

Хоша М.О.,
викладач* кафедри обліку і аудиту
Харківський інститут банківської справи
Університету банківської справи
Національного банку України (м. Київ)

ТЕОРЕТИКО-СУТТЄВІ АСПЕКТИ ПОНЯТТЯ "ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ БАНКУ"

Постановка проблеми. Банк як складне багатофункціональне та багаторівневе сучасне підприємство (у широкому розумінні цієї дефініції) задля свого належного функціонування, яке визначається у досягненні поставлених цілей та виконанні своїх обов'язків згідно законодавчо-нормативної бази, потребує застосування кваліфікованого персоналу, який здатен забезпечити відповідну діяльність банку. Розкриттям же такої здатності, у першу чергу, виступає трудовий потенціал персоналу конкретного підприємства. Таким чином, розкриття економічної сутності трудового потенціалу з погляду окремого суб'єкту господарювання можна вважати основою не лише щодо розширення відповідного понятійного апарату, але й основою узагальнення напрямку дій з розвитку та вдосконалення системи управління того підприємства, змістовність трудового потенціалу якого визначається та аналізується. У підсумку це і визначає актуальність обраного напрямку дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Важливість розгляду економічної сутності трудового потенціалу підтверджується низкою робіт різних авторів у даному напрямку. Суттєвий вклад у дослідження цього питання внесли як вітчизняні вчені, такі як: І. І. Бажан [1], Л. О. Клименко [5], І.О. Обуховська [7], А. В. Череп, Я. О. Зубрицька [8], Н. І. Шаталова [9], Л. В. Шаульська [10] так і зарубіжні – Nilgens U. [12], Н.- G. Ridder, A. M. Baluch, E. P. Piening [13], M. Rizov, R. Croucher [14]. Однак, незважаючи на значну кількість тлумачень поняття "трудовий потенціал" є доцільним й необхідним розкриття теоретико-сутнісних аспектів трудового потенціалу за рівнем окремого суб'єкту господарювання, а саме банків.

Постановка завдання. Метою даного дослідження є розгляд теоретичних аспектів сутнісного розуміння такого поняття як "трудовий потенціал банку". Водночас з цим, для більш повного розкриття визначеної мети дослідження ставилися наступні окремі завдання: визначити основні підходи щодо розкриття сутності трудового потенціалу банку; відокремити основні структурні складові визначення сутнісного розуміння трудового потенціалу банку; надати авторське уточнення поняття "трудовий потенціал банку".

Виклад основного матеріалу дослідження. Відповідно до окремих завдань з обраного напрямку дослідження, насамперед, розглянемо основні підходи щодо визначення сутнісного розуміння трудового потенціалу. В даному сенсі, перш за все, звернемо увагу на те, що один із підходів з визначення економічної сутності трудового потенціалу за рівнем окремого суб'єкту господарювання та, зокрема банку, засновано на так званій можливості трудових ресурсів до здійснення певного різновиду діяльності. Прикладом такого розгляду трудового потенціалу є, зокрема, дослідження Л.О. Клименка, де відмічається, що трудовий потенціал являє собою сукупність носіїв можливостей до здійснення трудової діяльності, які реалізуються або можуть бути реалізовані відповідно до розвитку продуктивних сил і виробничих відносин [5, с. 146]. Тож з погляду банку, за відміченим вище підходом щодо визначення трудового потенціалу, такий потенціал можна розглядати як сукупність носіїв можливостей (працівників банку) до здійснення діяльності, яка визначається відповідно до цілей та завдань функціонування банку. Звісно, що відмічена точка зору має право на існування, однак, поряд з цим варто зауважити, що у зазначеному підході не враховується певна об'єднуюча складова трудового потенціалу кожного працівника, що у підсумку й визначає сутність трудового потенціалу суб'єкту господарювання загалом, тобто у даному випадку банку.

Інший підхід із визначення сутнісного розуміння дефініції "трудовий потенціал" за рівнем окремого суб'єкту господарювання полягає вже у підкресленні можливостей праці щодо розвитку здібностей працівників певного суб'єкту господарювання. Наприклад, Н.І. Єсінова визначає, що трудовий потенціал є реальною і можливою в майбутньому кількістю та якістю праці, якою володіє колектив організації, індивід за даного рівня розвитку науки і техніки [3, с. 166]. В даному випадку мова вже йдеться про окремі характеристики праці як ключової ознаки визначення трудового потенціалу. Однак, як і у попередньому підході щодо визначення трудового потенціалу, залишається поза межами та сполука такого потенціалу, яка об'єднує можливості праці окремих працівників певного суб'єкту

* Науковий керівник: Васюренко О.В. – д.в.н., професор

господарювання в єдине ціле та визначає сутність трудового потенціалу підприємства загалом.

