

**ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА:  
УПОРЯДКУВАННЯ КАТЕГОРІЙ ТА ОНОВЛЕННЯ ЗМІСТУ**

Розглянуто сучасні підходи до визначення поняття «трудова потенція» у контексті його виникнення та розвитку поряд з іншими категоріями управління персоналом, обґрунтовано необхідність застосування понять «людський» та «кадровий» потенціал відповідно для загальноекономічних процесів та процесів на рівні підприємства.

**КЛЮЧОВІ СЛОВА:** трудова потенція, підприємство, трудові ресурси, ресурсний, демографічний, соціологічний підходи, людський потенціал.

Результати діяльності підприємства багато в чому визначаються базовою величиною та ступенем використання його потенціалу. Однією з найважливіших, за сучасних умов, складовою потенціалу підприємства є його персонал.

Враховуючи значну роль, яку сьогодні відіграє людина в економічних процесах, все актуальнішими стають дослідження питань визначення характеристик, які найбільше впливають на ефективність роботи персоналу підприємства, підходів до виміру необхідного та максимально можливого рівнів використання здібностей працівника у суспільному виробництві.

Огляд публікацій з проблем формування, оцінки й використання потенціалу працівників підприємства свідчить про недостатнє їх теоретичне обґрунтування, відсутність єдиних підходів до визначення, аналізу структури та елементного складу, специфіки застосування зазначеної категорії.

Теоретичні питання та практичні аспекти основ потенціалу підприємства та однієї з головних його складових — трудового потенціалу вивчаються у роботах багатьох сучасних учених та дослідників: Б. М. Генкіна, М. І. Долішнього, І. О. Джаїн, А. Я. Кібанова, Н. С. Краснокутської, І. Т. Фролова, О. С. Федоніна, Н. І. Шаталової, Л. Т. Шевчук.

Але, незважаючи на значну кількість наукових доробок у сфері теорії та методології вимірювання можливостей та результатів праці, має місце дефіцит узагальнюючих досліджень трудового потенціалу саме на рівні підприємства, а також похідних від нього категорій, адекватних сучасному стану розвитку економічної думки. Понятійний апарат щодо цього питання залишається на стадії формування, хоча практика управління вимагає його більш ґрунтовного теоретичного осмислення. До цього часу не вироблено єдиної, загальноприйнятної думки щодо сутності трудового потенціалу як окремого працівника, так і на інших рівнях управління.

Багатоваріантність набору визначень у сфері аналізу трудових процесів перешкоджає глибині розробок, чіткому та однозначному розумінню досліджуваних явищ, побудові логічних зв'язків між ними, оскільки, майже у кожному випадку, авторами пропонується власне бачення сутнісних ознак зазначених категорій.

Виходячи з викладеного, першочергово передбачається вирішення таких завдань: розгляд та узагальнення існуючих підходів до визначення поняття «трудова потенція» у контексті його виникнення та розвитку поряд з іншими категоріями управління персоналом на підприємстві; дослідження зв'язків та відмінностей трудового потенціалу від «робочої сили», «трудова ресурсів», «людського капіталу»; характеристика умов застосування певного набору термінів при проведенні досліджень на різних рівнях економічної системи; обґрунтування доцільності застосування понять «людський» та «кадровий» потенціал відповідно для загальноекономічних процесів та процесів на рівні підприємства.

Розробка значної кількості визначень у сфері дослідження трудового потенціалу значною мірою обумовлена багатогранністю змісту базового поняття — «потенція», яке використовується як у природничих науках, так і гуманітарних досліджен-

нях. В останньому випадку потенціал переважно розглядається як «ступінь потужності у певному відношенні», а також як «сукупність засобів, можливостей, необхідних для чогось» [4, с. 571].

Такий перелік початкових значень надає переваги розгляду потенціалу об'єкта дослідження як сукупності; 1) можливостей, 2) засобів, 3) характеристик потужностей (здатностей), визначених у певному відношенні та з певною метою, із можливістю розширення набору цих критеріїв за будь-якими, властивими їм, ознаками.

У найзагальнішому вигляді в економіці потенціал вивчається як можливості окремої особи, колективу, осередку чи суспільства в певній області, які можуть бути використані для досягнення визначеної мети.

Важливо підкреслити, що у сучасних дослідженнях щодо трудової складової потенціалу різних рівнів управління однаковою мірою застосовуються такі терміни, як «робоча сила», «трудова ресурси», «трудова капітал», «людські ресурси», «людський фактор», «людський капітал», іноді без урахування їх базового змісту та контекстних особливостей. Авторами пропонуються різні тлумачення та взаємозв'язки цих понять. У багатьох випадках визначення трудового потенціалу за змістом практично відповідає категорії «трудова ресурси» із додаванням фактору розгляду їх кількісних та якісних характеристик.

