

Мартіянова М.П.

к.е.н, доцент кафедри економіки підприємства та менеджменту

Харківського національного економічного університету
імені Семена Кузнеця

Яцун Я.С.

аспірант кафедри соціології та психології управління
Харківського національного економічного університету
імені Семена Кузнеця

**Мартіянова М.П., Яцун Я.С. ДОСЛІДЖЕННЯ ОСНОВНИХ ПІДХОДІВ
ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ « ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ»**

Стаття присвячена дослідженню підходів до визначення сутності поняття «трудоий потенціал». Трудоий потенціал є важливою складовою розвитку кожного суспільства. Саме людина своєю наполегливістю та працею створювала, удосконалювала та розбудовувала все навколо. Людська праця та потенціал дозволили відійти від примітивних засобів існування та створити ті надзвичайні технології, які має людство на сьогоднішній день. У результаті дослідження були розглянуті поняття, які ототожнюються з поняттям «трудоий потенціал», проаналізовані підходи до визначення його сутності різними вченими, вказано основні відмінності при визначенні цієї категорії в різні часи вітчизняними та зарубіжними вченими

Ключові слова: праця, робоча сила, трудові ресурси, людський капітал, трудоий потенціал.

**Мартіянова М.П., Яцун Я.С. ИССЛЕДОВАНИЕ ОСНОВНЫХ
ПОДХОДОВ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ ПОНЯТИЯ «ТРУДОВОЙ
ПОТЕНЦИАЛ»**

Статья посвящена исследованию подходов к определению сущности понятия «трудовой потенциал». Трудовой потенциал является важной составляющей развития каждого общества. Именно человек своей настойчивостью и трудом создавал, усовершенствовал и расстраивал всё вокруг. Человеческий труд и потенциал позволили отойти от примитивных средств существования и создать те уникальные технологии, которые человечество имеет на сегодняшний день.

В результате исследования были рассмотрены понятия, которые отождествляются с понятием «трудовой потенциал», проанализированы подходы к определению его сущности различными учёными, указаны основные отличия при определении этой категории в различные времена отечественными и зарубежными учёными

Ключевые слова: труд, рабочая сила, трудовые ресурсы, человеческий капитал, трудовой потенциал.

Martiyanova M. P., Yatsun Ya.S. THE STUDY MAIN APPROACHES TO THE DEFINITION OF «LABOR POTENTIAL»

The aim of the article is to study approaches at definition of the nature of the «labor potential». The labor potential is an important part of every society. Man has always created, improved and frustrated all around with help of his perseverance and labor. Labor of human and it potential allowed to depart from the primitive livelihood and create those extraordinary technology that humanity has today. As a result of the research concepts that are identified with labor potential were examined, approaches to the study of its nature were analyzed by different authors, the major differences of this category in different time were determined.

Keywords: labor, work force, human resources, human capital and labor potential.

Постановка проблеми. Діяльність сучасних підприємств та розвиток країни в цілому в більшій мірі сьогодні залежить від трудового потенціалу та ефективності його використання. Тому питанням трудового потенціалу присвячено багато робіт як закордонних, так і вітчизняних вчених. Необхідно

зазначити, що дуже часто це поняття ототожнюється з такими поняттями як «трудові ресурси», «людський капітал» «кадровий потенціал». Однак ці питання залишаються дискусійними та потребують продовження досліджень.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питаннями праці та трудового потенціалу займалися такі вчені як Акулов М. Г., Богиня Д. П., Грішнова О. А., Гринкевич С. С., Гуськова І. В., Драбаніч А. В., Євась Т. В., Краснокутська Н.С., Кулинич Л. В., Лишиленко В. І., Лукашевич М. П., Лукінов І., Масленніков О. Ю., Олексюк О. І, Остролицький Н. О., Пирожков С., Піскунов В., Плетникова І. Л., Пучкова С. І., Радько С. Г., Репіна І. М., Сергєєва Г., Фльорко М. Г., Хомра О., Чижова Л., Шаульська Л. В., Якуба К. І., Янковська Л. А. та багато інших.

Постановка завдання. Трудовий потенціал є складною соціально-економічною категорією, яка характеризується єдністю кількісних і якісних ознак. Це означає, що у зміст категорії «трудовий потенціал» слід включати не тільки суб'єктів праці з урахуванням рівня їх технологічної і технічної озброєності, але й місце застосування праці. Також не слід ототожнювати це поняття з такими економічними категоріями як «робоча сила» та «людський капітал». А тому метою пропонованого дослідження є розгляд трудового потенціалу в умовах становлення перших теоретичних уявлень про нього.