Певною мірою позбутися означеного вище недоліку із визначення сутнісного розуміння трудового потенціалу за рівнем окремого суб'єкту господарювання намагаються: А.В. Лисенко та О.Л. Шевченко, які у своєму дослідженні відмічають, що трудовий потенціал являє собою сукупність здібностей і можливостей кадрів забезпечувати досягнення цілей довгострокового (перспективного) розвитку підприємства [6, с. 112]; Н.В. Кальєніна, яка підкреслює, що трудовий потенціал – це наявні та потенційні можливості його працівників забезпечити реалізацію цілей підприємства з найраціональнішими витратами всіх виробничих ресурсів за умови впливу сприятливих соціально-демографічних, екологічних та економічних факторів [4, с. 113]. Як видно з поданих вище узагальнень дефініції "трудова потенціал" за рівнем окремого суб'єкту господарювання об'єднуючою сполукою із її визначення, зокрема, з погляду можливостей використання трудових ресурсів, є досягнення цілей такого суб'єкту господарювання, які, у свою чергу, визначаються цілою сукупністю факторів щодо функціонування і розвитку підприємства, серед яких є й можливості здійснення праці. Інакше кажучи, при розгляді трудового потенціалу за рівнем окремого суб'єкту господарювання доцільно враховувати як можливості використання трудових ресурсів (тобто можливості трудового потенціалу окремого індивідуума), так й можливості здійснення праці. При цьому можливості використання трудових ресурсів розкриваються через сукупність окремих характеристик трудового потенціалу індивідуума.

Одночасний розгляд як можливостей індивідуума, так й можливостей здійснення праці при узагальненні трудового потенціалу за рівнем окремого суб'єкту господарювання, також спонукає до розгляду такого потенціалу, наприклад, за визначенням М.І. Долішнього, як інтегральної здатності до продуктивної трудової професійної діяльності, результатом якої є новостворені духовні та матеріальні цінності [2, с. 87]. Це ж обумовлює й розгляд трудового потенціалу за так званим ресурсним підходом щодо його визначення. Тобто, в даному випадку як можливості індивідуума, так й можливості здійснення праці розглядаються в якості сполучення окремих ресурсів, спрямованих на функціонування та розвиток окремого суб'єкту господарювання. Прикладом такого визначення трудового потенціалу можна вважати також й дослідження Л.В. Шаульської, Н.І. Шаталової [9, 10].

Однак, за рівнем окремого суб'єкту господарювання таке визначення трудового потенціалу є недостатньо змістовним, бо в даному випадку не підкреслюється сфера застосування праці як складової визначення трудового потенціалу. Проте, ресурсний підхід до визначення трудового потенціалу окремого суб'єкту господарювання є важливим з точки зору механізму його стимулювання, що загалом передбачає розгляд цілої низки характеристик такого потенціалу як дотичних крапок можливого регулювання. Зокрема, це також узгоджується із загальною теорією еластичності ресурсів, як можливого механізму впливу на такі ресурси, їх змінність.

Важливо також розглядати й управлінський підхід щодо визначення сутності дефініції "трудова потенціал" за рівнем окремого суб'єкту господарювання, який зокрема розглядає у своїй праці І.О. Обуховська [7]. При цьому, слід відмітити, що управлінський підхід певною мірою визначає сполучність підходу щодо можливостей використання трудових ресурсів та можливостей праці з урахуванням окремого суб'єкту господарювання. Однак, в управлінському підході знов-таки не робиться наголос на спрямованість діяльності суб'єкту господарювання, який розглядається, що обмежує врахування специфіки трудового потенціалу за рівнем окремого підприємства, зокрема такого як банк.

