

4. Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу : [навч. посібник] / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 1998. – 224 с.
5. Формування системи мотивації праці на підприємствах в умовах переходу до ринкової економіки / В. М. Гончаров. – К. : Техніка, 1999. – 112 с.
6. Економіка труда / ред. М. А. Винокурова, Н. А. Горелова. – СПб. : Питер, 2004. – 656 с.
7. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. – М. : Изд-во МГУ, Изд-во ЧеРо, 1996. – 623 с.

УДК 331.104

А. С. ГОЛОВКО

Міжрегіональна Академія управління персоналом

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНИЙ ЗМІСТ КАТЕГОРІЙ “ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ”, “КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ” ТА “ТРУДОВІ РЕСУРСИ”

Розглянуто і з'ясовано зміст категорій “трудоий потенціал”, “кадровий потенціал” та “трудоий ресурси”. Досліджено історичні передумови понять “трудоий потенціал”, “кадровий потенціал” та “трудоий ресурси”. Охарактеризоване визначення особливостей внутрішнього і зовнішнього кадрового потенціалу підприємства.

The core of categories labour potential and skilled potential was dealed and considered. historical preconditions of concepts “labour potential”, “skilled potentia” and “labour resources” were investigated. The features of internal and external skilled potential of enterprise were described.

Ключові слова: *потенціал, ресурси, кадровий, категорії.*

Актуальність та постановка завдання. Сучасне становище реального сектору економіки нашої держави позначене негативними наслідками соціально-економічної стану в Україні. Прорахунки в різних сферах життя концентруються в проблемі соціально-трудоих відносин. У цих умовах формування трудового потенціалу як вирішальної передумови соціально-економічної стабілізації та його ефективне використання стає основою продуктивності національної економіки.

Теоретико-методологічні й економіко-організаційні аспекти формування та використання трудового потенціалу розглянуто в працях таких вітчизняних і зарубіжних учених, як С.И. Бандур, Д.П. Богиня, М.И. Долішній, М.С. Дороніна, Дж. Кейнс, М.Н. Кім, В.Г. Костаков, И.И. Лукінов, Е. Мейо, В.В. Онікієнко, А.С. Панкратов, А.М. Селєзньов, Г.П. Сергєєва, С.Г. Струмлілн, М. Фрідмен, Л.С. Чижова та ін. Аналіз опублікованих праць, присвячених дослідженню цієї багатогранної проблеми, показав, що вона є ще недостатньо дослідженою.

Об'єктивна необхідність у подальшому поглибленні теоретичних досліджень з уточненням категорій “трудоий потенціал”, “кадровий потенціал” та “трудоий ресурси” є актуальною й необхідною.

Метою статті є теоретичне обґрунтування та визначення соціально-економічних категорій “трудоий потенціал”, “трудоий ресурси” і “кадровий потенціал”.

Виходячи з мети, визначено наступні завдання:

- дослідження історичних передумов формування понять “трудоий потенціал”, “трудоий ресурси” і “кадровий потенціал”;
- аналіз підходів до визначення цих понять різними науковцями;
- визначення особливостей внутрішнього і зовнішнього кадрового потенціалу підприємства.

Основний розділ. Рух від абстрактного, однобічного до конкретного, розгорнутого, багатобразного в пізнанні людського чинника привело до введення в науковий зворот терміну “трудоий потенціал”. Це поняття економісти і соціологи використовують сьогодні для характеристики терміну “людський чинник” в об'ємному вираженні як в масштабах всього суспільства, так і в рамках окремих виробничих колективів. Загалом, “трудоий потенціал” повинен представити людський чинник в динаміці у вигляді безперервного, такого, що розвивається, багатопланового процесу, що характеризує приховані можливості.

У 60–70-ті роки ХХ ст. у науковий оборот широко ввійшло поняття “трудоий потенціал”. Вивченню сутності трудового потенціалу присвячено багато наукових праць [2, 4, 6].

Як статистичний показник трудоий потенціал розглядається як:

- чисельність трудових ресурсів, що може бути отримана, якщо залучити невикористані в трудовій діяльності ресурси;
- сукупність усього працездатного населення з врахуванням інтелектуального розвитку, здібностей, знань, умінь, досвіду, духовних цінностей, звичаїв, традицій, переконань і патріотизму;
- система, що складається з декількох статево-вікових груп працівників, які мають різні потенційні можливості, якісно характеризуються освітнім і професійно-кваліфікаційним рівнем і стажем роботи з обраної спеціальності.

Декілька визначень досліджуваної категорії.

В указі Президента України “Про Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року” відзначається, що “трудова потенціал – це сукупна чисельність громадян працездатного віку, які за певних ознак (стан здоров’я, психофізіологічні особливості, освітній, фаховий та інтелектуальний рівні, соціально-етнічний менталітет) здатні та мають намір провадити трудову діяльність” [1].