Виклад основного матеріалу дослідження. Праця є важливою складовою існування не тільки окремої людини, а й цілого суспільства. Це поняття досить складне та багатоаспектне, оскільки воно пронизує різноманітні сфери суспільного життя.

Розглядаючи працю як соціально-економічну категорію можна стверджувати, що вона представлена діяльністю людини, яка спрямовується на досягнення певного результату. З іншого боку, праця тісно пов'язана не тільки з людиною, а й природою, тобто людина, працюючи, перетворює природні ресурси на предмети та блага за допомогою спеціальних засобів праці, технологій та зусиль людини. Тобто людина, працюючи, створює матеріальні та нематеріальні блага для задоволення суспільних потреб. Отже, прикладені

зусилля до предметів і засобів дають певний результат. На ефективність результату впливають матеріали, технологія, організація та якість людської праці.

Ефективна діяльність підприємства залежить не тільки від високого рівня конкурентоспроможності, достатнього майнового потенціалу, але і від компетенції персоналу й ефективної його внутрішньої організації. Для успішного формування та реалізації будь-яких елементів потенціалу потрібні, насамперед, правильно підібрані кадри, якісне їх навчання, організаційна культура, тісне співробітництво, можливості для проявлення ініціативи, база знань, матеріальне та нематеріальне стимулювання. Відомий вчений О. С. Віханський, відзначає, що «...основою будь-якої організації і її головним багатством є люди. При цьому людина стає не тільки ключовим і самим цінним «ресурсом» організації, але і самим коштовним. Якість трудових ресурсів безпосередньо впливає на конкурентні можливості фірми і є одною з найважливіших сфер створення конкурентних переваг»

У процесі еволюції людину стали розглядати не просто як носія праці, з'являються такі поняття як робоча сила, трудові ресурси, людський капітал та трудовий потенціал. На перший погляд, всі вони означають одне і теж, але між ними є певні відмінності.

Робоча сила – це наявність фізичних та розумових можливостей і навичок, що дозволяють людині виконувати певні види робіт забезпечуючи необхідний рівень продуктивності праці та якості продукції (послуг), що виробляється. В той же час робоча сила є головним елементом продуктивних сил суспільства. Робоча сила стає товаром лише тоді, коли робітник, що нею володіє отримує дохід від своєї праці. Робітник не може вільно розпоряджатися засобами виробництва, але може розпоряджатися власною робочою силою [1, с. 108].

Економічну категорію «трудоий потенціал» також часто ототожнюють з поняттям «трудоий ресурси». Під трудовими ресурсами розуміють ту частину населення країни, що володіє необхідним фізичним розвитком, розумовими

здатностями й знаннями для роботи в сфері народного господарства [2, с. 80]. В загальному вигляді трудові ресурси представлені капіталом, що виступає рушійною силою поліпшення добробуту суспільства та економічної ситуації у державі.

Ще однією економічною категорією з якою ототожнюють досліджувану є «людський капітал». Але автори вважають, що людський капітал досить близький за змістом до понять «робоча сила» та «трудові ресурси». Він представлений вартістю інвестицій у вигляді витрат із приводу формування, розвитку і використання здібностей і знань людини щодо створення доданої вартості [3, с. 261].

Економічна категорія «трудовий потенціал» з явилася в наукових роботах останньою. Саме вона серед представлених понять останнім часом є найбільш вживаною серед вчених. Перш ніж перейти до вивчення сутності трудового потенціалу необхідно визначити що ж являє собою термін «потенціал». Потенціал – це сукупність наявних засобів, можливостей у певній галузі тощо [4, с. 170]. Він містить у собі наявні та приховані можливості, що дозволяють досягти більшої ефективності. Потенціал охоплює одразу три часових проміжки – минуле (наслідки впливу певних чинників), теперішнє (наявні характеристики) та майбутнє (можливість накопичення, удосконалення та розвитку характеристик).

Стосовно трудового потенціалу можна відзначити, що вчені по різному трактують це поняття. Так, згідно з проведеним аналізом праць, виділяють соціально-біологічний, структурний, функціональний, ресурсний, демографічний та комплексний підходи щодо визначення економічної категорії «трудовий потенціал» та її складових.

В основі соціально-біологічного підходу лежать соціальні та біологічні характеристики. До соціальних належать інтереси людини, її потреби, ставлення до праці, відповідальність перед собою та іншими людьми, самореалізація та самовираження у суспільстві. Біологічні характеристики враховують фізичні можливості людини, розумові, тобто природні здібності,

трудова активність. Соціальні та біологічні характеристики тісно переплітаються, так як закладені природні здібності є базисом для соціальних. Соціально-біологічний підхід охоплює також освітньо-кваліфікаційні можливості, оскільки на основі природних здібностей та прикладених зусиль людина розкриває свій освітній потенціал, отримує певні знання, вміння, навички, досвід, здобуває кваліфікацію тощо.

