

становлення новітнього технологічного укладу, що мають державну підтримку відповідних фундаментальних і прикладних досліджень, розгортання інфраструктури підготовки кадрів необхідної кваліфікації, створення необхідної інформаційної інфраструктури, а також системи захисту інтелектуальної власності.

В інституціональній сфері потрібно впроваджувати господарський механізм, який забезпечить перерозподіл ресурсів із застарілих і безперспективних виробництв у виробничо-технологічні системи сучасного технологічного укладу, модернізацію економіки, підвищення її ефективності і конкурентоспроможності на основі поширення нових технологій. Такі ж цілі мають визначати політику у сфері вдосконалення організаційно-виробничої структури економіки. Важливо стимулювати такі форми інтеграції фінансових, виробничих, торговельних, науково-дослідних та наукових організацій, які могли б стійко розвиватися в умовах жорсткої міжнародної конкуренції, забезпечувати безперервне підвищення ефективності виробництва на основі своєчасного освоєння нових технологій.

Макроекономічна політика має забезпечувати сприятливі умови для інвестиційної та інноваційної діяльності, підтримувати конкурентоспроможність вітчизняних товаровиробників.

На мікрорівні необхідно відновити зв'язок між творчою суспільно-корисною діяльністю і заробітною платою, створити умови, що стимулюють конструктивну мотивацію підприємницької діяльності на підвищення ефективності виробництва, впровадження прогресивних нововведень та освоєння сучасних технологій, виготовлення якісних споживчих і громадських благ, трансформацію прибутків в інвестиції.

Разом з концентрацією заходів державної підтримки і стимулювання на пріоритетних напрямках структурної політики мають бути проведені спеціальні заходи щодо збереження й активізації науково-технічної та інноваційної діяльності:

- закріплення частки бюджетних витрат, що направляються в сферу наукових і науково-технічних робіт не нижче за 3 % ВВП;
- збільшення державних субсидій на наукові дослідження, запровадження податкових пільг, податкових кредитів;
- концентрація коштів державної підтримки в здійсненні державних програм розвитку і поширення технологій сучасного і новітнього технологічних укладів;
- стимулювання інноваційної активності за допомогою державної підтримки ризикованих проєктів освоєння перспективних нововведень, здатних забезпечити підприємствам конкурентні переваги на світовому ринку;
- формування механізму стимулювання передачі технологій з військового в цивільне виробництво;
- створення за допомогою держави інфраструктури, що забезпечує комерціалізацію результатів НДДКР;
- збереження інформаційної інфраструктури науково-дослідних робіт, підтримка мережі науково-технічних бібліотек, імпорт наукової літератури;
- забезпечення соціальної орієнтації науково-технічного та інноваційного розвитку економіки, на основі нарощування інвестицій у розвиток людського капіталу;
- розробка і реалізація програм розвитку територій з високою концентрацією науково-технічного потенціалу.
- вдосконалення інституту освіти, яка у сучасному світі виходить за рамки традиційної освітньої системи, перетворюючись на навчання протягом усього життя.

**Висновки.** Реалізація перерахованих заходів створить загальні сприятливі умови для позитивної зміни економічної ситуації і подолання кризи, але самі по собі вони не забезпечать позитивного ефекту. Для цього необхідні сильні імпульси, здатні здолати бар'єри між фінансовою і виробничою сферами та переорієнтувати рух капіталів і ресурсів.

### Література

1. Стратегічні виклики XXI ст. суспільству та економіці України: В 3 т. / За ред. В.М. Гейця, В.П. Семиноженка, Б.Є. Кваснюка. – К.: Фенікс, 2007. – Т. 3. – С. 10.
2. <http://www.ukrstat.gov.ua>.