Адамчук В.В. відмічає, що трудова потенціал – це ресурсна категорія. Він повинен містити в собі джерела, засоби, ресурси праці, що можуть бути використані для рішення будь-якої задачі, досягнення визначеної мети, забезпечення можливостей окремої особи, суспільства, держави у визначеній області.

Лошенко І.Р. характеризує трудова потенціал як можливості і здібності людини орієнтуватися у соціально-економічних ситуаціях та приймати ефективні рішення, які забезпечують процес реалізації конкурентоспроможного товару і послуг в умовах невизначеності та ризику, закладені у людині джерела сили і запаси енергії – як спеціаліста і організатора, які можуть і повинні бути приведені в дію, використані для вирішення поставлених цілей і завдань у певних умовах [5].

Трудова потенціал – одна з форм прояву людського фактора розвитку суспільного виробництва, поняття, що відображає більш широкий і сучасний погляд на роль людини у виробництві.

У понятті “трудова потенціал” головним змістоутворюючим словом є “потенціал” – можливість реалізації наявних передумов, сукупність засобів і можливостей, а також внутрішні можливості, це дозволяє говорити про можливість його формування, розподілу та використання.

У визначенні поняття “трудова потенціал” можливо також виділити демографічний підхід, який характеризує це поняття як демографічну характеристику трудової активності населення, що визначається середнім числом людино-років, яке дане покоління проживе в складі економічно активного населення при заданому рівні смертності і економічної активності. Багато визначень трудового потенціалу трактують його як сукупність різних якостей людини, що визначають її працездатність. Останнім часом все більший розвиток набуває підхід до дослідження трудового потенціалу як елементу людського чинника виробництва, тобто соціально-економічного явища.

Трудова потенціал – інтегральна форма, яка кількісно та якісно характеризує здатність суспільства в динаміці забезпечити людський фактор виробництва людський фактор виробництва відповідно до вимог його розвитку. Саме сумлінність, уміння, бажання трудитися, ініціативність у праці і господарській заповзятливості, творча активність у праці – ті якості людської особистості, на основі яких формується трудова потенціал.

Визначення поняття “трудова потенціал” у різних авторів свідчить про підміну понять “трудова потенціал”, “кадровим потенціалом”, “трудова ресурсами”.

Термін “кадровий потенціал” увійшов в науковий обіг у період переходу від екстенсивного до інтенсивного способу розвитку виробництва. Це була своєрідна реакція науки на потребу практики забезпечити якісне вдосконалення формування і використання відповідних можливостей працівників як сукупного суб’єкта виробництва і управління. В численних публікаціях кадровий потенціал часто ототожнюють з трудовим, хоча, ці поняття відрізняються один від одного. Трудова потенціал може використовуватися для характеристики потенціалу держави, галузі, регіону, підприємства. Кадровий потенціал характеризує тільки наявні характеристики кількісної і якісної характеристики робітників, які працюють на окремих підприємствах та установах, в галузях, регіонах.

Кадровий потенціал є невід’ємною частиною стратегічного потенціалу підприємства. Його рівень залежить від взаємопов’язаних організаційно-економічних та соціальних заходів по формуванню, розподілу, перерозподілу робочої сили на рівні підприємства, від створення умов для використання і розвитку трудового потенціалу кожного робітника. Кадровий потенціал формується державою і менеджментом підприємства і виявляється у вигляді кваліфікованих кадрів на всіх рівнях управління. Таким чином, виникає необхідність розвитку як внутрішнього так і зовнішнього кадрового потенціалу підприємства. Класифікаційною ознакою тут може виступати орієнтація кадрового потенціалу на власні резерви підприємства або на зовнішнє середовище.

Зовнішній кадровий потенціал характерний тим, що для потенційних співробітників зрозумілі задачі та перспективи розвитку на будь-якому рівні. Почати роботу можна, як з найнижчого рівня управління, так і з вищого. Підприємство готове прийняти на роботу кваліфікованого спеціаліста, якщо він готовий проявити свій потенціал. Кадровий потенціал такого типу необхідний підприємствам, які ставлять за мету завоювання ринку, орієнтуються на швидке зростання та бажання стати лідером у певному секторі економіки.

Внутрішній кадровий потенціал характерний тим, що підприємство орієнтується виключно на внутрішні резерви. Кадровий потенціал такого рівня характерний для підприємств, які прагнуть до формування певної корпоративної культури, виховання почуття відповідальності, причетності до розвитку бізнесу. Отже, кадровий потенціал це не лише кваліфікація кадрів але і їх соціально-психологічна орієнтація [3].

Особливості внутрішнього і зовнішнього кадрового потенціалу, а також переваги та недоліки можна класифікувати (табл. 1).

Отже, поняття “кадрового потенціалу” слід розглядати в контексті із поняттям потенціал узагалі. Тоді “кадровий потенціал” – це можливості певної категорії робітників, фахівців, інших груп працівників, які можуть бути приведені у дію в процесі трудової діяльності відповідно до посадових обов’язків і поставленими перед суспільством, галуззю, колективом метою на певному етапі розвитку.