Структурний підхід ґрунтується на тому, що трудовий потенціал складається з окремих компонентів, таких як соціально-економічні, демографічні, професійні характеристики. Соціально-економічна складова враховує чисельність працездатного населення, безробітних, соціальне забезпечення, оплату та умови праці тощо. Демографічна компонента включає чисельність населення, рівень народжуваності та смертності, стан здоров'я, вікову структуру, міграційні процеси на інше. До професійної складової входять рівень освіти, кваліфікації, підготовка, перепідготовка та інше.

Функціональний підхід відрізняється тим, що розглядає трудовий потенціал як ресурс, який може виконувати різноманітні функції з раціональним використанням всіх інших видів ресурсів (не тільки трудових, але й матеріальних, фінансових, інформаційних тощо) та досягати поставленої мети з мінімальними витратами.

Ресурсний підхід характеризується тим, що трудовий потенціал – це ресурси, які використовуються для вирішення поставлених завдань. Ці ресурси пронизують всі сфери суспільного життя.

Стосовно демографічного підходу вчені зазначають, що функціонування трудових ресурсів залежить від територіального розташування, звичок, які притаманні населенню, що там проживає, та виникаючих потреб.

В деякій мірі всі перераховані підходи є основою для комплексного підходу, оскільки трудовий потенціал є багатогранним поняттям й не можна розглядати його лише з однієї сторони, не враховуючи інші характеристики.

У табл. 1 представлені основні існуючі підходи до визначення сутності трудового потенціалу [5, с. 241; 6; 7, с. 196; 8, с. 31; 9, с. 245; 10, с. 32].

Таблиця 1

Підходи до визначення сутності трудового потенціалу

Підхід (рівень)	Сутність	Автор	Недоліки
1	2	3	4
Соціально-біологічний (людина, підприємство, регіон, суспільство)	складова потенціалу людини, яка здатна до самореалізації й ефективного використання потенційних можливостей людини в процесі трудової діяльності	Кулинич Л. В.	обмежене лише потенціалом людини
	сукупність потенціальних природних здібностей, освітнього потенціалу і трудової активності, які визначають результативність трудової діяльності	Пучкова С. І.	не враховується творча складова
	сукупна суспільна здібність до праці, потенційна дієздатність суспільства, його ресурси праці	Акулов М. Г., Драбаніч А. В., Євась Т. В.	не враховується творча складова
Структурний (підприємство, регіон, суспільство)	співвідношення компонентів, які відображають різні демографічні, соціальні, функціональні, професійні й інші характеристики груп працівників	Радько С. Г.	обмежене лише потенціалом працівника
	ефективність сполучення та збалансованості окремих структурних елементів її працездатності, а також характеристику відповідності змісту цих елементів вимогам зовнішнього середовища	Мельничук Д. П.	обмежене лише елементами наявної працездатності й не враховує можливості
Функціональний (підприємство, регіон, суспільство)	можливості його працівників за певних факторів забезпечити реалізацію підприємства з найраціональнішими витратами всіх ресурсів: технічних, матеріальних, енергетичних, трудових, фінансових	Янковська Л. А.	обмежене лише потенціалом працівників
Ресурсний (підприємство, регіон, суспільство)	ресурсна категорія, що включає в себе джерела, засоби праці, які можуть бути використані для розв'язання будь-якого завдання, досягнення певної цілі	Шаульська Л. В.	не враховуються можливі (потенційні) запаси праці

	ресурси праці, якими володіє суспільство	Костаков В. Г., Сергеєва Г. П., Чижова Л. С.	не враховуються можливі (потенційні) запаси праці
Демографічний (регіон, суспільство)	увага зосереджується на ролі та місці окремих поколінь у функціонуванні трудового потенціалу	Лукінов І. І., Пирожков С. І., Хомра О. У., Піскунов В. А.	не враховує психофізіологічні та освітньо-кваліфікаційні характеристики
Комплексний (підприємство, регіон, суспільство)	наявні та перспективні можливості трудового колективу підприємства кількісно й якісно задовольнити потреби підприємства та реалізувати його цілі найефективнішим чином за наявності відповідного ресурсного забезпечення	Плетникова І. Л., Череп А. В.	розглядається лише на рівні підприємства
	сукупність здібностей і можливостей персоналу забезпечувати досягнення цілей довгострокового розвитку підприємства (кадровий потенціал)	Краснокутська Н.С.	розглядається лише на рівні підприємства
	існуючі сьогодні та передбачувані трудові можливості, які визначаються чисельністю, віковою структурою, професійними, кваліфікаційними та іншими характеристиками персоналу підприємства	Рєпіна І. М., Олексюк О. І.	розглядається лише на рівні підприємства, не враховується творча складова
	інтегральна оцінка і кількісних, і якісних характеристик економічно активного населення	Богиня Д. П., Грیشнова О. А., Масленніков О. Ю., Фльорко М. Г.	не враховується економічно-неактивне населення, але воно також вважається потенційно можливим до виконання певних видів робіт
	запаси праці відповідної кількості і якості, які є в розпорядженні галузі	Лишиленко В. І., Остролуцький Н. О., Якуба К. І.	не уточнено, які саме запаси, обмеженість лише галуззю