УДК 331.522.4:658

І. О. ОБУХОВСЬКА

Одеський державний економічний університет

## ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЯК ДЕФІНІЦІЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ КАТЕГОРІЇ

*У роботі розглянуто різні трактування сутності трудового потенціалу і проведено їх аналіз.*

*Different approaches to the sense of labour potential have been considered and their analysis has been done in the article.*

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

Однією з основних перешкод на шляху до економічного росту України є повільний процес перетворень на рівні підприємств, тому що в умовах виходу вітчизняного ринку зі стагнації однією з найважливіших

проблем для бізнесу стає дефіцит кваліфікованих кадрів. Отже, сучасні умови господарювання потребують усвідомлення того факту, що людина – це один з основних елементів суспільного виробництва. Економічна ефективність будь-якого підприємства прямо залежить від того, наскільки ефективно реалізовується творчий потенціал працівників, мобілізуються всі їхні можливості, раціонально організується трудовий процес. Саме тому удосконалення дієвих засобів підвищення ефективності праці, більш повне використання людських здібностей і умінь є на сьогодні актуальними.

Дана проблема розглядається в працях зарубіжних вчених: В. Адамчука, Н. Беяцького, Т. Базарова, І. Бушмарина, Н. Волгіна, Б. Генкіна, С. Дятлова, Н. Іванова, Р. Каплана, Н. Крилова, А. Кибанова, А. Лівшица, Є. Маслова, Л. Меншикова, А. Нікіфорової, Д. Нортон, Ю. Одегова, А. Пилипова, В. Полякова та ін.

Значний внесок у розробку проблем трудового потенціалу зробили і українські вчені: С.І. Бандур, Д.П. Богиня, В.І. Герасимчук, О.А. Грішнова, В.М. Гриньова, М.І. Долішній, С.М. Злупко, А.М. Колот, В.В. Онікієнко, В.М. Петюх, М.В. Семикіна тощо.

Стратегічний розвиток економіки потребує поглиблення та розширення поняття “трудова потенціал”, оскільки змінилися не лише умови розвитку та використання цього потенціалу, а й сама його сутність.

**Метою статті** є визначення теоретико-методичної основи категорії “трудова потенціал” та поглиблення його сутності.

Трудова діяльність невідривно пов'язана з самою людиною, визначення якої неможливе без урахування суб'єктивних чинників. Дані чинники, у свою чергу, погано піддаються формалізації і істотно ускладнюють роботу дослідника. Тому перш ніж приступити до аналізу використання трудового потенціалу окремим господарюючим суб'єктом, необхідно дослідити більш ретельно природу явища, що вивчається.

Термін “потенціал” було введено в науковий оборот 10–15 років тому назад. Етимологічно він означає “схоронені можливості, потужність, силу”. В перекладі з латинського *potentia* – означає силу, джерела, можливості, засоби, запаси, які можуть бути використані для вирішення будь-якої задачі, досягнення певної мети; можливості окремої особи, суспільства, держави в певній області. У широкому смислі слова, поняття “потенціал” розглядається як джерело можливостей, засобів, запасів, які можуть бути приведені до руху, використані для вирішення певної задачі або досягнення певної мети; можливості окремої особи, держави в певній галузі [1, с. 1058].

Таким чином, терміни “потенціал” і “потенційний” означають наявність у будь-кого (будь то особа, первинний трудовий колектив підприємства, суспільство в цілому) прихованих можливостей або здібностей, які не проявили ще себе у відповідних сферах їх життєдіяльності. Визначаючи дану категорію не слід протиставляти поняття “потенціал” і “ресурси”. Потенціал (економічний, виробничий, трудовий) є узагальненою характеристикою ресурсів, що прив'язана до місця і часу. Трудова потенціал в своєму розвитку має певну історію. Наприкінці ХІХ ст. з'явилося поняття “робоча сила”. К. Маркс дав таке її визначення: “...сукупність фізичних і духовних здібностей, якими володіє організм, жива особа людини, і які вживаються в дію кожний раз, коли він виробляє які-небудь споживчі вартості” [2, с. 178].