Слід зазначити, що “трудова потенціал” – поняття більш ширше, ніж поняття “трудова ресурси”.

Особливості внутрішнього і зовнішнього потенціалу

Особливість	Кадровий потенціал	
	внутрішній	зовнішній
Переваги	Підвищення причетності до бізнесу, знання потенціалу робітника, можливість помірної оплати	Нові підходи до вирішення задач, менші витрати на мотивацію, створення іміджу підприємства
Недоліки	Психологічна несумісність на новому місці	Адаптаційний період довший, не відповідність займаній посаді

Поняття “трудові ресурси”, яке вперше було введено в науковий зворот і практику планово-облікової роботи в 1922 р. С.Г. Струмиліним і розглядалась як “робоча сила” даної країни чи населення у віці 16–49 років. “Трудові ресурси” вперше трактувалися як обліково-статистична категорія, необхідна для розробки їх балансу, і довгий час розглядала населення головним чином в статистико-демографічному аспекті. Це дало змогу багатьом дослідникам трактувати “трудові ресурси” як працездатне населення у працездатному віці. При цьому, межі віку на різних етапах соціально-економічного розвитку країни декілька раз змінювалися.

Отже, до “трудових ресурсів” відноситься та частина населення, яка володіє необхідними фізичними даними, знаннями і навиками праці у відповідній галузі. Достатня забезпеченість підприємств потрібними трудовими ресурсами, їх раціональне використання, високий рівень продуктивності праці мають велике значення для збільшення об’ємів продукції і підвищення ефективності виробництва.

“Трудові ресурси” підприємства – це сукупність працівників різних професійно-кваліфікаційних груп, що зайнятих на підприємстві і входять в його обліковий склад. У обліковий склад включаються всі працівники, прийняті на роботу, пов’язану як з основною, так і не з основною його діяльністю. “Трудові ресурси” підприємства є головним ресурсом кожного підприємства, від якості і ефективності використання якого багато в чому залежать результати діяльності підприємства і його конкурентоспроможності. Трудові ресурси приводять в рух матеріально-речові елементи виробництва, створюють продукт, вартість і додатковий продукт у формі прибутку. “Трудові ресурси” обмежуються працездатним населенням у робочому віці, а “трудовий потенціал” містить у собі і тих людей, що вийшли за межі працездатного віку чи ще не ввійшли в його межі, але фактично беруть участь у суспільній праці, включаючи і сферу індивідуальної трудової діяльності.

Таким чином, поняття “трудовий потенціал” характеризується не тільки загальною чисельністю індиків, а й включає сукупність різних якостей людей, що визначають працездатність. Формування “трудового потенціалу” здійснюється за схемою: “населення – трудові ресурси – трудовий потенціал”.

Література

1. Указ Президента України “Про Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року” від 3.08.1999 р., № 958/99.
2. Богиня Д. П. Управління потенціалом підприємства / Д. П. Богиня. – К., 2002. – 258 с.
3. Герчикова І. Н. Менеджмент. 3-е изд., перераб. и доп. / И. Н. Герчикова. – М. : ЮНИТИ, 2000. – С. 238.
4. Дулуб Л. Н. Соціально-економічна сутність категорії “Трудовий потенціал” / Л. Н. Дулуб // Економіка розвитку. – 2003. – № 3 (27). – С. 99–102.
5. Лошенко І. Р. Проблеми формування ефективного кадрового потенціалу керівників підприємств торгівлі / І. Р. Лошенко // Матеріали VII Міжнар. наук.-практ. конф. “Наука і освіта ‘2004”. Т. 13. Управління трудовими ресурсами. – Дніпропетровськ : Наука і освіта, 2004. – С. 59–62.
6. Пилипів М. І. Трудовий потенціал, перспективи його розвитку / М. І. Пилипів // Регіональна економіка. – 2001. – № 7. – С. 212–216.

УДК 331.101.3:338.48:338.124.4(477.83)

А. Є. ДЖУС

Інститут регіональних досліджень НАН України, м. Львів

ВПЛИВ СВІТОВОЇ ЕКОНОМІЧНОЇ КРИЗИ НА МОТИВАЦІЮ ПРАЦІ ЗАЙНЯТИХ НА ТУРИСТИЧНОМУ РИНКУ ЛЬВІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ

У статті проаналізовано стан мотивації праці зайнятих на туристичному ринку Львівської області під час економічної кризи. Запропоновано ряд заходів, які дозволять покращити продуктивність праці працюючих у туризмі.

The article analyses the level of the labour motivation of those involved in the L'viv region tourism market during the economic crisis. It offers a number of actions undertaken to improve the tourism market employee efficiency.

Ключові слова: мотивація праці, продуктивність праці, криза, туристичний ринок регіону.

Постановка проблеми. В умовах сучасної світової кризи особливого значення набуває підвищення ефективності мотивації праці зайнятих на туристичному ринку Львівської області. Протягом 2008–2009 рр.