

УДК

Баранцева С.М. (ДонНУЕТ, Донецьк)

Бокова О.В. (ДонНУЕТ, Донецьк)

ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ

Стаття присвячена проблемі формування нового підходу до визначення категорії «трудовий потенціал»; визначено місце та уточнено особливості категорії «трудовий потенціал» в системі суміжних категорій та понять.

Ключові слова: *трудовий потенціал, трудові ресурси, робоча сила, підприємство.*

Досвід ефективного господарювання підтверджує важливу роль трудового потенціалу підприємства, від кількісної та якісної збалансованості та рівня використання якого значною мірою залежить забезпечення сталого та конкурентоспроможного розвитку підприємства. Це доводить необхідність поглибленого дослідження окресленої проблематики та актуальність визначеної теми.

Теоретико-методологічні й економіко-організаційні аспекти дослідження трудового потенціалу розглянуто в працях вітчизняних і зарубіжних вчених І.І.Бажан, Д.П.Богиня, О.А.Грішнова, Є.П. Качан, А.М. Колот, Г.В. Осовська, А.С.Панкратов, С.І.Пірожков та інші. Проте, незважаючи на певну кількість наукових досліджень з цієї проблематики, на тепер немає однозначної трактовки категорії "трудовий потенціал". Тому питання, щодо уточнення цього поняття потребують більш детального розгляду.

Мета статті полягає в уточненні поняття трудового потенціалу на засадах теоретичного аналізу існуючих підходів різних наукових шкіл.

Наукова інтерпретація категорії «трудовий потенціал», як показують результати аналізу літературних джерел, має нетривалий термін застосування. Саме поняття «трудовий потенціал» почало утверджуватися у 70-ті роки ХХ ст. Передумови активізації досліджень категорії «трудовий потенціал» були пов'язані з розвитком науки, погіршенням демографічних та соціальних умов життєдіяльності.

Аналіз публікацій [1-10] присвячених дослідженням трудового потенціалу, показує поступове формування теоретико-методологічних і методичних підходів до вирішення цієї проблеми. На основі узагальнення поглядів на сутність цієї категорії в роботі виокремлено шість наукових напрямів змістовної інтерпретації трудового потенціалу (рис. 1.).

В економічній літературі [8, 9] дослідників використовує спрощене розуміння, недостатньо глибоке наповнення терміна «трудовий потенціал». Йдеться про ототожнення трудового потенціалу з лише кількісними або якісними характеристиками трудових ресурсів (у руслі факторної інтерпретації). Показовим прикладом такого підходу є визначення трудового потенціалу О.С. Панкратовим як «об'ємного кількісного відображення

особистого фактора, який залежить від трьох величин: чисельності працівників на підприємстві; кількості регламентованого для потреб виробництва часу протягом доби, тижня, місяця, року, людського життя; суспільно необхідної напруженості (інтенсивності) трудової діяльності протягом регламентованого часу» [8, 29–30]. У подальших роботах автор інтерпретує трудовий потенціал як інтегральну форму, що кількісно і якісно характеризує спроможність суспільства в динаміці забезпечити людський фактор виробництва відповідно до вимог його розвитку [9, 56].



Рисунок 1 – Наукові напрями змістовної інтерпретації трудового потенціалу

Однобічним є трактування цієї категорії як сукупності різних якостей людини, що визначають її працездатність [1, 5]. Ці якості пов'язані зі спроможністю працівника трудитися, зі станом його здоров'я, витримкою, типом нервової системи, його фізичним і психологічним потенціалом, а також обсягом загальних і специфічних знань людини, її трудових навичок і вмінь, що обумовлюють спроможність до праці певної якості. На думку І.І. Бажана, соціально-трудова потенція – це «якість самих людей, сукупність відносин, які забезпечують цю якість, а також якість методів, способів, механізмів, які відкривають простір для ефективного функціонування трудового потенціалу» [1, 69–73]. Б.М. Генкін визначає трудовий потенціал як «частину потенціалу людини, що формується на основі природних даних (здібностей), освіти, виховання і життєвого досвіду» [5, 66–67].

