
ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНИМ ГОСПОДАРСТВОМ

УДК 331.522.

О. Г. Зима, к. е. н., доцент,
О. В. Птащенко, к. е. н., доцент,
К. Ю. Гончарова, студентка

ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Анотація. В роботі розглянуті основні складові трудового потенціалу, запропоновано визначення трудового потенціалу, як сукупності людських якостей та здібностей, які залежать від взаємопов'язаних кількісних та якісних факторів, що склалися в процесі взаємозв'язків з матеріально-технічними, інноваційними, соціокультурними та іншими складовими економічного потенціалу підприємства.

Основними компонентами трудового потенціалу є: освіта, творчий потенціал, здоров'я, моральність, активність, організованість, професіоналізм, таймінг (можливість раціонального використання робочого часу).

Глобалізаційні та інтеграційні процеси спонукають сучасні підприємницькі структури звертати увагу на набуття нових *soft skills* для працівників. Саме тому проблематика підвищення ефективності суспільної праці стає все більш актуальною в умовах інтенсифікації суспільного відтворення та сприяє формуванню деяких передумов на нову інноваційну модель сталого економічного розвитку, яка на перше місце виводить питання ефективності участі людини в виробничому процесі

Ключові слова: потенціал робітника; трудовий потенціал; людський потенціал; кадровий потенціал.

А. Г. Зима, к. э. н., доцент,
Е. В. Птащенко, к. э. н., доцент
Е. Ю. Гончарова, студентка

ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Аннотация. В работе рассмотрены основные составляющие трудового потенциала, предложено определение трудового потенциала, как совокупности человеческих качеств и способностей, которые зависят от взаимосвязанных количественных и качественных факторов, сложившихся в процессе взаимосвязей с материально-техническими, инновационными, социокультурными и другими составляющими экономического потенциала предприятия.

Основными компонентами трудового потенциала: образование, творческий потенциал, здоровье, нравственность, активность, организованность, профессионализм, тайминг (возможность рационального использования рабочего времени).

Глобализационные и интеграционные процессы побуждают современные предпринимательские структуры обращать внимание на приобретение новых *soft skills* для работников. Именно поэтому проблематика повышения эффективности общественного воспроизводства и способствует формированию некоторых предпосылок на новую инновационную модель устойчивого экономического развития, на первое место ставит вопрос эффективности участия человека в производственном процессе.

Ключевые слова: потенциал рабочего; трудовой потенциал; человеческий потенциал; кадровый потенциал.

O. G. Zyma, Candidate of Economic Sciences,
Associate Professor,

O. V. Ptashchenko, Candidate of Economic Sciences,
Associate Professor,

K. Yu. Goncharova, Student

ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНИМ ГОСПОДАРСТВОМ

FEATURES OF LABOR POTENTIAL

Abstract. *In this paper the main components of labor potential are considered, the definition of labor potential as a set of human qualities and abilities depending on interrelated quantitative and qualitative factors that have developed in the process of interconnections with material, technical, innovative, socio-cultural and other components of economic the potential of the enterprise.*

The main components of labor potential are: education, creativity, health, morality, activity, organization, professionalism, timing (the possibility of rational use of working time).

Globalization and integration processes encourage contemporary entrepreneurial structures to focus on acquiring new soft skills for employees. That is why the problems of increasing the efficiency of social work are becoming more and more relevant in the conditions of intensification of social reproduction and contributes to the formation of some prerequisites for a new innovative model of sustainable economic development, which in the first place issues the question of the effectiveness of human participation in the production process

Keywords: *potential of the worker; labor potential; human potential; personnel potential.*

Актуальність теми дослідження. Процес глобалізації визначив необхідність формування конкурентоспроможної економіки України з подальшою інтеграцією у світовий ринок. Вирішення проблеми підвищення конкурентоспроможності вітчизняної економіки неможливо без переходу на інноваційний шлях розвитку. Незважаючи на активну державну політику в галузі розвитку та фінансування інновацій, інноваційна активність підприємств залишається як і раніше невисокою, що є результатом низької сприйнятливості трудового потенціалу до інновацій і підтверджується недостатньо високим рівнем розвитку інноваційних і високотехнологічних технологій, товарів і послуг. Очевидно, що успіх економічного та інноваційного розвитку країни та регіонів неможливий без формування найважливішого стратегічного ресурсу – інноваційно-орієнтованого персоналу, здатного гнучко реагувати на зміни, що відбуваються у зовнішньому середовищі і схильного до інноваційного мислення.

