

Lugovskiy, D., Belozorova, T. (2009), «Goodwill: the complexity of identifying, evaluating and recording and reporting» [«Dilova reputatsiya: skladnosti identyfikatsiyi, otsinky ta vidobrazhennya v obliku ta zvitnosti»], *All for accountant*, № 11.

**Єсінова Ніна Ігорівна**, канд. техн. наук, доц., кафедра економічної теорії та права, Харківський державний університет харчування та торгівлі. Адреса: вул. Клочківська, 333, м. Харків, Україна, 61051. Тел.: 349-45-53; e-mail: nisata@rumbler.ru.

**Есинова Нина Игоревна**, канд. техн. наук, доц., кафедра экономической теории и права, Харьковский государственный университет питания и торговли. Адрес: ул. Клочковская, 333, г. Харьков, Украина, 61051. Тел.: 349-45-53; e-mail: nisata@rumbler.ru.

**Yesinova Nina**, PhD. Sc. Associate Professor, Department of economics and law, Kharkiv State University of Food Technology and Trade. Address: Klochkivska St., 333, Kharkov, Ukraine, 61051. Tel. 349-45-53; e-mail: nisata@rumbler.ru.

**Харченко Дар'я Дмитрівна**, студ., обліково-фінансовий факультет, Харківський державний університет харчування та торгівлі. Адреса: вул. Клочківська, 333, м. Харків, Україна, 61051. Тел.: (050)2713040; e-mail: harchenkodasha\_2@mail.ru.

**Харченко Дарья Дмитриевна**, студ., учетно-финансовый факультет, Харьковский государственный университет питания и торговли. Адрес: ул. Клочковская, 333, г. Харьков, Украина, 61051. Тел.: (050)2713040; e-mail: harchenkodasha\_2@mail.ru.

**Kharchenko Dar'ya**, student, Faculty of Accounting and Finance, Kharkiv State University of Food Technology and Trade. Address: Klochkivska St., 333, Kharkov, Ukraine, 61051. Tel. (050)2713040; e-mail: harchenkodasha\_2@mail.ru.

*Рекомендовано до публікації канд. екон. наук Т.В. Андросовою, канд. екон. наук М.А. Дядюк.*

*Отримано 1.08.2014. ХДУХТ, Харків.*

УДК 331.522.4

## **ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПРАЦІВНИКІВ**

**Н.І. Єсінова, А.А. Верещака**

*Розглянуто низку факторів, що впливають на формування трудового потенціалу працівників, а також основні засади його розвитку в сучасних умовах. Досліджено формування трудового потенціалу працівників у контексті інформаційного суспільства.*

***Ключові слова:** трудовий потенціал, продуктивні сили, інформаційне суспільство.*

## ФОРМИРОВАНИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РАБОТНИКОВ

Н.И. Есинова, А.А. Верещака

*Рассмотрен ряд факторов, влияющих на формирование трудового потенциала работников, а также основные принципы его развития в современных условиях. Исследовано формирование трудового потенциала работников в контексте информационного общества.*

*Ключевые слова:* трудовой потенциал, производительные силы, информационное общество.

## FORMATION OF LABOR POTENTIAL OF WORKERS

N. Yesinova, A. Vereshchaka

*Labor potential is the basis of workers employability. It reveals in each worker the features required for the performance of certain types of work. The formation of labor potential affects a large number of factors which are to be studied for the development and productive use their employment potential. The aim of the article is to study the factors influencing the formation of labor potential, as well as its formation in modern conditions of the society informatization.*

*Keywords:* employment potential, productive forces, information society

**Постановка проблеми у загальному вигляді.** У наш час науковці всього світу дійшли висновку, що основним рушійним фактором виробництва є люди. Їх кваліфікація, освіта, підготовка, мотивація діяльності є найважливішими елементами продуктивних сил і головним джерелом розвитку економіки. Оскільки існує пряма залежність конкурентоспроможності економіки і рівня добробуту населення від якості трудового потенціалу персоналу підприємств та організацій, то запропонована тема є актуальною і важливою для вивчення.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Фактори, що впливають на формування трудового потенціалу, досліджували такі науковці: Г.В. Осовська, О.В. Крушельницька, Л.О. Згалат-Лозинська, Л. Малярець, І. Отенко.