Оскільки йдеться про “організм і живу особу людини”, то це стосується перш за все індивідуальної робочої сили. Результат використання цієї сили – це реальний трудовий внесок працівника, який виражається у конкретному продукті та певному рівні ефективності та продуктивності праці. Можливим потенційним трудовим внеском можна умовно вважати фізичну і духовну працездатність людини взагалі до моменту зайнятості її працею. У 20-ті роки ХХ ст. почала використовуватися категорія “трудова ресурси”. Трудова ресурси розглядалися як частина населення країни, яка за фізичним розвитком, знаннями і досвідом готова виконувати роботу [3, с. 799]. “Трудова ресурси” визначення набагато вужче, ніж поняття трудового потенціалу, тому що трудова ресурси обмежуються віком працездатності людини. А трудова потенціал включає як працездатне населення, так і населення, яке ще не являється працездатним, але яке може бути використано в майбутньому в трудовій діяльності.

Відмінність поняття “трудова потенціал” від понять “робоча сила” і “трудова ресурси” полягає у тому, що трудова потенціал – це персоніфікована робоча сила, що розглядається в сукупності своїх якісних характеристик. Це поняття дозволяє, по-перше, оцінити ступінь використання потенційних можливостей як окремо взятого працівника, так і їх сукупності, забезпечуючи на практиці активізацію людського чинника, і, по-друге, забезпечити якісну (структурну) збалансованість в розвитку особистого і речовинних чинників виробництва.

При дослідженні дефініції трудового потенціалу необхідно визначитися в розмежуванні понять “трудова потенціал” і “людський капітал”. Чітке диференціювання і порівняння даних категорій зустрічається в літературі україно мовою рідко. Як приклад можна привести підхід Б.М. Генкіна, який розглядає людський капітал як сукупність якостей, що впливають на продуктивність і здатних стати джерелами доходу для людини, сім'ї, підприємства і суспільства. Такими якостями він вважає здоров'я, природні здібності, освіту, професіоналізм, мобільність. В той же самий час, трудова потенціал – це більш широке поняття, яке включає такі компоненти як здоров'я, моральність, творчий потенціал, освіта, професіоналізм тощо [4, с. 89–93]. Таким чином, згідно підходу Б.М. Генкіна, інвестиції в підвищення моральності можуть збільшити потенціал людини, його користь для суспільства.

Цікавим також, на нашу думку, є трактування слова «трудова потенціал» з точки зору етимології. В енциклопедії трудова потенціал розглядається як “людські можливості, ресурси праці, найповніша і всебічна

характеристика працездатного населення як продуктивної сили” [5, с. 695]. Підтримуючи визначення слова, вчені М.І. Долішній, С.М. Злупко, Т.С. Злупко, Т.Б. Токарський, Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовський, О.Б. Стародубцева доводять, що трудові можливості характеризуються кількісними та якісними показниками [6–7]. Слід відзначити і викладення сутності трудового потенціалу в навчальному посібнику А.І. Шаталової “Трудовий потенціал працівника”. Автор звертає увагу на формування ресурсів і можливостей, що відтворюються у реальній трудовій діяльності [8, с. 7]. Наступним поглядом на трудовий потенціал є політекономічний, в якому вбачаються умови праці, що створені для працівника, та соціально-економічний характер цих умов.

В економічній політиці важливе місце відводиться ресурсному підходу. Російський вчений В.Г. Костаков одним із перших дав визначення трудового потенціалу як запасів праці, які залежать від чисельності всіх трудових ресурсів, їх структури, рівня зайнятості, статі, віку, знань і умов праці. Інші вчені Г.П. Сергеева, Л.С. Чиждова, Р.П. Колосова теж вважають, що ресурси праці це і є трудовий потенціал [9–10]. Цю думку підтримують і вітчизняні вчені А.В. Калина, М.І. Долішній, С.М. Злупко [11–12].