Отже, ми приходимо, ще до одного підходу із визначення дефініції "трудова потенціал" за рівнем окремого суб'єкту господарювання, а саме підходу, який базується на врахуванні виникаючих економічних відносин внаслідок здійснення праці. Зокрема підтвердженням такої тези може бути дослідження Є.В. Шубенкової, А.І. Цикорна, які визначають вплив трудового потенціалу банку на його конкурентоспроможність [11]. Важливість підкреслення різних економічних відносин при розгляді трудового потенціалу за рівнем окремого суб'єкту господарювання визначається й у дослідженнях зарубіжних науковців [12, 14]. Однак, при цьому варто говорити й про те, що визначення трудового потенціалу за рівнем окремого суб'єкту господарювання наприклад, переважно, з урахуванням відносин власності дещо звужує розгляд його сутнісного розуміння. Втім, з точки зору трудового потенціалу за рівнем окремого індивідуума, підкреслення відносин власності є виправданим. При цьому підкреслення виникаючих відносин дозволяє визначити й спрямованість трудового потенціалу за рівнем окремого суб'єкту господарювання. Так з погляду банку такі відносини доцільно розглядати в якості сукупності економічних відносин, виникаючих внаслідок діяльності банку щодо досягнення поставленої мети його функціонування та виконання для цього низки поставлених завдань.

Таким чином, проведений вище аналіз дозволяє в якості ключових підходів з розкриття сутності поняття "трудова потенціал банку" виділити ті, що подано за даними рис. 1.

Разом з цим, до основних недоліків за розглянутими вище підходами з визначення сутнісного розуміння поняття "трудова потенціал банку" віднесено: недостатнє розкриття існуючої взаємної сполуки із врахування можливостей кожного індивідуума з їх особистим трудовим потенціалом щодо формування загального трудового потенціалу суб'єкту господарювання, який розглядається; неповне

врахування сутності трудового потенціалу за рівнем окремого суб'єкту господарювання відповідно до спрямованості ведення його діяльності, що повинне підкреслювати особливість такого різновиду трудового потенціалу; неналежне висвітлення виникаючих економічних відносин внаслідок здійснення праці, що не сприяє більш повному визначенню сутнісного розуміння трудового потенціалу за рівнем окремого суб'єкту господарювання. Зокрема, з метою уточнення сутнісного розуміння поняття "трудоий потенціал банку" доцільно звернути увагу на зв'язок між можливостями персоналу банку та можливостями здійснення праці відповідно до ведення банківської діяльності згідно виникаючих економічних відносин функціонування банку в цілому як окремого різновиду суб'єкту господарювання, що підкреслюватиме спрямованість відміченого трудового потенціалу (рис. 2).



Рис. 1. Основні підходи щодо розкриття сутності трудового потенціалу банку
 Джерело: узагальнено на основі проведеного аналізу

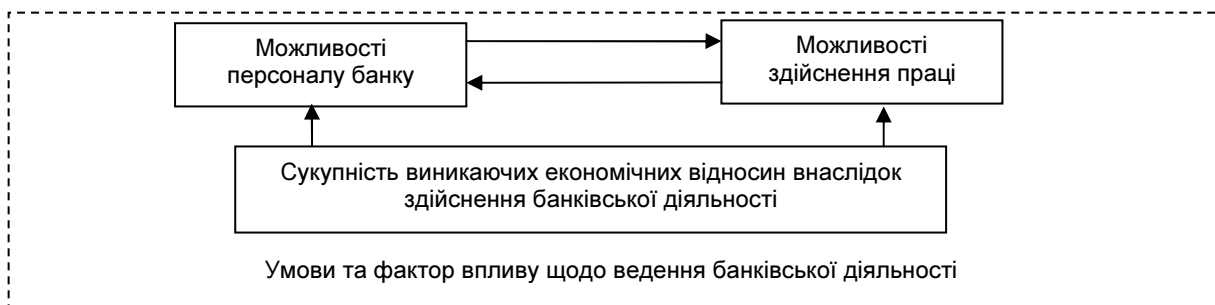


Рис. 2. Основні структурні складові визначення сутнісного розуміння трудового потенціалу банку

Джерело: власне узагальнення автора

Тоді, з урахуванням відмічених вище недоліків щодо розкриття дефініції "трудоий потенціал", авторське бачення сутнісного розуміння поняття "трудоий потенціал банку" доцільно надати стосовно наступного визначення: трудоий потенціал банку – це сукупність специфічних ресурсів, проявом яких є можливості персоналу банку до здійснення праці та можливості її здійснення відповідно до ведення банківської діяльності згідно виникаючих економічних відносин стосовно функціонування і розвитку банку в цілому, що підпорядковане його загальному управлінню з метою досягнення поставлених цілей та задоволення потреб окремих особистостей (працівників банку), які є первинними носіями такого потенціалу.

