

рційного банку за рахунок конкретизації структури системи відповідного управління, підвищення ефективності організації управління персоналом банку за рахунок оцінки компетентності його персоналу та раціонального використання наявних людських ресурсів. Інноваційна спрямованість сучасного комерційного банку, необхідність підвищення його ефективності в умовах жорсткої конкуренції на ринку праці визначають необхідність формування нових підходів до мотивації персоналу банку. Персонал виступає тим невичерпним ресурсом, який дозволяє банку вижити в складних економічних умовах, забезпечити досягнення конкурентних переваг, підвищити показники ефективності трудової діяльності. Саме тому в сучасних умовах персонал перетворюється на стратегічний ресурс банку, а прагнення до його якнайповнішого використання спонукає до пошуку нових ефективних важелів оптимального управління ним.

### Література

1. *Богацька Н. М., Демчук І. О.* Значення мотивації праці персоналу для досягнення цілей підприємства. [Електронний ресурс]. — Режим доступу до документу: — [http://www.rusnauka.com/7\\_NMIW\\_2009/Economics/37742.doc.htm](http://www.rusnauka.com/7_NMIW_2009/Economics/37742.doc.htm)
2. *Гончарова М. Л., Гордієнко В. П.* Науково-методичні підходи до мотивації персоналу комерційного банку. [Електронний ресурс]. — Режим доступу до документу: — <http://dspace.uabs.edu.ua/bitstream/123456789/6711/1/motav.pdf>
3. *Ізюмцева В. Н., Мирончук Г. В.* Організація системи мотивації банківських працівників в умовах посткризового розвитку економіки. [Електронний ресурс]. — Режим доступу до документу: [http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_gum/VUbsNbU/2012\\_1/12\\_1\\_60.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_gum/VUbsNbU/2012_1/12_1_60.pdf)
4. *Кебас М.* Системность эффективной мотивации.: Михайл Кебас // Управление персоналом: Украина [Текст]. — 2010. — № 4. — С. 52—55.

Стаття надійшла до редакції 18.04.2013 р.

УДК 331.108

**Ганіч Л.В.,**  
канд. екон. наук, асистент  
Донецький національний університет

### ДОСЛІДЖЕННЯ ПОНЯТТЯ «ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ» В УМОВАХ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ

У статті досліджено поняття трудового потенціалу різними вченими економістами. На основі результатів дослідження дано уточнення даного поняття стосовно до умов ринкової економіки.

*В статье рассматривается исследование понятия трудового потенциала разными учёными экономистами. На основе результатов исследования дано уточнение данного понятия применительно к условиям рыночной экономики.*

*In the article research of concept of labour potential is examined by different scientific economists. On the basis of results of research clarification of this concept is given as it applies to the terms of market economy.*

**Ключові слова.** Поняття, трудовий потенціал, аналіз, уточнення, розвиток, формування, реалізація, ринкова економіка.

**Ключевые слова.** Понятие, трудовой потенциал, анализ, уточнение, развитие, формирование, реализация, рыночная экономика.

**Key words.** Concept, labour potential, analysis, clarification, development, forming, realization, market economy.

**Вступ.** У даний час дослідження сутності трудовий потенціал стає основною умовою соціально-економічного, науково-технічного, інтелектуального та духовного розвитку.

Таким чином, формування, розвиток і раціональне використання трудового потенціалу в Україні залишається однією з найактуальніших проблем.

Питання формування, розвитку та реалізації трудового потенціалу знайшли відображення у працях таких вітчизняних і зарубіжних науковців-економістів, як В. Антонюк, І. Бажан, С. Бандур, Д. Богиня, О. Власюк, В. Врублевський, І. Гнібіденко, О. Грішнова, М. Долішній, С. Злупко, А. Колот, В. Костаков, Н. Лук'янченко, І. Маслова, М. Магомедов, В. Никифорова, В. Онікієнко, І. Петрова, М. Пітюлич, С. Пирожков, Н. Шаталова, Л. Шаульська, Л. Шевчук та інші.