Трудовий потенціал з точки зору факторного підходу ототожнюється з кількісними та якісними ознаками трудових ресурсів. Він залежить від чисельності працездатного населення; кількості часу, необхідного для потреб виробництва та суспільної інтенсивності праці. В.В. Онікієнко, Г.В. Осовська, О.В. Крушельницька визначають трудовий потенціал як сукупність працездатного населення [13–14].

На наш погляд, найбільш вдалим є визначення трудового потенціалу Л.В. Шаульської як “ресурсів праці, які визначають сукупність можливостей населення до активної трудової, підприємницької, інноваційної діяльності в комплексі з умовами та якістю їх використання у сфері праці” [15, с. 26]. Саме воно комплексно охоплює здатність особи до активної трудової діяльності, враховуючи умови праці та підвищення соціального статусу працівника.

Для того, щоб трудовий потенціал позитивно впливав на розвиток підприємства необхідно:

- розробити стратегію розвитку трудового потенціалу на будь-яку перспективу, що дасть можливість передбачити необхідну чисельність персоналу, сконцентрувати трудовий потенціал та, як наслідок, отримувати максимальну користь;
- вдосконалити управління трудовим потенціалом через ретельний відбір працівників при прийомі на роботу, підвищення кваліфікації кадрів та їх перепідготовку, посилення мотивації, достатнє забезпечення новітніми інформаційними технологіями, вдосконалення кадрової політики, поліпшення умов праці;
- спланувати комплекс заходів по розвитку та збереженню цього капіталу.

### Література

1. Советский энциклопедический словарь. – М.: Сов. энцикл., 1981. – 2200 с.
2. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. – Т. 1. – М.: Политиздат, 1978. – 907 с.
3. Большая советская энциклопедия. В 30 т. Гл. ред. А.М. Прохоров. – Изд. 3-е. – М.: Сов. энцикл., 1977. – Т. 26.
4. Основы управления персоналом: учеб. пособие для вузов / Б.М. Генкин, Г.А. Каналова; Под ред. Б.М. Генкина. – М.: Высшая школа, 2003. – 383 с.
5. Економічна енциклопедія: У 3 т. Т. 3 / Редкол.: С.В. Мочерний та ін. – К.: Академія, 2002.
6. Долішній М.І., Злупко С.М., Злупко Т.С., Токарський Т.Б. Трудовий потенціал, зайнятість і ринок праці. – Львів: НД та РВВ Львівс. ін-ту внутр. справ при Національній академії внутрішніх справ України”, 1997. – 340 с.
7. Райзберг Б.А., Лозовський Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. – М.: Инфра-М, 1999. – 479 с.
8. Шаталова Н.И. Трудовой потенциал работника: учеб. пособие. – М.: Юнити-Дана, 2003. – 339 с.
9. Сергеева Г.П., Чиждова Л.С. Трудовой потенциал страны. – М.: Соцэкгиз, 1982. – 211 с.
10. Колосова Р.П. Трудовой потенциал промышленности. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1987. – 160 с.
11. Калина А.В. Организация и оплата в условиях рынка (аспект эффективности): учеб.-метод. пособие. – К.: МАУП, 1997. – 300 с.
12. Соціально-трудова потенція: теорія і практика: У 2 ч. / За ред. М.І. Долішнього, С.М. Злупка та ін. – К.: Наук. думка, 1994. – Ч. 1. – 264 с.
13. Онікієнко В.В. Методологические вопросы воспроизводства трудового потенциала // Трудовой потенциал регионов Украинской ССР. – К.: СОПС УССР АН УССР, 1982.
14. Осовська Г.В., Крушельницька О.В. Управління трудовими ресурсами: Навч. посібник. – К.: Кондор, 2003. – 224 с.
15. Шаульська Л.В. Трудовий потенціал: багаторівнева стратегія збереження та розвитку: Дис... д-ра екон. наук, 2006 – 418 с.