Тобто, у поданому визначенні трудового потенціалу банку: по-перше, враховані основні недоліки, які було виявлено при розгляді окремих підходів із сутнісного розуміння дефініції "трудоий потенціал"; по-друге, надано узагальнене його визначення з урахуванням окремих підходів щодо сутнісного розуміння дефініції "трудоий потенціал"; по-третє, окреслено значення та спрямованість відповідно до такого суб'єкту господарювання як банк.

Висновки з даного дослідження. Таким чином, на основі аналізу теоретичних положень, розгляду окремих підходів з визначення дефініції "трудоий потенціал" за рівнем окремого суб'єкту господарювання виявлено низку недоліків, які звужують розкриття сутнісного розуміння поняття "трудоий потенціал банку". З метою усунення виявлених недоліків щодо визначення дефініції "трудоий потенціал" та узагальнення поняття "трудоий потенціал банку" визначено за доцільне розгляд основних структурних складових сутнісного розуміння такого поняття. У підсумку це дозволило надати авторське уточнення поняття "трудоий потенціал банку". Подальші дослідження

слід направити на вдосконалення системи управління трудовим потенціалом банку.

Література

1. Бажан І.І. Економічна природа та сутність категорії "трудоий потенціал" / І.І. Бажан // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2010. – № 2(10). – С. 84-89.
2. Долішній М.І. Демографічні аспекти відтворення трудового потенціалу / М.І. Долішній. – К., 1993. – 193 с.
3. Есинова Н.И. Экономика труда и социально-трудовые отношения : учебн. пособ. / Н.И. Есинова. – К.: Кондор, 2006. – 462 с.
4. Кальєніна Н.В. Сутність категорії "трудоий потенціал підприємств" / Н.В. Кальєніна // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2008. – № 3. – С. 111-115.
5. Клименко Л.О. Економічний механізм ефективного використання трудового потенціалу: сутність та основні функції / Л.О. Клименко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2000. – № 9. – С. 144-148.
6. Линенко А.В. Сутність й аналіз трудового потенціалу підприємства за показниками ефективності його використання / А.В. Линенко, О.Л. Шевченко // Держава та регіони. – Серія: Економіка та підприємництво. – 2008. – № 4. – С. 111-116.
7. Обуховська І.О. Трудоий потенціал як дефініція управлінської категорії / І.О. Обуховська // Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. – № 3, Т. 3. – С. 166-168.
8. Череп А.В. Дослідження сутності економічної категорії "трудоий потенціал" у менеджменті різних рівнів / А.В. Череп, Я.О. Зубрицька // Вісник Запорізького національного університету. – 2010. – № 4(8). – С. 90-95.
9. Шаталова Н.И. Трудовой потенциал работника / Н.И. Шаталова. – М.: Юнити-Дана, 2003. – 339 с.
10. Шаульська Л.В. Трудоий потенціал: багаторівнева стратегія збереження та розвитку: дис. на здоб. наук. ступ. д.е.н.: спец. 08.09.01 "Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика" / Лариса Володимирівна Шаульська. – Донецьк: Інститут економіки промисловості НАН України, 2006. – 460 с.
11. Шубенкова Е. В. Трудовой потенциал коммерческого банка как основа его конкурентоспособности / Е.В. Шубенкова, А.И. Цикорин // Вестник Омского университета. Серія: Економіка. – 2011. – № 3. – С. 99-106.
12. Nilgens U. Strategieorientierte Personalentwicklung in der Vertriebsparkasse / U. Nilgens // Personalmanagement in der Vertriebsparkasse. – 2004. – P. 233-250.
13. Ridder H.-G. The Whole is more than the Sum of its Parts? How HRM is Configured in Nonprofit Organizations and Why it Matters / H.-G. Ridder, A.M. Baluch, E.P. Piening // Human Resource Management Review. – 2012. – Vol. 22, № 1. – P. 1-14.
14. Rizov M. Human resource management and performance in European firms / M. Rizov, R. Croucher // Cambridge Journal of Economics. – 2009. – V.33, № 2. – P. 253-272.