Оскільки одним із важливих завдань наукових досліджень є уточнення традиційних категорій, їх впорядкування, встановлення чітких взаємозв'язків, а також теоретичне узагальнення нових знань та розробка відповідних їм нових категорій, які відбивають накопичений досвід, актуальним на сьогодні є аналіз та об'єднання сукупності термінів підсистеми управління персоналом підприємства, вибір та обґрунтування використання лише окремих з них для всебічного аналізу процесів формування та використання потенціалу підприємства, зокрема його трудової складової.

Найчастіше можливості підприємства з точки зору використання ресурсів праці (персоналу) характеризуються за допомогою поняття «трудова потенціал». Останній є складовою частиною потенціалу підприємства і відіграє у ньому ключову роль.

У науковій літературі на сьогодні відсутня єдиність думок також і відносно структури трудового потенціалу та його складових елементів. Побудова визначень відбувається з позицій ресурсного, поведінкового, ресурсно-маржинального, демографічного, соціологічного та інших підходів. Різномісність тлумачень змісту категорії «трудова потенціал», не зважаючи на їх сутнісну спорідненість, можна дослідити за допомогою табл. 1.

У нормативних документах, сформованих на рівні держави, зокрема, в «Основних напрямках розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року», схвалених Указом Президента України від 3 серпня 1999 р. № 958/99, трудова потенціал нашої країни визначається як «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». При такому визначенні трудова потенціал практично не відрізняється від категорії «трудова ресурси».

Одне з найзмістовніших, на нашу думку, досліджень трудового потенціалу працівника з позицій поведінкової концепції проведене у роботах Н.І. Шаталової. Трудова потенціал тут визначається як «міра наявних ресурсів і можливостей, які безперервно формуються в процесі всього життя особистості, реалізуються у трудовій поведінці та визначають її реальну плідотворність. На основі свого трудового потенціалу доросла людина стає членом суспільства» [13, с. 7].

За висновками О.С. Федоніна [11, с. 198], трудова потенціал працівника, поряд з іншими його характеристиками, «є змінною величиною і ... характеризується не ступенем підготовленості працівника в даний момент до обіймання тієї чи іншої посади, а його можливостями в довгостроковій перспективі — з урахуванням віку, практичного досвіду, ділових якостей, рівня мотивації».

Таблиця 1

## ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ

	Автор	Визначення
1	Шаталова Н. І.	<b>Міра наявних ресурсів і можливостей</b> , які безперервно формуються в процесі всього життя особистості, реалізуються у трудовій поведінці та визначають її реальну плодотворність
2	Макарова І. К.	Цілісне вираження сукупних <b>можливостей</b> працівника, колективу в цілому для вирішення нових стратегічних завдань організації ..., наявні <b>здібності та</b> нереалізовані <b>можливості</b> , а також <b>майбутні трудові резерви</b> , які необхідно створювати у тривалій перспективі як конкурентні переваги організації у складному ринковому середовищі, які... безперервно змінюються та розвиваються у заданих умовах
3	Федонін О. С.	<b>Існуючі</b> сьогодні та <b>передбачувані</b> трудові можливості, які визначаються чисельністю, віковою структурою, професійними, кваліфікаційними та іншими характеристиками персоналу підприємства
4	Радько С. Г.	Заснована на професійних знаннях, практичних навичках, особових та психофізіологічних характеристиках працівників <b>здатність</b> персоналу <b>реалізувати цілі</b> підприємства при належному матеріально-технічному, інформаційному та організаційному забезпеченні процесу праці
5	Синиця Т. В.	Сукупність трудових <b>можливостей</b> , яка сформована і формується у певних виробничих відносинах і умовах відтворення та в разі відповідності сучасним технологіям може бути ефективно використана у виробничій діяльності
6	Чорноморченко Н. В.	Важлива динамічна соціально-економічна категорія, яка характеризує трудові <b>можливості та потенції</b> індивіду, колективу, регіону, суспільства до продуктивної праці і служить інтегральною оцінкою діяльності людини в сфері прикладання праці
7	Шевчук Л. Т.	Гранична кількість і якість запасів праці в конкретних умовах геопросторово-часових координат, котрими володіє людина, група людей, суспільство
8	Джаїн І. О.	Сукупна <b>спроможність</b> економічно активного населення території забезпечити виробництво споживчих вартостей згідно з вимогами суспільства на даному етапі його розвитку