**Постановка завдання.** Аналіз сутності трудовий потенціал та уточнення його поняття в умовах ринкової економіки.

**Результати дослідження.** Термін «трудоий потенціал» став широко застосовуватися у вітчизняній соціально-економічній літературі в кінці 1970-х — на початку 1980-х років, істотно потіснивши традиційну категорію «трудоі ресурси», яка вперше була введена в Росії в 1922 р. С. Стуміліним і розглядалася як робоча сила даної країни віком 16—49 років [3, с. 432].

Виникнення цього терміна обумовлене переглядом ролі людини у виробничому процесі, значення накопиченого в суспільстві інтелектуального й освітнього потенціалу.

Одна з перших спроб розмежувати вказані поняття належить В. Костакову. «Трудоий потенціал, — зазначає він, — це запаси праці. Вони залежать від загальної кількості трудових ресурсів і їх структури за статтю та віком, рівня зайнятості за статтю та віком, накопичених знань, ступеня відповідності демографічної структури працюючих умовам підвищення ефективності праці, соціальної мобільності населення (територіальної та професійної)».

Різні автори вкладають у поняття «трудоий потенціал» неоднакове значення, але всі вони спираються на поняття «трудоі ресурси». Проте при трактуванні та співвідношенні категорій «трудоі ресурси» і «трудоий потенціал» немає єдності думок серед економістів і соціологів. Одні з них виходять з їх ототожнення (Л. Дегтяр, І. Кулінцев), інші їх розрізняють (Д. Богиня, В. Буланов, М. Волгін), треті (В. Данюк, А. Колот, Г. Завіновська) використовують тільки термін «трудоі ресурси», а четверті (Б. Генкін) — тільки «трудоий потенціал».

На початковому етапі вивчення трудового потенціалу були поширені погляди, засновані на суто ресурсному підході. Багато авторів так чи так ототожнювали трудовий потенціал із трудовими ресурсами. Так, за визначенням Є. Русанова, трудоі ресурси — це працездатне населення у встановлених межах працездатного віку незалежно від виду занять і діяльності, а також частина населення непрацездатного віку, зайнята у виробництві. Подібної точки зору дотримуються І. Коряковська, Д. Богиня, Л. Гольдін, Л. Кунельський, В. Якушев та ін.

Такий підхід до оцінки трудового потенціалу суспільства правомірний лише з кількісної сторони. В умовах переходу до інтенсивних чинників виробництва однобічна кількісна характеристика трудового потенціалу показала себе значно обмеженою. Об'єктивною необхідністю стало виділення і аналіз якісних його аспектів. Так, А. Калина під трудовим потенціалом розуміє розвинену в даному суспільстві сукупність демографічних, соціальних і духовних характеристик і якостей працездатного населення, які реалізовані або можуть бути реалізовані в умовах досягнутого рівня розвитку продуктивних сил, науково-технічного прогресу і системи відносин, що стосуються участі в процесі праці та суспільної діяльності. З іншого боку, трудовий

потенціал — це максимально можлива величина, що визначає участь працівників у виробництві за екстремальних умов з урахуванням їх психофізичних здібностей, рівня професійних знань і придбаного досвіду.

На думку Г. Мелік'яна і Р. Колосової, трудовий потенціал — це «трудові ресурси в якісному вимірюванні». Таке визначення явно не характеризує трудовий потенціал повною мірою.

Російський учений А. Кібанов розглядає трудовий потенціал у тому ж напрямі — як «сукупність різних якостей, що визначають працездатність».

В. Врублевський визначає трудовий потенціал у такий спосіб: «...сукупний суспільний працівник і відповідні умови праці в єдності чинників, що відображають, з одного боку, його зміст, а з іншого — соціально-економічний характер» [1, с. 23—28]. Слід зазначити, що даний підхід не відображає конкретно компонентів трудового потенціалу. Не можна погодитись із таким трактуванням трудового потенціалу, оскільки не враховуються фізична і демографічна складові як матеріальні носії трудового потенціалу, без яких він втрачає конкретність, воно не дає уявлення про внесок різних категорій працівників у суспільний добробут.