Осовська Г.В., Крушельницька О.В. дотримуються думки, що трудовий потенціал розвивається під впливом багатьох факторів, основними з яких є соціально економічні та демографічні фактори.

Згалат-Лозинська Л.О. вважає, що трудовий потенціал складається в основному з факторів рівня розвитку виробничих відносин і продуктивних сил.

Малярець Л., Отенко І. розглядають зовнішні фактори, які впливають на розвиток трудового потенціалу, і серед них виділяють макрооточення трудового ринку і рівень його потенційного розвитку.

**Мета статті.** Метою є визначення основних факторів, що впливають на формування трудового потенціалу працівників. Завданнями роботи є розгляд трудового потенціалу працівників у сучасних умовах інформатизації, виявлення необхідних для сучасного суспільства трудових навичок.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Трудовий потенціал являє собою наявність у окремо взятої людини, первинного трудового колективу та суспільства загалом прихованих, таких, що ще не виявили себе, можливостей чи здібностей у відповідних сферах життєдіяльності. Отже, необхідно розкрити ці здібності для того, щоб вони давали максимальну користь суспільству, тобто сформувати трудовий потенціал.

Яким же чином він формується? У науковій літературі автори наводять найрізноманітніші переліки та класифікації зовнішніх факторів формування та розвитку трудового потенціалу. Наприклад, Г.В. Осовська та О.В. Крушельницька [1, с. 39] вважають, що на трудовий потенціал впливають три підсистеми факторів: демографічна (стать, вік, сімейний стан); професійно-кваліфікаційна (професійна структура, кваліфікаційний рівень) та соціально-культурна (соціальний склад, освітній рівень, стан здоров'я, міграційний рух).

У процесі реалізації трудовий потенціал не тільки персоніфікується особистим фактором виробництва, на нього впливають зміни зовнішніх і матеріальних факторів виробництва, що відбуваються постійно під впливом науково-технічного прогресу.

Так, Л.О. Згалат-Лозинська [2] запропонувала структуру розвитку трудового потенціалу, яка складається з таких чинників:

- 1) рівень розвитку продуктивних сил;
- 2) рівень розвитку виробничих відносин;
- 3) розвиток загальної культури і духовності населення;
- 4) реалізація екологічних програм;
- 5) реалізація демографічної політики держави;
- 6) покращення соціально-правового захисту населення;
- 7) удосконалення системи охорони здоров'я населення та ін.

На жаль, автор окремо виділила тільки два фактори: рівень розвитку продуктивних сил та рівень розвитку виробничих відносин. Усі інші фактори не є згрупованими, вони наведені у вигляді списку. У цій структурі факторів розвитку трудового потенціалу простежується виділення трьох основних рівнів: розвитку продуктивних сил, розвитку виробничих відносин і соціально-культурно-економічного розвитку.

Метою цієї наукової статті є ознайомлення з низкою факторів, які в сучасному житті впливають на формування трудового потенціалу працівників, з урахуванням побудови інформаційного суспільства, а також розгляд основних засад вибору стратегічних орієнтирів ефективного розвитку трудового потенціалу працівників.

Унаслідок постійної зміни структури продуктивних сил відбувається вивільнення суб'єктів праці трудового потенціалу, що використовувався раніше. Це свідчить про необхідність аналізу змін технічної перебудови для розробки заходів із підготовки та перепідготовки працівників, соціального захисту вивільнених працівників, захисту їх від безробіття. Розвиток засобів виробництва, з одного боку, полегшує та спрощує працю робітників, а з іншого – постійно зумовлює зміни у змісті та процесі самої праці. Таким чином, це вимагає розширення кола професійних знань та підвищення кваліфікаційного рівня працівників, посилюючи роль вищої та спеціальної освіти.