У кожному визначенні є певні недоліки, які виражаються обмеженістю тих чи інших аспектів.

Автори вважають, що комплексний підхід є найбільш повним. В рамках цього підходу можна сказати, що трудовий потенціал – це наявні та потенційні можливості до праці з урахуванням фізичних, професійних, творчих характеристик, що необхідні для виконання певних функцій та задоволення суспільних потреб.

Висновки з проведеного дослідження. Таким чином, трудовий потенціал має багато схожих понять, але між ними є певні відмінності. Автори вважають, що недоцільно ототожнювати такі економічні категорії як «трудовий потенціал», «людський капітал» та «робоча сила» роблячи наголос на тому, що економічна категорія «трудовий потенціал» є більш ємною. Трудовий потенціал є складною соціально-економічною категорією, яка характеризується єдністю кількісних і якісних ознак. Це означає, що у зміст категорії «трудовий потенціал» слід включати не тільки суб'єктів праці з урахуванням рівня їх технологічної і технічної озброєності, але й місце застосування праці. Автори встановили, що існують різні підходи до його визначення: соціально-біологічний, структурний, функціональний, ресурсний, демографічний та комплексний. Комплексний враховує характеристики всіх інших підходів, тому має бути найбільш доцільним. В рамках комплексного підходу трудовий потенціал являє собою наявні та потенційні можливості до праці з урахуванням фізичних, професійних, творчих характеристик, що необхідні для виконання певних функцій та задоволення суспільних потреб.

Бібліографічний список:

1. Лукашевич М. П. Соціологія праці: Підручник / М. П. Лукашевич.- — К.: Либідь, 2004. — 440 с.
2. Череп А. В. Соціально-економічна сутність категорії «трудоі ресурси» в промисловому секторі економіки / А. В. Череп, В. В. Сьомченко // Вісник Запорізького національного університету. – 2011. – №1(9). – С. 78-84.

3. Гуськова И. В. Методология управления трудовыми ресурсами : монография / И. В. Гуськова, А. П. Егоршин, С. Н. Кулагина и др. ; под ред. И. В. Гуськовой, А. П. Егоршина. — Н. Новгород : НИМБ, 2008. — 352 с.
4. Гринкевич С. С. Формування трудового потенціалу: проблеми та напрями забезпечення його розвитку / С. С. Гинкевич, Х. М. Ворошилова // Науковий вісник Національного лісотехнічного університету України. — 2006. — № 16.3. — С. 168—172.
5. Масленников О. Ю. Трудовой потенциал предприятия, його формування та оцінювання / О. Ю. Масленников, М. Г. Фльорко // Науковий вісник НЛТУ України. — 2011. — Вип.21.8.
6. Федонін О.С., Репіна І.М., Олексюк О.І. Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2004. — 316 с.
7. Краснокутська Н. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навчальний посібник. — Київ: Центр навчальної літератури, 2004. — 289 с.
8. Круш П.В. Трудовой потенциал предприятия: сутність та структура [Електронний ресурс] / П. В. Круш, О. І. Сімчера // Економічний вісник НТУУ «КПІ». — 2014 (11). — Режим доступу: <http://economy.kpi.ua/ru/node/695>
9. Сімчера О. І. Наукові підходи до дослідження сутності трудового потенціалу підприємства / О. І. Сімчера // Економічний простір. — 2013. — № 75. — С. 242-249.
10. Давидюк Т.В. Трудові ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, людський капітал: взаємозв'язок категорій [Електронний ресурс] / Т.В. Давидюк // Вісник ЖДТУ: Економічні науки № 1 (47). - Режим доступу: <http://eztuir.ztu.edu.ua/2053/1/6.pdf>
11. Іванова Т.Л. Трудовой потенциал та його ключові компетенції [Електронний ресурс] / Т. Л. Іванова, М. В. Дьоміна // VI Международная научно-практическая Интернет-конференция «Альянс наук: ученый – ученому» (25-26 февраля 2011 года). - Режим доступу: http://www.confcontact.com/20110225/gu2_ivan.php