Постановка проблеми. Сучасний трудовий потенціал входить до так званого людського капіталу та сприяє формуванню національного людського капіталу країни.

У сучасному наддинамічному ринковому середовищі функціонують різні види капіталу, але системоутворюючим елементом національного господарства будь-якої країни світу є людський капітал. Тому дослідження економічної сутності та структури національного трудового потенціалу є актуальним науково-практичним завданням.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Окремим питанням визначення поняття «трудоий потенціал» присвячені праці Генкіна Б. М., Костакова В. Г., Маслової І. С., Панкратова О. С., Добриніна О. М., Дятлова С. О., Царенової О. Д., Скаржинського М. І., Баландіна І. Ю., Тяжова А. І., Волгіна М. О., Буланова В. С., Одогова Ю. Г., Ніконової Т. В., Найди А. М., Юдіної Л. М., Єгоршина О. П., Шаталової Н. І. та ін.. Дослідження економічних категорій, що відображають участь людини в економіці та мають безпосереднє відношення до поняття «трудоий потенціал» відображені в роботах К. Маркса, Ф. Енгельса, М. Г. Назарова, В. В. Леонідової, С. В. Андрєєва, Л. І. Гнездилової, У. Петті, Г. Бекера, Т. Шульца, А. І. Добриніна., Р. І. Капелюшнікова, М. М. Критського, С. А. Курганського, Т. Г. Леонової, І. А. Нікітіної, В. С. Кабакова, Г. В. Кисельова, В. Я. Афанасьєва, І. К. Корнева та ін.

Виділення недосліджених частин загальної проблеми. Віддаючи належне високому рівню наукових доробок перелічених вище авторів, зазначимо, що недостатньої уваги приділено дослідженню особливостей трудового потенціалу в сучасних умовах глобалізації.

Постановка завдання. Головною метою даної роботи є виявлення особливостей трудового потенціалу в умовах глобалізації.

Викладення основного матеріалу. В теперішній час проблеми раціонального використання трудового потенціалу, його розвитку як фактора конкурентоспроможності підприємства ще не знайшли свого конкретного місця в системі загального управління підприємством.

ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНИМ ГОСПОДАРСТВОМ

Основною причиною недостатньо високого рівня розвитку трудового потенціалу, як показує практика, є неефективна система управління процесами його формування та розвитку, а також нездатність і невідповідність трудового персоналу працювати в сучасних умовах. Як показав проведений аналіз, у більшості досліджень структури трудового потенціалу відокремлюються наступні структурні складові: фізіологічна, демографічна, психосоціальна, інтелектуальна, кваліфікаційна, ціннісно-орієнтована. Загальноприйнята класифікація трудового потенціалу доповнена за рахунок включення інноваційної складової, що дозволяє сформулювати визначення інноваційності трудового потенціалу, під яким розуміється «сукупність особистісних, професійних, інтелектуальних, творчих здібностей персоналу, схильного до інноваційного мислення, здатного гнучко адаптуватися до змін, що відбуваються у зовнішньому і внутрішньому середовищі.

Сьогодні структуризація та переструктуризація за новими ознаками трудового потенціалу дає змогу розглядати його як такий показник чи параметр, який буде постійно спонукати до прискорення розвитку та генерувати стрімкі зміни безпосередньо в кадровому складі підприємства, а також і технологічному способі виробництва, показувати співвідношення джерел екстенсивного й інтенсивного зростання якості трудового потенціалу. Саме тому можливо стверджувати про те, що саме ці характеристики трудового потенціалу дають основу розроблення моделі трудового потенціалу у формі результуючої взаємодії великої кількості факторів, приведених до загальної основи.