У роботах А. С. Панкратова [5] трудовий потенціал розглядається як похідна від трьох величин: чисельності населення у працездатному віці на певний момент часу; кількості регламентованого для потреб виробництва часу протягом доби тижня, місяця, року, людського життя; суспільно необхідного напруження (інтенсивності) трудової діяльності протягом регламентованого часу. Перевагою даного трактування є виділення показників трудового потенціалу: робочого часу та інтенсивності праці. Але при цьому визначення поняття «трудовий потенціал» замінюється переліком факторів, що впливають на його значення. У той час як, на думку багатьох учених, поняття «трудовий потенціал» є самостійною економічною категорією, яка характеризує ресурси живої праці.

І. В. Романенко [9, с. 21] визначає трудовий потенціал як найважливішу економічну характеристику трудових ресурсів, що являє собою кількість і якість праці, яку має суб'єкт управління протягом відомого періоду часу (місяця, кварталу, року і т. ін.): кількісною характеристикою трудового потенціалу на макрорівні є економічно активне населення, тобто та його частина, яка формує пропозицію робочої сили на ринку праці; кількісне вимірювання трудового потенціалу на мікрорівні здійснюється на основі показника корисного (ефективного) фонду часу, який розраховується для оптимальних умов функціонування персоналу підприємства.

Таке трактування поняття «трудовий потенціал», на наш погляд, звужує його застосування як на макро-, так і на мікрорівні, виходячи з того, що характеристики потенціалу у сфері праці не обмежуються корисним фондом часу або кількістю робочої сили на ринку праці.

Багато авторів (І. Бондар, М. Долішній, Т. Палій та ін.) характеризують трудовий потенціал як поняття, що виражає сукупні ресурси і резерви живої праці, наявні в суспільстві на певний момент часу, представлені у єдності їх кількісних та якісних характеристик.

Важливою при визначенні трудового потенціалу певного об'єкту управління є його цільова функція, тобто направленість на вирішення конкретних завдань чи досягнення стратегічних цілей, що не завжди враховується авторами.

Аналіз представлених підходів до характеристики трудового потенціалу, дозволяє виділити визначення О. С. Федоніна та Н. І. Шаталової як максимально охоплюючі сутнісні риси предмету дослідження.

Схематичне співвідношення понять «потенціал людини», «трудова потенція», «людський капітал» та «робоча сила» запропоновано Б. М. Генкіним [1, с. 55]. При цьому, за інтерпретацією цього автора, перше поняття є найширшим, а всі інші послідовно включають кожне наступне аж до найменшого — робочої сили. Таким чином, «трудова потенція людини є частиною її потенціалу як особистості, тобто по відношенню до індивідууму трудова потенція — це частина потенціалу людини, який формується на основі природних даних (здібностей), освіти, виховання та життєвого досвіду». За такою схемою, поняття «людський капітал» визначається як частина трудового потенціалу. На нашу думку, співвідношення цих категорій є іншим — вони не повинні розглядатись як «вкладені» одна до одної, оскільки кожна з них має ознаки і властивості, що виходять за рамки іншої.

Для пояснення багатьох процесів, що відбуваються у сфері управління на підприємстві можливе і доцільне використання таких понять, як «кадри», «персонал», «людський потенціал».

Застосування терміну «кадри» у науковій літературі та на практиці передбачає охоплення переважно штатних працівників, які мають відповідну для підприємства кваліфікацію, навички, досвід роботи. Більш широке відносно «кадрів» поняття «персонал», на нашу думку, слід використовувати для опису всієї сукупності працюючих на підприємстві (постійних, тимчасових працівників, залучених за цивільно-правовими договорами, зайнятих у спостережних та контролюючих органах тощо).

Підбиваючи підсумки, важливо наголосити, що категорії «робоча сила», «трудова ресурси» та деякою мірою «трудова потенція» характеризуються певною обмеженістю при застосуванні їх у сучасних дослідженнях, оскільки не охоплюють усього спектру процесів та явищ, що відбуваються у сфері управління персоналом, особливо стосовно використання потенціалу працівників підприємства. Така обмеженість та невідповідність сучасним умовам спостерігається у кількох площинах.

По-перше, категорія трудового потенціалу більшістю авторів розглядається та застосовується для опису певного набору якостей персоналу **як ресурсу** — можливості працівників оцінюються лише з точки зору їх ресурсних характеристик: можливий час роботи, потенційно можливий виробіток тощо. Не враховуються такі сутнісні ознаки трудового потенціалу, як змінність (динамічність) його властивостей, їх розвиток у довгостроковій перспективі, варіанти використання внутрішніх резервів, цільова спрямованість мобілізованих і передбачуваних можливостей.

