

А. В. Алкперова,
здобувач, Дніпропетровський університет імені Альфреда Нобеля

СУЧАСНІ ДЕФІНІЦІЇ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

У статті розглянута сутність трудового потенціалу у господарській діяльності підприємств, наведено бібліографічний огляд терміна "трудоий потенціал", визначені сучасні наукові школи, які займаються проблематикою управління трудовим потенціалом підприємств.

In article shows the essence of the labor potential in economic activity. Presented bibliographic review of the term "labor potential", defined modern schools which involved in issues of labor potential businesses.

Ключові слова: трудовий потенціал, принципи, підприємство.
Key words: labor potential, principles, enterprise.

ВСТУП

Загострення конкурентної боротьби як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках вимагає від менеджерів усіх ланок пошуку додаткових резервів щодо удосконалення ефективності роботи підпорядкованих господарських суб'єктів. Сучасна економічна наука, не заперечуючи значущості трудового потенціалу для перспектив економічного розвитку економічних систем, у багатьох випадках ще не дійшла принципово одностайної думки навіть щодо визначення цього складного поняття. Широке коло аспектів, які пов'язані з трудовим потенціалом підприємства, залишаються дискусійними і потребують подальшого наукового та методичного розвитку. Тому метою даної статті є узагальнення змісту найбільш поширених теоретичних підходів до визначення сутності категорії "трудоий потенціал", її морфологічно-семантичний аналіз та відзначення двох основних аспектів трудового потенціалу як економічного явища.

На думку чималої кількості науковців та практиків, таких як Олійник Т.І., Саблук П.Т., Ульяченко О.В., Михайлова Л.І., Дієсперов В.С., Якуба К.І., розвиток трудового потенціалу підприємств є найважливішим завданням сучасних ринкових перетворень та може бути використаний як найефективніший інструмент конкурентної боротьби. У цьому зв'язку необхідно відзначити: якщо підприємство нераціонально формує та неефективно використовує наявний трудовий потенціал (або його певну частину), то воно протягом певного терміну часу деградує і в подальшому банкрутує.

В економічній літературі пропонується розглядати п'ять рівнів трудового потенціалу: трудовий потенціал індивіду (працівника), трудовий потенціал групи, трудовий потенціал підприємства, трудовий потенціал галузі та трудовий потенціал суспільства (країни). На кожному з цих рівнів трудовий потенціал може бути ефективно керований через систему соціально-економічних важелів впливу [2, с. 62].

Розглядаючи теоретичні основи управління економічними системами, можна засвідчити той загальновідомий факт, що управління формується з чотирьох основних складових, зокрема: планування, організації, мотивації та контролю. За жодною з перелічених складових, пов'язаних із трудовим потенціалом, сучасна наука та практика не дає ані критеріальної бази, ані одиниць кількісного виміру. Фактично відсутній як такий класичний підхід до поняття трудового потенціалу. Внаслідок цього кожен науковець, який здійснює роботи в напрямку дослідження трудового потенціалу на будь-якому рівні (регіональному, місцевому чи на рівні окремого підприємства) має визначатися з усім комплексом складових зазначеного поняття — від визначення власних підходів та понятійного апарату до встановлення інструментів та методів дослідження, яке здійснюється.

Крім того, ускладнює процес створення загальнонаукових рекомендацій, спрямованих на розвиток трудового потенціалу, висока індетермінованість значної кількості складових зазначеної категорії, внаслідок чого велика кількість спроб їх формалізації з боку науковців не призвела до суттєвих результатів. Крім того, в останні роки в науковій літературі з'являється поняття псевдодетермінованих об'єктів [1, с. 210]. Протягом певного часу вважалося, що існують два класи об'єктів — детерміновані та стохастичні. Вважалося, що точність поведінки детермінованих об'єктів можна визначити на будь-який момент часу. Стохастичні об'єкти описуються тільки за допомогою теорії ймовірності — шляхом використання середніх значень, дисперсій, вірогідностей розподілу. Однак сучасні науковці визначили та обґрунтували факт існування псевдодетермінованих об'єктів. Тобто таких, які формально є детермінованими: знаючи їх поточний стан, теоретично можна визначити, як зміниться система у нескінченно віддаленому майбутньому при змінах (динаміці) певної кількості детермінованих факторних ознак (аргументів). Ці вчені стверджують, що достовірно передбачати поведінку системи можна лише протягом обмеженого періоду часу. Скільки завгодно мала неточність у визначенні початкового стану системи нарастає з часом та з деякого періоду часу позбавляє можливості робити правильний прогноз. У цьому випадку ми маємо справу зі стохастичною системою, для опису якої можливо використовувати тільки статистичні методи. Аспекти, пов'язані з поняттям трудового потенціалу, з його динамікою, можна, на нашу думку, віднести саме до таких псевдодетермінованих об'єктів.