При загальному розгляді трудового потенціалу та його структури можливо узагальнити такі його видові прояви [1; 2; 5; 6]:

За рівнем агрегованості оцінок:

- потенціал працівника – це індивідуальні інтелектуальні, психологічні, фізіологічні, освітньо-кваліфікаційні та інші можливості, які можуть бути використані для трудової діяльності;
- груповий (бригадний) потенціал крім трудового потенціалу окремих працівників включає додаткові можливості їх колективної діяльності на основі сумісності психофізіологічних і кваліфікаційно-професійних особливостей колективу;
- потенціал підприємства – це сукупні можливості працівників підприємства активно чи пасивно брати участь у виробничому процесі в рамках конкретної організаційної структури виходячи з матеріально-технічних, технологічних та інших параметрів;

За спектром охоплення можливостей:

- індивідуальний потенціал працівника враховує індивідуальні можливості працівника;
- колективний (груповий) потенціал враховує не тільки індивідуальні можливості членів колективу, а й можливості їхньої співпраці для досягнення суспільних цільових орієнтирів.

За характером участі у виробничо-господарському процесі:

- потенціал технологічного персоналу – це сукупні можливості працівників підприємства, задіяних у профільному та суміжних виробничо-господарських процесах для виробництва продукції (роботи, послуг) встановленої якості та визначеної кількості, а також працівників, які виконують технічні функції апарату управління;
- управлінський потенціал – це можливості окремих категорій персоналу підприємства щодо ефективного організації та управління виробничо-комерційними процесами підприємства (організації).

За місцем у соціально-економічній системі підприємства:

- структуро-формуючий потенціал – це можливості частини працівників підприємства щодо раціональної та високоефективної організації виробничих процесів і побудови найбільш гнучкої, чіткої, простої структури організації;
- підприємницький потенціал – це наявність та розвиток підприємницьких здібностей певної частини працівників як передумови для досягнення економічного успіху за рахунок формування ініціативної й інноваційної моделі діяльності;
- продуктивний потенціал – це можливості працівника підприємства генерувати економічні й неекономічні результати виходячи з існуючих умов діяльності у рамках певної організації.

Практичне значення такої систематизації полягає у відображенні найбільш важливих управлінських аспектів особистості (поточний рівень трудового потенціалу та перспективи його подальшо-

ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНИМ ГОСПОДАРСТВОМ

го розвитку), розробці схематичної моделі компонентів подальшого аналізу з метою забезпечення формування логічних висновків як по кожній складовій окремо, так і за їх сукупністю загалом. Крім того, дана систематизація дозволяє розробити раціональний підхід до оцінки трудового потенціалу виходячи з виробничих, фінансових та інвестиційних потреб конкретного підприємства.

Висновки. Таким чином, трудовий потенціал підприємства в сучасних умовах прискорення глобалізаційних процесів стає невід'ємною складовою підвищення його конкурентоспроможності при виході на світовий ринок та при плануванні впровадження новітніх технологічних процесів та випуску високотехнологічної продукції.

Процес управління формуванням трудового потенціалу сучасних підприємств є важливою функціональною складовою стабільності їх діяльності та розвитку, ключовим фактором для забезпечення якості та своєчасності надання послуг та випуску високотехнологічної продукції для задоволення потреб сучасного інформаційного суспільства за умов прискорення глобалізаційного процесу.