По-друге, для досягнення успіху, як зазначалось раніше, вже недостатньо поєднати засоби праці із особовим фактором, який є їх рушійною силою, тобто організувати належним чином трудовий процес і очікувати результатів. Можливості персоналу щодо швидкого реагування на зовнішні та внутрішні зміни, засвоєння та використання нових методів роботи, творчий підхід до вирішення завдань — стають чи не найважливішими факторами успіху підприємства у його діяльності.

По-третє, важливо підкреслити, що трудова потенція працівника є лише частиною його особистого потенціалу, який формується на основі природних даних, але за обсягом значним чином перевищує трудові здатності.

Таким чином, розробка термінології у сфері управління персоналом, адекватної сучасним процесам інформатизації виробництва, інтелектуалізації праці та

іншим корінним змінам у науці та практиці залишається на сьогодні актуальною проблемою.

Для характеристики процесів, що відбуваються на підприємстві у сфері управління персоналом, необхідною є розробка комплексної категорії, яка, поряд із можливостями працюючих у сфері праці, відбивала б сучасні тенденції щодо залучення всіх наявних здібностей людини, особливо потенціалу її творчої активності, підприємливості, до використання у діяльності підприємства.

Таким вимогам, на нашу думку, відповідає категорія «людський потенціал», яка вже застосовується у сучасних дослідженнях, але потребує більшої уваги, належного осмислення її глибинної сутності та можливостей для застосування при описі тенденцій формування та застосування потенціалу працівників підприємства.

## Література

1. Генкин Б. М. Экономика и социология труда. — М.: НОРМА-ИНФРА, 1999.
2. Джаин І. О. Економічна оцінка трудового потенціалу території: А/р. дис.канд. екон. наук: 08.09.01. НАН України. Рада з вивч. продукт. сил України. — К., 2001.
3. Долішній М. І., Злупко С. М., Злупко Т. С., Токарський Т. Б. Трудовий потенціал, зайнятність і ринок праці (теорія і практика). — Львів, 1997.
4. Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка. — М.: Азбуковник, 1997.
5. Панкратов А. С. Трудовой потенциал в системе управления производством. — М.: МГУ, 1983; Управление воспроизводством трудового потенциала. — М.: МГУ, 1988.
6. Про основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року: Указ Президента України від 03 серпня 1999 р. № 958/99.
7. Макарова І. К. Управление персоналом. — М.: Юриспруденция, 2002.
8. Радько С. Г. Формирование механизма устойчивого функционирования предприятия на основе эффективных методов управления трудовым потенциалом: А/р. дис.доктора екон. наук: 08.00.05; — М.: МГУ, 2007.
9. Романенко І. В. Управление персоналом: конспект лекций. — Спб., 2000.
10. Синиця Т. В. Формування та використання трудового потенціалу промислового підприємства: Автореф. дис... канд. екон. наук: 08.09.01/ Харк. держ. екон. ун-т. — Х., 2004.
11. Федонін О. С., Репіна І. М., Олексюк О. І. Потенціал підприємства: формування та оцінка. — К.: КНЕУ, 2004.
12. Чорноморченко Н. В. Ефективність використання трудового потенціалу та його соціально-економічна оцінка. А/р дис. канд. екон. наук: 08.09.01. НАН України; Інститут регіональних досліджень. — Л., 2000.
13. Шаталова Н. І. Трудовой потенциал работника. — М.: Юнити-Дана, 2003.
14. Шевчук Л. Т. Медико-соціальні основи використання трудового потенціалу в Україні: А/р дис.д-ра екон. наук: 08.09.01. НАН України. Ін-т регіон. дослідж. — Л., 2005.

Стаття надійшла до редакції 19.10.2009 р.

УДК 65.011.2

**Є. В. Шевчук**, асистент кафедри менеджменту ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»

### ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ АКЦІОНЕРНИМ ТОВАРИСТВОМ НА ОСНОВІ БАЛАНСУ ІНТЕРЕСІВ ЗАІНТЕРЕСОВАНИХ ОСІБ

У статті розглянуто можливість оцінки ефективності управління акціонерними товариствами на основі підходу, що базується на системі інтересів основних заінтересованих у їх роботі осіб.

**КЛЮЧОВІ СЛОВА:** оцінка ефективності, ефективність управління, інтереси, баланс інтересів, акціонерні товариства, органи управління.