. – №9. – С. 200–203.