Труднощі, пов'язані з формалізацією трудового потенціалу та його складових, на сьогодні не дозволяють однозначно сформулювати концепцію виміру трудового потенціалу. На нашу думку, створення такої концепції вимагає, в першу чергу, визначення складових трудового потенціалу, які теоретично можуть бути досить чітко формалізовані. Такі визначення дозволять визначити критерії та оціночні фактори, які забезпечать можливості для порівняння та поглибленого аналізу об'єкту дослідження, тобто власне трудового потенціалу.

Значний внесок у теорію управління та розвитку трудового потенціалу зроблено в наукових працях Одегова Ю. Г., однак окремі положення, запропоновані автором, на наш погляд, потребують певного уточнення та перегляду. Зокрема автор стверджує, що поняття "потенці-

ал" містить як насущне, так і потенційне, а резерви — тільки потенційне, не використовуване [3, с. 27]. Однак, далі автор зазначає, що процес перетворення трудових ресурсів у робочу силу відбувається у декілька стадій, на першій з яких потенціал існує у вигляді потенційної робочої сили, яка поза трудовим процесом не проявляється. На другому етапі трудові ресурси стають робочою силою, а по закінченні використання робоча сила знову стає трудовим ресурсом [3, с. 30]. В підтвердження власної точки зору автор приводить твердження К. Маркса: "володар робочої сили приступаючи до роботи починає працювати і завдяки цьому стає акту (насправді) робочою силою, робочим, що реалізує себе, між тим як раніше він був таким лише potentia (потенційно)" [3, с. 32]. Із цього ж автор робить висновок, що робоча сила до моменту його зайнятості проявляє себе як потенційна робоча сила (джерело робочої сили). Отже, робоча сила характеризується працездатністю та трудовим потенціалом (ресурсом) робітника. Тобто для характеристики робочої сили в процесі використання автор вводить поняття (відокремлюючи його від поняття потенціалу) — працездатності. Фактично в подальшому автор визнає тотожність запропонованих понять (трудоий потенціал — працездатність), чим вступає в логічне протиріччя як з власним попереднім висловлюванням, так і з тлумачним словником Ожегова [4]. Згідно з останнім, потенціал — ступінь міцності у будь-якому відношенні, "ресурс" — запаси, джерела будь-чого, "резерв" — запас, звідки черпаються нові сили, ресурси. Відповідно до наведених вище визначень окремих понять — ці поняття не тотожні, однак характеризують певні грані одного й того ж процесу. Так "ресурс" визначає джерела виникнення певного запасу, "резерв" визначає конкретний вид цього запасу, а "потенціал" — здатність його практичного використання (здатність виконувати певну роботу). У зазначеному взаємозв'язку трудовий потенціал як наукове поняття пропонується нами розглядати в подальшому.

Трудоий потенціал працівника на думку окремих авторів, зокрема Трубича С.Ю., є сукупна здатність фізичних і духовних властивостей окремого працівника досягати в заданих умовах визначених результатів виробничої діяльності, з одного боку, і здатність удосконалюватися в процесі праці, вирішувати нові задачі, що виникають в результаті змін у виробництві, — з іншого [5, с. 50].