Значна кількість фахівців з праці об'єднує кількісні та якісні параметри трудового потенціалу. Це стосується визначень змісту трудового потенціалу Д.П. Богині, О.А. Грішної. Вони вважають, що трудовий потенціал – це «інтегральна оцінка і кількісних, і якісних характеристик працівників підприємства» [3, 42]. Г.В. Осовська, О.В. Крушельницька трудовий потенціал інтерпретують як «сукупність працездатного населення з урахуванням інтелектуального розвитку, здібностей, знань, умінь, досвіду, духовних цінностей, звичаїв, традицій, переконань і патріотизму» [7, 36]. Серед видатних вітчизняних фахівців слід виокремити С.І. Пирожкова, який забезпечив розвиток окремого наукового напрямку з проблем трудового потенціалу, розглядаючи його як «розвинуту в даному суспільстві сукупність демографічних, соціальних і духовних характеристик і якостей трудоактивного населення, що реалізовані або можуть бути реалізовані в умовах досягнутого

рівня розвитку продуктивних сил, науково-технічного прогресу і системи відносин, зв'язаних за участю в процесі праці і суспільної діяльності» [10, 16].

Специфічним є демографічний підхід до визначення сутності цього терміна. Так, у демографічному енциклопедичному словникові трудовий потенціал характеризується як зведена економіко-демографічна характеристика трудової активності людей, що визначається середнім числом людино-років, яке дане покоління проживе в складі економічно активного населення при заданому рівні смертності й економічної активності [7, 480].

Представником політекономічних поглядів на зміст трудового потенціалу є В.К. Врублевський, який під трудовим потенціалом розуміє сукупного суспільного працівника та відповідні умови праці в єдності факторів, що відбивають, з одного боку, його зміст, з іншого – соціально-економічний характер [4, 116]. Слід відзначити, що такий підхід до визначення суті трудового потенціалу враховує ступінь використання працівників, відображає ефективність суспільної праці, результативність функціонування суспільного працівника як системної категорії, однак не враховує потенційні можливості населення, обмежує предмет управління трудовим потенціалом.

Системний підхід до визначення сутності трудового потенціалу викладений у наукових працях Є.П. Качана, Д.Г. Шушпанова. На думку цих учених, трудовий потенціал виявляється «системою з просторовою та часовою орієнтацією, елементами якої є трудові ресурси з урахуванням усієї сукупності їх кількісних та якісних характеристик, зайнятості та робочих місць» [6, 51].

Найбільш раціональним та значущим для використання в економічній політиці є ресурсний підхід до теоретичного обґрунтування трудового потенціалу. Як ресурси, або запаси праці, трудовий потенціал визначено в наукових працях певного кола дослідників. Піонером цього наукового напрямку дослідження був російський фахівець В.Г. Костаков, який ще в 1976 р. у праці «Трудові ресурси: соціально-економічний аналіз» визначив трудовий потенціал як запаси праці, що залежать від загальної чисельності трудових ресурсів і їх структури за статтю і віком, рівня зайнятості за статтю і віком, накопичених знань, ступеня відповідності демографічної структури працюючих умовам підвищення ефективності праці, соціальної мобільності населення (територіальної і професійної) [6, 18]. Послідовниками такого підходу були Г.П. Сергеева, Л.С. Чижова, які під трудовим потенціалом розуміють ресурси праці, якими володіє суспільство, визначають його реальне значення чисельністю працездатного населення та його якісними характеристиками (стать, вік, освіта, професійна підготовка тощо).

Найбільш імпонує підхід, в якому трудовий потенціал визначається як трудові можливості населення. Він базується саме на етимологічному змісті слова «потенціал». Слово «потенціал» (лат. *potentia*) означає «силу», «міцність», сукупність можливостей, якими володіє людина незалежно від віку і ступеня працездатності або суспільство; ступінь потужності в якому-небудь відношенні, сукупність засобів, необхідних для чого-небудь, які може використовувати будь-яка людина і суспільство. Тому трудовий потенціал притаманний всьому людству і невід'ємний від суспільства.

У контексті етимологічної інтерпретації С.У. Бектуров визначає трудовий потенціал як «міру і якість сукупної здатності до праці, якими визначаються потенційні можливості працездатного населення з участі в суспільно-корисній діяльності при даному розвитку продуктивних сил і ступені зрілості суспільних, насамперед, економічних відносин, а також як надзвичайно важливий інтегральний показник рівня розвитку і можливостей діяльності головної продуктивної сили суспільства» [2, 22–23]. Ці теоретичні здобутки дістали подальшого розвитку в роботах сучасних українських та російських дослідників.