На якість трудового потенціалу безпосередньо впливає характер виробничих відносин. Особливо це стосується інтересів працездатного населення, його трудових мотивацій, господарських здібностей та трудових традицій. Таким чином, підвищення якості трудового потенціалу безпосередньо залежить не тільки від зрушень у матеріальних факторах виробництва, відображаючи кількісно-якісний зв'язок продуктивних сил, але й від змін у виробничих відносинах.

У фаховій літературі з управління, системного аналізу та дослідження категорії потенціалу автори акцентують увагу на нерозривності дослідження системи та її факторів, одночасно розглядаючи внутрішні та зовнішні фактори формування і розвитку системи [3, с. 90; 4, с. 123].

Так, Л. Малярець та І. Отенко вважають, що фактори – це «агреговані, латентні показники, що безпосередньо не можуть бути спостережені, але які проявляють себе через систему показників» [4, с. 122] та пропонують розглядати [4, с. 123] як зовнішні фактори трудового потенціалу підприємства потенціал ринку та макрооточення. Внутрішніми факторами ці автори називають складові ресурсного та організаційного потенціалу.

Можна погодитись із підходом Л. Малярець та І. Отенко, оскільки елементи системи завдяки обов'язковим властивостям систем (емергентність та стійкість зв'язків між елементами) можуть уважатися внутрішніми факторами цієї системи. У нашому випадку внутрішніми факторами будуть такі елементи, як:

1) доцільна діяльність (творче перетворення природи) чи сама праця (технологія, сукупність операцій, культура);

- 2) предмет і засіб праці;
- 3) результат і суб'єкт праці;
- 4) фактор системи управління трудовим потенціалом – суб'єкт управління.

На якість трудового потенціалу впливає багато факторів. Проте, щоб її підвищити, потрібно визначити не лише ці фактори, але й те, яким чином, на які параметри якості вони впливають, чітко окреслити структурні елементи трудового потенціалу, виявити резерви підвищення його якості.

Слід брати до уваги також те, що сучасне суспільство є інформаційним, тобто таким, основною ознакою та якісним параметром якого є особлива роль знань і побудованих на їх основі технологій. Сьогодні інформація відіграє домінуючу роль, пришвидшується технічний прогрес, зменшується частка матеріального виробництва у валовому суспільному продукті, стрімко розвивається сфера послуг, і за рахунок усього цього покращується якість життя. Формування глобального інформаційного простору, зростання ролі інформації та знань у суспільстві привели до підвищення значення рівня трудового потенціалу для соціально-економічного розвитку країни і зростання вимог до особистісно-кваліфікаційних характеристик економічно активного населення. Поширення інформаційних технологій спричинило зменшення потреби в робочій силі в кількісному аспекті через автоматизацію виробництва, зростання трудової мобільності (міжпрофесійної та міжтериторіальної) і виникнення нових форм зайнятості, зокрема віртуальних робочих місць, формування інформаційної мобільності населення.

На сучасному етапі суспільного розвитку зростання кількості зайнятих у сфері інформаційних технологій спричинило переважання в галузевій структурі нематеріальних форм виробництва, а також виникнення нових видів економічної діяльності й формування попиту на нові професії.

Основним завданням розвитку інформаційного суспільства є сприяння кожній людині на засадах широкого використання сучасних можливостей створювати інформацію і знання, користуватися та обмінюватися ними, виробляти товари й надавати послуги, повною мірою реалізуючи свій потенціал, підвищуючи якість свого життя і сприяючи сталому розвитку країни.

Якісний перехід до інформаційного суспільства має передбачати розробку інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) з одночасним їх упровадженням у різні сфери суспільного життя. У контексті використання і розвитку трудового потенціалу це вимагає

стимулювання інноваційної діяльності економічно активного населення, розробки й упровадження ІКТ саме вітчизняного виробництва.

Потужним викликом інформаційного суспільства є комп'ютерна та інформаційна грамотність населення. За сучасних умов суспільство не може вважатись розвиненим, якщо в ньому не домінують названі вище ознаки. Очевидно, що висока комп'ютерна та інформаційна грамотність неповнолітніх осіб – потенційних носіїв трудового потенціалу – є запорукою їх гармонійного розвитку.