У навчальному посібнику Федоніна О.С. [9, с. 79] здійснена спроба поєднати найбільш відомі підходи до концепції трудового потенціалу та висловити авторський підхід до зазначеного питання. Так, автори розглядають трудовий потенціал, як існуючий на сьогодні та передбачувані трудові можливості, які визначаються чисельністю, віковою структурою, професійними, кваліфікаційними та іншими характеристиками персоналу підприємства. Однак такий підхід не дозволяє визначити джерела розвитку та напрямки удосконалення трудового потенціалу. Використання терміну "трудої можливості" більшою мірою пов'язане з оптимізацією техніко-технологічної бази виробництва, ніж із персоніфікованими характеристиками окремих індивідів. Крім того, використання цими авторами в якості факторів оцінювання, придатних характеризувати трудовий потенціал, стандартних демографічних показників, є, на нашу

думку, дещо обмеженим. Оскільки трудовий потенціал, на думку деяких авторів, зокрема Попова Л.А. [6, с. 101] — це сукупність демографічних, соціальних та духовних характеристик і якостей трудоактивного населення, розвинутих у певному суспільстві і реалізованих, або таких, що можуть бути реалізованими за умови досягнутого рівня розвитку продуктивних сил, НТП і системи відносин (на нашу думку, маються на увазі суспільні відносини, тобто існуюча суспільно-економічна формація та стадія її розвитку).

Не заперечуючи повністю змістовність запропонованого вище визначення трудового потенціалу, слід відзначити, що використання такої великої кількості принципово індетермінованих факторів як сукупність соціальних та духовних характеристик і якостей, НТП та рівень розвитку системи суспільних відносин, суттєво ускладнює практичне використання запропонованого визначення.

Водночас в науковій літературі зустрічаються і інші підходи щодо формалізації поняття "трудова потенціал". Зокрема Синиця Т. В. [7] пропонує розуміти під трудовим потенціалом підприємства сукупність трудових можливостей, яка сформована і формується у певних виробничих відносинах і умовах відтворення, та за відповідності сучасним технологіям може бути оптимально використана у виробничій діяльності і відображається у кількісних та якісних показниках. У запропонованому тлумаченні, на нашу думку, не зовсім зрозумілим бачиться вислів щодо визначення відповідності трудових можливостей працівників сучасним технологіям, оскільки, дійсно, в разі повної відповідності працівників існуючим технологіям поточна ефективність використання наявного трудового потенціалу може бути максимальною, однак необхідність подальшого розвитку економічної системи, безперечно, викличе проблему необхідності подальшого розвитку технології, а в цьому разі рівновага системи "нові технології — трудові можливості" буде порушена. Тобто невідворотно виникає ситуація погіршення ефективності використання трудового потенціалу через невідповідність рівня технології рівню трудових можливостей персоналу. Зазначене протиріччя може значно ускладнити практичне використання поняття трудового потенціалу в разі реалізації саме такого підходу. Водночас запропонований підхід не враховує процеси формування трудового потенціалу, які відбуваються до початку його використання на підприємстві (зокрема під час підготовки майбутнього працівника у школі чи виші). Необхідно також звернути увагу на той факт, що зазначений вище автор також використовує поняття трудових можливостей, що приводить до необхідності формулювання зазначеної категорії як економічного терміну та використання його при подальшому розгляді питань, пов'язаних з трудовою діяльністю персоналу (працівників). Причому, у працях Синиці Т.В. пояснення запропонованого терміну не пропонується. Під трудовими можливостями, на нашу думку, слід розуміти існуючий (перспективний) рівень продуктивності праці (обсяг виробництва) працівників чи їх сукупності (колективу), який характеризується набором економічних, техніко-технологічних та організаційних факторів і може бути регульований за допомогою загальноекономічних важелів впливу.

Для повноти аналізу сучасних наукових підходів щодо формулювання поняття та змісту трудового потенціалу підприємства необхідно розглянути ще одне визначення, яке пропонується Мокряком Є. В. [5], згідно з яким, поняття "трудова потенціал" використовується для характеристики потенційної здатності до праці як окремої людини, так і окремих міських агломерацій (регіонів) та країни в цілому (національний трудовий потенціал). Однак використання зазначеного визначення поряд з відсутністю конкретизації авторського підходу до поняття "потенційної здатності до праці" не зовсім вірно характеризує саму сутність поняття "трудова потенціал" в ринкових умовах, оскільки поняття "потенційна здатність до праці" не можна ототожнювати з поняттям "потенційний результат від праці". А саме останній, на нашу думку, в ринкових умовах є основним чинником, який привертає увагу до вивчення трудового потенціалу на будь-якому рівні. Тобто, на нашу думку, трудовий потенціал у ринкових умовах має розглядатися з позицій економічного результату, якій він нестиме в ході реалізації для економічної системи певного рівня.