Таким чином, у сучасних умовах функціонування економіки, коли гостро постає потреба формування ефективної стратегії розвитку трудового потенціалу, концептуальна база прийняття якісних управлінських рішень у цій сфері повинна мати чітке змістовне наповнення. Недоцільно віддавати перевагу визначенням трудового потенціалу, які здебільшого обмежуються колом його носіїв, трудовими ресурсами, економічно активним або працездатним населенням, що суперечить етимологічній сутності слова «потенціал». Найбільш точною інтерпретацією є ототожнення трудового потенціалу з трудовими можливостями населення, однак невизначеними залишаються питання меж цих можливостей, їх конкретного спрямування. Населення виступає у наведених інтерпретаціях як пасивний носій трудового потенціалу, в той час як саме людина є активним суб'єктом суспільної життєдіяльності.

Узагальнення змісту наукових праць з проблем розвитку трудового потенціалу, систематизація понятійного апарату, структуризація та виокремлення напрямів сутності трудового потенціалу визначили певні вимоги до конструювання тлумачення цієї категорії. Головними компонентами повинні стати ресурсна особливість, можливості, економічна активність у всіх сферах діяльності (трудова, підприємницька, інноваційна), а також умови та якість використання трудового потенціалу.

Остаточне визначення трудового потенціалу потребує пізнання сутності та змісту суміжних з ним категорій та понять. У сучасній науковій літературі спостерігається відсутність чіткої визначеності понять «трудова ресурси», «робоча сила», що призводить до заміни одного поняття другим та ототожнення з трудовим потенціалом. Відсутність однозначної змістовної інтерпретації термінів викликає труднощі при науковому обґрунтуванні прийняття якісних управлінських рішень щодо людської складової виробничої, трудової та підприємницької сфери. Співвідношення понять трудовий потенціал, людський капітал, робоча сила наведено на рисунку 2.

Категорія «трудова ресурси» використовується в науковій практиці з 1922 р. після її введення і обґрунтування С.Г. Струмлініним як робочої сили певної країни у віці 16–49 років. Пізніше сучасна наука визначила трудові ресурси як частину населення країни, яка в силу психофізіологічних і інтелектуальних якостей здатна виробляти матеріальні блага або послуги. Відмінність цієї категорії від поняття «трудова потенціал» у тому, що трудові ресурси обмежуються віковими рамками (межами працездатного віку), розглядаються як частина працездатного населення в кількісному аспекті, а не

визначають ресурси праці, можливості та умови їх розвитку. Це значно вужче визначення трудового потенціалу, носієм якого крім працездатного є також те населення, що не досягло працездатного віку, та яке визначає потенційні можливості його використання в трудовій сфері.

Багато спільних складових з визначенням трудового потенціалу містить категорія «робоча сила». Їх близькість визначається тим, що «робоча сила», як і «трудова потенція», характеризує можливості людини до функціонування в трудовій сфері. Відмінність цих категорій у тому, що робочою силою називають уже реалізовані у трудовому процесі можливості, а категорія «трудова потенція» втілює як реалізовані, так і потенційні можливості населення, які можуть бути використані в праці. Теоретичний синтез категорії «робоча сила» відбувається з позицій необхідності дослідження структури тільки чинного господарського механізму, тоді як трудова потенція виходить за ці рамки, характеризує не тільки систематично використовувані, але й ті потенції населення, які не реалізувались, але спроможні збагатити відтворювальний процес у перспективі [130, 17].

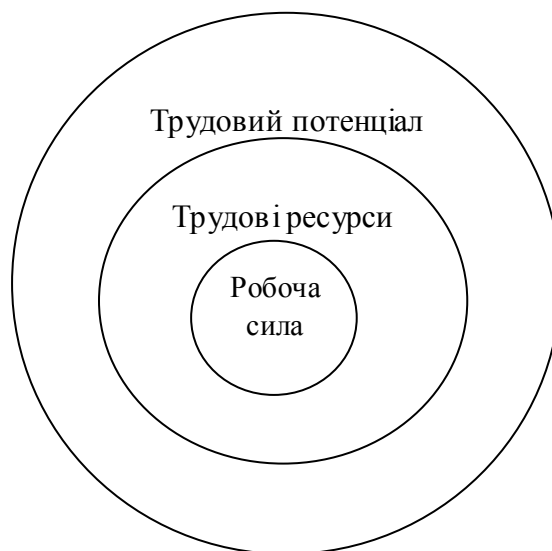


Рисунок 2 – Співвідношення понять: трудова потенція, трудові ресурси, робоча сила

Підтвердженням цієї різниці є визначення робочої сили класиками економічної науки. Окрім того, «робоча сила» використовується як індивідуальне поняття, яким неможливо виміряти трудові можливості нації. Більш узагальненою категорією є «трудова потенція», який складається з індивідуальної робочої сили кожного члена суспільства, а також із потенційних можливостей до праці, ще не використаних в економіці країни.