О. Панкратов розглядає трудовий потенціал як кількісну характеристику трудових ресурсів, не враховуючи якісних параметрів: «1) чисельність населення працездатного віку в певний момент часу; 2) кількість регламентованого для потреб виробництва часу протягом доби, тижня, місяця, року, людського життя; 3) суспільно необхідна напруженість трудової діяльності протягом регламентованого часу».

М. Саєнко надає таке тлумачення трудового потенціалу: «трудові можливості країни (області, території, підприємства, працівника), що є нині та передбачаються на перспективу, які сформовані та формуються в певних виробничих відносинах і умовах відтворення».

На думку А. Калини, «трудоий потенціал виражає сукупні ресурси і резерви живої праці в єдності їх кількісних і якісних характеристик, які має в своєму розпорядженні суспільство на даному етапі розвитку продуктивних сил у рамках існуючих виробничих відносин» [4, с. 312].

У визначенні В. Адамчука, О. Ромашова, М. Сорокіної, трудовий потенціал — це «гранична величина можливої участі трудящих у виробництві з урахуванням їх психофізіологічних особливостей, рівня професійних знань і накопиченого досвіду». Так само тлумачать трудовий потенціал О. Крилов і Ю. Ципкін.

Е. Шлендер і Ю. Кокін характеризують трудовий потенціал як «...граничну величину можливої участі працівників у виробництві з урахуванням їх психофізіологічних особливостей, рівня професійних знань, накопиченого досвіду за наявності необхідних організаційно-технічних умов».

У трактуванні Л. Шаульської, трудовий потенціал — це ресурси праці, які визначають сукупність можливостей населення до активної трудової, підприємницької, інноваційної діяльності в комплексі з умовами та якістю їх використання у сфері праці. Це визначення свідчить про те, що категорія «трудоий потенціал» стосується економічно активного населення, яке хоче та може здійснювати трудову діяльність.

Д. Богиня і О. Грішнова тлумачать трудовий потенціал як «інтегральну оцінку і кількісних, і якісних характеристик економічно активного населення».

Б. Генкін під трудовим потенціалом розуміє сукупність таких компонентів, як «здоров'я; моральність і вміння працювати в колективі; творчий потенціал; активність; організованість; освіта; професіоналізм; ресурси робочого часу» [2, с. 384].

В. Онікієнко трактує трудовий потенціал як «сукупність працездатного населення, яке володіє відповідною професійно-кваліфікаційною підготовкою, при-

кладає працю в народному господарстві з урахуванням визначеного рівня його технологічної та технічної оснащеності».

Г. Осовська і О. Крушельницька трудовий потенціал інтерпретують як «сукупність працездатного населення з урахуванням інтелектуального розвитку, здібностей, знань, умінь, досвіду, духовних цінностей, звичаїв, традицій, переконань і патріотизму».

Серед видатних вітчизняних фахівців слід виокремити С. Пирожкова, який розвинув окремий науковий напрям з проблем трудового потенціалу, розглядаючи його як «розвинуту в даному суспільстві сукупність демографічних, соціальних і духовних характеристик і якостей трудоактивного населення, що реалізовані або можуть бути реалізовані в умовах досягнутого рівня розвитку продуктивних сил, науково-технічного прогресу і системи відносин, пов'язаних з участю в процесі праці та суспільної діяльності».

А. Саакян підходить до трудового потенціалу як до «форми прояву людського чинника виробництва, діалектичної єдності здібностей і можливостей їх реалізації в мінливих умовах виробництва».

В іншому ракурсі дають визначення Є. Качан і Д. Шушпанов: «під трудовим потенціалом розуміють систему з просторовою і тимчасовою орієнтацією, елементами якої є трудові ресурси з урахуванням усієї сукупності їх кількісних і якісних характеристик, зайнятості та робочих місць».