Оскільки безперечним є факт, що в основі трудового потенціалу будь-якої економічної системи знаходиться працівник, необхідно враховувати соціально-економічне значення зазначеної категорії, оскільки володіння трудовим потенціалом створює для його носія певну кількість додаткових переваг.

У умовах ринкової економіки основним завданням будь-якої комерційної економічної системи є підприємницька діяльність з кінцевою метою отримання прибутку. У такому разі основним результатом роботи економічної системи має бути прибуток. Проміжними результатами можуть виступати випуск продукції, задоволення потреб споживачів, збільшення частки ринку, тощо. Однак в якості основного результативного показника діяльності (роботи) економічних суб'єктів у ринкових умовах має використовуватися показник прибутку (переважно чистого). Виходячи з цього, у першому наближенні можна відзначити, що економічний потенціал підприємства може кількісно дорівнювати сумі прибутку, яку може отримати підприємство внаслідок повного використання свого потенціалу, у тому числі і трудового. Відповідно, трудовий потенціал кількісно дорівнюватиме обсягу прибутку, яке може отримати підприємство внаслідок повного використання усіх знань, навичок, особистих якостей працівників в певних виробничих умовах на визначених засобах праці з урахуванням особливостей ринкового оточення. Зазначений показник на підприємстві навіть теоретично не може бути реалізований повністю, однак ступінь його використання має бути якомога більшим.

З метою переходу до визначення потужності трудового потенціалу як економічної категорії необхідно визначити носія трудового потенціалу. Очевидний, на перший погляд, висновок також не має однозначного тлумачення в науковій літературі.

Так, в роботі Синиці Т.В. пропонується розглядати такі категорії носіїв трудового потенціалу, як населення, трудові ресурси, робоча сила. Але зазначається, що кожна з зазначених категорій є носіями трудового потенціалу на певних стадіях його відтворення, що є також доволі дискусійним тлумаченням.

У роботі Федоніна О. С. доводиться, що носієм трудового потенціалу є економічно активне населення певної території з властивими йому демографічними, професійно-освітніми, фізіологічними та традиційно-культурними характеристиками. Результатом реалізації трудового потенціалу є відповідний набір споживчих вартостей.

Визначення поняття носіїв трудового потенціалу має, на нашу думку, відбуватися на двох рівнях: рівні підприємства та рівні суспільства. На рівні суспільства носіями трудового потенціалу виступає працездатне населення як працездатного, так і непрацездатного віку, які за власними фізичними та розумовими здібностями можуть (або беруть) участь у суспільній праці, у тому числі у сфері самозайнятості (чи прихованої зайнятості). На нашу думку, зазначене принципове визначення носіїв трудового потенціалу є доволі точним, однак тут необхідно враховувати також сальдо трудової міграції. Але на рівні підприємства носієм трудового потенціалу не може бути ні населення, ні та частина трудових ресурсів, яка не має відповідного фахового спрямування та підготовки, тощо. З нашої точки зору, до носіїв трудового потенціалу підприємства слід відносити не тільки тих, хто знаходиться з зазначеним підприємством у трудових стосунках, що регламентуються договором найму, а також студентів вишів, які навчаються за кошти підприємства та зобов'язані повернутися працювати на нього по закінченні навчання, учні професійно-технічних училищ, працівники, які проходять службу в армії, працівники, які складають кадровий резерв підприємства (тобто ті, хто подав документи на розгляд чи очікує пропозиції про працевлаштування від підприємства), а також працівники, які за фаховим спрямуванням відповідають профілю роботи підприємства, однак знаходяться на обліку служби зайнятості як безробітні. Фактично маємо справу з 3-ма видами прояву носіїв трудового потенціалу: працівниками, які задіяні у виробничому процесі та реалізують трудовий потенціал щоденно, працівниками, які можуть бути задіяні протягом двох тижнів (безробітні тощо), до третьої групи відносять працівників, які можуть бути залучені після закінчення певного визначеного терміну (навчання, служба в армії).