Для ефективнішого розвитку і використання трудового потенціалу вимога інформаційного суспільства мати комп'ютерну й інформаційну грамотність потребує таких системних дій:

1) стосовно всіх напрямів освітньої підготовки – удосконалення якості освітніх послуг із достатнім матеріально-технічним забезпеченням здобуття відповідних знань та навиків;

2) стосовно окремих фахівців, що володіють відповідним потенціалом, розвитку профільних спеціалізацій вищої освіти з активною профорієнтаційною роботою;

3) стосовно осіб старшого віку, які не здобули відповідних знань у попередні періоди через початкову стадію розвитку інформаційно-комунікаційних технологій, стимулювання участі в спеціалізованих курсах набуття базових навиків комп'ютерної грамотності.

Інформаційне суспільство ставить такі вимоги до розвитку і використання трудового потенціалу, як розвиток «електронних» секторів економіки, серед яких варто виділити електронний банкінг, електронну біржу, електронну торгівлю та ін. [5]. У контексті впливу на трудовий потенціал розвиток цих секторів приведе до виникнення нових видів економічної діяльності та, як наслідок, до створення нових робочих місць, у тому числі з можливістю гнучких форм зайнятості. В освітньо-кваліфікаційній структурі фахівців при цьому повинен формуватись новий потужний сегмент професіоналів, які володіли б насамперед відповідними технічними навиками та швидко орієнтувались у надзвичайно динамічному за таких умов інформаційному полі. Для окремих осіб розвиток «електронних» секторів економіки дасть змогу вторинної зайнятості як додаткового джерела доходу та способу реалізації трудового потенціалу.

Ще один важливий напрям розвитку інформаційного суспільства – це захист інформаційних прав громадян. В аспекті ефективного розвитку й використання трудового потенціалу цей виклик вимагає створення безпечних систем накопичення, обробки та збереження інформації з мінімально можливою допустимістю втручання та інших умисних пошкоджень. Захист інформаційних прав

також є важливим для формування мотиваційного поля інноваційної активності, продукування нових ідей та реалізації рішень, що можуть мати особливу цінність для суспільства.

**Висновки.** Необхідність збільшення ефективності розвитку і використання трудового потенціалу країни зараз є вкрай важливим завданням. Ці два процеси взаємопов'язані та в багатьох аспектах взаємодоповнюють один одного, спричиняючи до того ж взаємні трансформаційні зміни. Звичайно, формування середовища згідно з вимогами інформаційного суспільства спричиняє значно потужніший вплив на трудовий потенціал, проте і від ефективності використання та стану розвитку трудових потенціалів економічно активного населення значною мірою залежить успішність переходу до нових умов життєдіяльності суспільства, де інформаційний ресурс є важливим чинником.

Отже, у сучасному світі інформатизація і комп'ютеризація суспільства завдяки використанню мережі Інтернет, телефонного зв'язку, телебачення мають неабиякий вплив на формування трудового потенціалу. Вони приводять до створення сприятливіших умов для реалізації трудового потенціалу кожної людини та її особистісного зростання завдяки вільному доступу до інформаційних ресурсів, можливості пошуку працевлаштування (у тому числі за кордоном) із використанням ресурсів мережі Інтернет.

### Список джерел інформації / Reference

1. Осовська Г. В. Управління трудовими ресурсами / Г. В. Осовська, О. В. Крушельницька. – К. : Кондор, 2003. – 224 с.

Osovska, G.V., Crushelnytska, A.V. (2003), *Human Resource Management [Upravlinnyia trudovymu resursamy]*, Condor, Kyiv, 224 p.

2. Згалат-Лозинська Л. О. Економічний механізм ефективного використання трудового потенціалу за умов формування ринкових відносин : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.02.03 / Л.О. Згалат-Лозинська. – К., 2002. – 22 с.