Література

1. Артеменко, Л. Ю. Людський капітал: наукові підходи та стан формування в Україні / Л. Ю. Артеменко // Галицький економічний вісник. – 2016. – Том 50. – № 1. – С. 22-31.
2. Білецький, О. В. Формування і використання людського капіталу в інноваційній економіці: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук / О. В. Білецький. – ДНУ: Вінниця, 2016. – 23 с.
3. Гинда, С. М. Людський капітал: сутність, особливості аналізування та оцінювання / С. М. Гинда // Економіка і суспільство – 2017. – № 12. – С. 73–78.
4. Заболотна, Д. О. Теоретичні підходи до визначення економічної сутності поняття “людський капітал” / Д. О. Заболотна // Молодіжний вісник ХНЕУ ім. С. Кузнеця. – 2018. – № 6.
5. Иванов, О. Человеческий потенциал (формирование, развитие, использование) / О. Иванов. – СПб. : Скифия-принт, 2013. – 336 с.
6. Кондиріна, А. Г. Оцінка вартості людського капіталу України / А. Г. Кондиріна // Науковий вісник ЧДІЕУ. – 2011. – № 1 (9). – С. 12-14.
7. Мельничук, Д. П. Людський капітал: пріоритети модернізації суспільства у контексті поліпшення якості життя населення: монографія / Д. П. Мельничук. – Житомир: Азбука, 2015. – 564 с.
8. Маслова, В. М. Управление персоналом: учебник для вузов / В. М. Маслова. – 5-е издание. – Издательство : «Юрайт». – 2011. – 488 с.
9. Найда, А. М. Современные проблемы управления человеческими ресурсами в предпринимательских структурах [Электронный ресурс] / А. М. Найда // Вестник ТИСБИ. - 2004. - № 2. – Режим доступа: <http://www.tisbi.org/science/vestnik/2004/issue2/econom9.html>.

References

1. Artemenko, L. Yu. (2016). *Liudskiy kapital: naukovi pidkhody ta stan formuvannya v Ukraini* [Human capital: scientific approaches and the state of formation in Ukraine]. *Halytskyi ekonomichnyi visnyk – Galician economical journal*, 50(1), 22-31 [in Ukrainian].
2. Biletskyi, O. V. (2016). *Formuvannya i vykorystannya liudskoho kapitalu v innovatsiini ekonomitsi* [Formation and use of human capital in the innovative economy]. *Extended abstract of candidate's thesis*. Vinnytsia: DNU [in Ukrainian].
3. Hynda, S. M. (2017). *Liudskiy kapital: sutnist, osoblyvosti analizuvannya ta otsiniuvannya* [Human Capital: Essence, Features of Analysis and Evaluation]. *Ekonomika i suspilstvo – Economics and Society*, 12, 73-78 [in Ukrainian].
4. Zabolotna, D. O. (2018). *Teoretychni pidkhody do vyznachennia ekonomichnoi sutnosti poniattia "liudskiy kapital"* [Theoretical approaches to the definition of the economic essence of the concept of "human capital"]. *Molodizhnyi visnyk KhNEU im. S. Kuznetsia – Youth Bulletin of Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics*, 6 [in Ukrainian].
5. Ivanov, O. (2013). *Chelovecheskiy potentsial (formirovanie, razvitie, ispolzovanie)* [Human potential (formation, development, use)]. Saint Petersburg: Skyfyia-prynt [in Russian].
6. Kondyrina, A. H. (2011). *Otsinka vartosti liudskoho kapitalu Ukrainy* [Estimation of the cost of human capital of Ukraine]. *Naukovyi visnyk ChDIEU – Scientific journal Chernihiv state institute of economics and management*, 1(9), 12-14 [in Ukrainian].
7. Melnychuk, D. P. (2015). *Liudskiy kapital: priorytety modernizatsii suspilstva u konteksti polipshennia yakosti zhyttia naselennia* [Human capital: priorities of modernization of society in the context of improving the quality of life of the population]. Zhytomyr: Azbuka [in Ukrainian].
8. Maslova, V. M. (2011). *Upravlenie personalom* [Personnel management]. (5th ed.). Moscow: «Yurayt» [in Russian].
9. Nayda, A. M. (2004). *Sovremennye problemy upravleniya chelovecheskimi resursami v predprinimatelskikh strukturakh* [Modern problems of human resource management in business structures]. *Vestnik TISBI – Bulletin of TISBI*, 2. Retrieved from <http://www.tisbi.org/science/vestnik/2004/issue2/econom9.html> [in Russian].

Надійшла 4.12.2018