На основі вищевикладеного, на наш погляд, під носіями трудового потенціалу слід розуміти працівників, які працюють або протягом певного визначеного терміну можуть бути залучені до виробничого процесу в умовах конкретного підприємства. З цих позицій категорія носіїв трудового потенціалу не відповідає жодній з наведених в сучасній науковій літературі категорії (населення, трудові ресурси, робоча сила) і несе власне смислове навантаження.

На підставі проведених теоретичних узагальнень та логічних обґрунтувань виникає можливість більш конкретного наукового тлумачення категорії "трудовий потенціал" для підприємства, яке пропонується розглядати як набір персоніфікованих властивостей (здібностей) працівників, які можуть бути використані або використовуються в процесі виробництва за певних організаційно-технічних умов та за певний проміжок часу з метою забезпечення ефективного функціонування та розвитку економічної системи. Обов'язковим при вирішенні

проблем, пов'язаних з оцінкою трудового потенціалу, є врахування зовнішніх особливостей (природних, ринкових, державних) функціонування економічної системи. Включення до поняття "трудовий потенціал підприємства" зовнішніх факторів функціонування виробничої системи є необхідним через те, що, як правило, зазначені фактори виступають в ролі обмежуючих при вирішенні питань доцільності подальшого розширення та розвитку трудового потенціалу.

ВИСНОВКИ

В економічній науці широке коло аспектів, які пов'язані з поняттям трудового потенціалу підприємства, його формуванням та використанням, залишаються дискусійними і потребують подальшого наукового та методичного розвитку.

На підставі виконаних теоретичних узагальнень та логічних обґрунтувань в роботі запропоновано більш конкретне тлумачення категорії "трудовий потенціал" для підприємства.

Література:

1. Ільїч Л.М. Трудовий потенціал України та ефективність його використання: дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.09.01 "Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика" / Людмила Миколаївна Ільїч; НАН України, Інститут демографії та соц. дослідж. — К., 2006. — 212 с.
 2. Калина А.В. Економіка праці та соціально-трудові відносини / А.В. Калина. — К.: МАУП, 2005. — 315 с.
 3. Одегов Ю.Г. Управление персоналом: учебник для вузов. / Ю.Г. Одегов, П.В. Журавлев. — М.: Финстатинформ, 1997. — 878 с.
 4. Ожегов С.И. Словарь русского языка: Ок. 57000 слов / С.И. Ожегов; под ред. Н.Ю. Шведовой. — 16-е изд., испр. — М.: Рус. яз., 1984. — 797 с.
 5. Мокряк Е.В. Підтримання і розвиток потенціалу працездатності у великій міській агломерації (на прикладі м. Кривого Рога): автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.02.03 "Організація управління, планування і регулювання економікою" / Е.В. Мокряк; Дніпропетр. нац. ун-т. — Дніпропетровськ, 2002. — 19 с.
 6. Попов Л.А. Анализ и моделирование трудовых показателей / Л.А. Попов. — М.: Финансы и статистика, 1999. — 207 с.
 7. Синиця Т.В. Формування та використання трудового потенціалу промислового підприємства: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.09.01 "Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика" / Т.В. Синиця; Харківський держ. екон. ун-т. — Х., 2004. — 20 с.
 8. Трубич С.Ю. Трудовий потенціал і зайнятість населення України в умовах ринкової трансформації економіки: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра екон. наук: спец. 08.01.01 "Економічна теорія та історія економічної думки" / С.Ю. Трубич; Львівський держ. ун-т ім. І. Франка. — Львів, 2000. — 41 с.
 9. Федонін О.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч. посіб. / О.С. Федонін, І.М. Репіна, О.І. Олексик. — К.: КНЕУ, 2003. — 316 с.
- Стаття надійшла до редакції 16.10.2012 р.*