Узагальнення понятійного апарату та прагнення найбільш точно визначити зміст поняття «трудова потенція» обумовило необхідність удосконалення інтерпретації цієї категорії. Трудова потенція – це ресурси праці, які визначають сукупність можливостей населення до активної трудової, підприємницької, інноваційної діяльності в комплексі з умовами та якістю їх

використання у сфері праці.

Авторське розуміння поняття трудовий потенціал полягає у тому, що його варто розглядати як сукупність здібностей і можливостей працівників забезпечувати досягнення довгострокових цілей, які визначаються чисельністю, віковою структурою, професійними, кваліфікаційними та іншими характеристиками персоналу підприємства.

Таким чином, підводячи підсумок вищевикладеному, можна зробити такі висновки.

Трудовий потенціал підприємства – це існуючі й потенційні можливості працівників щодо реалізації їх кількісних та якісних характеристик у конкретних соціально-економічних і виробничо-технічних умовах. Такий підхід до визначення трудового потенціалу підприємства дозволяє узгоджувати цілі діяльності та особисті очікування працівників.

Перспективи подальших досліджень полягають у розробці методичного підходу до оцінювання трудового потенціалу підприємства з урахуванням стратегії розвитку та конкурентної позиції підприємства на ринку.

Література

1. Бажан І.І. Сутність категорії «трудовий потенціал» та її економічна природа [Текст] І.І. Бажан// Формування ринкових відносин в Україні. – 2007. – №1(20). – С. 69-73.
2. Бектуров С.У. Вопросы методологии исследования трудового потенциала социалистического общества [Текст] / С.У. Беркутов // Использование трудового потенциала: Сб. ст. / Отв. ред. И.С. Маслова. – М.: ИЭ АН СССР, 1987. – С. 23-30.
3. Богиня, Д. П. Основи економіки праці [Текст]: навч. посібник для студ. екон. спец. / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. - 3. вид., стер. - К. : Знання-Прес, 2002. - 313 с. - (Серія "Вища освіта XXI століття"). - Бібліогр.: в кінці розділів. - ISBN 966-7767-49-3
4. Врублевский, В.К. Развитой социализм: труд и НТР: Очерки теории труда. [Текст] – М.: Политиздат, 1984. – 450 с.
5. Генкин, Б.М. Экономика и социология труда [Текст]: учебник для вузов. – М.: НОРМА, 2008. – 448 с.
6. Качан, Є.П. Управління трудовими ресурсами [Текст]: навчальний підручник/ Є.П.Качан, Д.Г.Шушпанов. - Екатеринбург: Юридична книга, 2005.- 358с.
7. Осовська, Г.В. Управління трудовими ресурсами [Текст]: Навч. посібник./ Г.В. Осовська, О.В. Крушельницька – К.: Кондор, 2007. – 224 с.
8. Панкратов, А.С. Трудовой потенциал в системе управления производством. [Текст] / А.С. Панкратов – М.: МГУ, 1983. – 213 с.
9. Панкратов, А.С. Управление воспроизводством трудового потенциала. [Текст] / А.С. Панкратов – М.: МГУ, 1988. – 279 с.
10. Пирожков, С.И. Трудовой потенциал в демографическом измерении [Текст] / С.И. Пирожков / АН Украины. Ин-т экономики. – К.: Наук. думка, 2008. – 180 с.

Баранцева Светлана, Бокова Елена

Трудовой потенциал предприятия: теоретический аспект.

Рассмотрена проблема формирования нового подхода к определению категории "трудовой потенциал"; определено место и уточнены особенности категории "трудовой потенциал" в системе смежных категорий и понятий.

Ключевые слова: трудовой потенциал, трудовые ресурсы, рабочая сила, предприятие.

Barantseva Svetlana, Бокова Елена

Labour potential of enterprise : theoretical aspect

The article is sanctified to the problem of forming of the new going near determination of category "labour potential"; the location is determined and the features of category are specified "labour potential" in the system of contiguous categories and concepts.

Key words: labour potential, labour resources, labour force, enterprise.