Zhalat-Lozinska, L. O. (2002), *Economic mechanism of efficient use of labor potential in conditions of market relations: Author's thesis [Ekonomichnyy mekhanizm efektyvnoho vykorystannya trudovoho potentsialu za umov formuvannya rynkovykh vidnosyn: autref. dis. ... Kand. ekon.nauk]*, K., 22 p.

3. Глушенко В. В. Исследование систем управления: социологические, экономические, прогнозные, экспериментальные исследования / В. В. Глушенко, И. И. Глушенко. – Железнодорожный : Крылья, 2000. – 416 с.

Gluschenko, V.V., Gluschenko, I.I. (2000), *Study of control systems: sociological, economic, forecast, experimental research [Issledovanie sistem upravlenija: sociologicheskie, jekonomicheskie, prognoznye, jeksperimental'nye issledovanija]*, Wings, Railway, Moscow region, 416 p.

4. Отенко И. П. Механизм управления потенциалом предприятия / И. П. Отенко, Л. М. Малярец. – Харьков : ХГЭУ, 2003. – 220 с.

Otenko, I.P., Malarets, L.M. (2003), *Potential enterprise management mechanism [Mehanizm upravlenija potencialom predprijatija]*, HGEU, Kharkov, 220 p.

5. Михасюк І. Р. Глобалізація і регіоналізація: місце України / І. Р. Михасюк // Регіональна економіка. – 2012. – № 4. – С. 7–13.

Mikhasyuk, I.R. (2012), «*Globalization and regionalization: the place of Ukraine, Regional Economics*» [«*Hlobalizatsiya i rehionalizatsiya: mistse Ukrainy, Regionalna ekonomika*»], 4, pp. 7–13.

6. Гринкевич С. С. Вплив викликів інформаційного суспільства на трудовий потенціал / С.С. Гринкевич, О. І. Іляш. – Львів : ЛКА, 2012. – 8 с.

Hrynkevych, S.S., Ilyash, O.I. (2012), *Impact challenges of the information society on the employment potential [Vplyv vyklykiv informatsiynoho suspil'stva na trudovyyu potentsial]*, Lviv Academy of Commerce, Lviv, pp 8.

**Єсінова Ніна Ігорівна**, канд. техн. наук, доц., кафедра економічної теорії та права, Харківський державний університет харчування та торгівлі. Адреса: вул. Клочківська, 333, м. Харків, Україна, 61051. Тел.: 349-45-53; e-mail: nisata@rambler.ru.

**Єсінова Ніна Ігоревна**, канд. техн. наук, доц., кафедра экономической теории и права, Харьковский государственный университет питания и торговли. Адрес: ул. Клочковская, 333, г. Харьков, Украина, 61051. Тел.: 349-45-53; e-mail: nisata@rambler.ru.

**Yesinova Nina**, PhD. Sc. Associate Professor, Department of economics and law, Kharkiv State University of Food Technology and Trade. Address: Klochkivska St., 333, Kharkov, Ukraine, 61051. Tel. 349-45-53; e-mail: nisata@rambler.ru.

**Верещака Аліна Андріївна**, студ., обліково-фінансовий факультет, Харківський державний університет харчування та торгівлі. Адреса: вул. Ювілейна, 4, м. Харків, Україна, 62343. Тел.: (095)2053720; e-mail: alin4ikmd@rambler.ru.

**Верещака Алина Андреевна**, студ., учетно-финансовый факультет, Харьковский государственный университет питания и торговли, Адрес: ул. Юбилейная, 4, г. Харьков, Украина, 62343. Тел.: (095)2053720; e-mail: alin4ikmd@rambler.ru.

**Vereshchaka Alina**, student, Faculty of Accounting and Finance, Kharkiv State University of Food Technology and Trade. Address: Yubileynaya St., 4, Kharkov, Ukraine, 62343. Tel.: (095)2053720; e-mail: alin4ikmd@rambler.ru.

*Рекомендовано до публікації канд. екон. наук О.А. Кулініч, канд. екон. наук М.А. Дядюк.*

*Отримано 1.08.2014. ХДУХТ, Харків.*