На думку І. Макарової, трудовий потенціал, «... будучи формою матеріалізації людського чинника, є цілісним вираженням сукупних можливостей працівника, колективу в цілому для вирішення нових стратегічних завдань організації, ... це людський чинник у динаміці безперервного процесу, який розвивається, що виявляє приховані можливості, ... відображає не тільки наявні здібності та нереалізовані можливості, але і майбутні трудові резерви, які необхідно створювати в довгостроковій перспективі як конкурентні переваги організації в складному ринковому середовищі» [5, с. 304].

Н. Шаталова тлумачить трудовий потенціал таким чином: «це міра наявних ресурсів і можливостей, які безперервно формуються в процесі всього життя особи, реалізуються в трудовій поведінці та визначають її реальну плідність». Проте необхідно відзначити, що процес формування ресурсів і можливостей особи хоча і триває все життя, але не завжди є безперервним. Це пояснюється тим, що працівник у певний момент свого життя може припинити роботу над собою, не освоювати нових прийомів і методів праці, не прагнути до нових знань.

Узагальнюючи розглянуті теоретичні підходи до трудового потенціалу, можна дійти висновку, про те, що трудовий потенціал — це симбіоз кількісних та якісних характеристик, параметрів трудових ресурсів, причому в міру посилення ролі інтенсивних чинників збільшення обсягів виробництва зростає роль якісних параметрів. Більш того, це стає визначальною закономірністю інтенсифікації виробництва.

Кількісна сторона трудового потенціалу характеризується:

- кількістю працездатного активного населення (трудові ресурси). Природні та соціальні ознаки трудових ресурсів визначають вік і стать, що характеризують їх фізичний стан і обумовлюють різну продуктивність праці, а також біологічну працездатність (середня тривалість життя в робочому періоді). Причому ця компонента працездатності закріплена правовими актами (жінки віком від 15 до 60 років, чоловіки — від 15 до 62). Правова розмірність природної компоненти є рухливою, оскільки вона може бути змінена законодавчо. Відповідно до міжнародних стандартів населення працездатного віку поділяється на економічно активне і економічно неактивне;

- кількістю робочого часу, відпрацьованого працездатним населенням. Кількісно трудовий потенціал визначається величиною (фондом) робочого часу, який може бу-

ти відпрацьований у середньому одним працівником за рік. Тривалість робочого часу в економіці України встановлюється на основі Кодексу законів про працю.

На стадії формування інформаційного суспільства особливо важливе значення для економічного зростання держави має висока якість трудового потенціалу, яка визначається рівнем освіти і професійного навчання, медичним і соціальним обслуговуванням, житловими умовами, станом екології тощо. Якісна сторона трудового потенціалу визначається сукупністю властивостей, якими він характеризується.

Трудовий потенціал може бути реалізований тільки там, де він є необхідним, тобто там, де є попит на дану робочу силу. Якщо людина має певну спеціальність і через будь-яку причину опиняється в місті, районі, населеному пункті, де роботи за цією спеціальністю немає, то, природно, вона не може реалізувати тут свій трудовий потенціал. Їй залишається або виїхати, або перекваліфікуватися, або погодитися на будь-яку працю. При цьому в будь-якому випадку неминуча втрата трудового потенціалу.

Робоча сила завжди конкретна. Вона належить конкретній людині та виражається у вигляді її здібностей до праці відповідно до її професійної підготовки, кваліфікації, трудових навичок і шляхом включення в трудовий процес. Тільки через процес праці відбувається реалізація трудового потенціалу. Трудовий потенціал залежить не тільки від здібностей до праці, але і від ставлення до нього, готовності до творчих пошуків шляхів підвищення його ефективності. Тут діють також економічні інтереси, стимули, мотиви дій носіїв трудового потенціалу. Трудовий потенціал виходить за рамки робочої сили, характеризуючи потенції населення, які використовуються систематично, та поки що не реалізовані, але здатні збагатити відтворювальний процес у перспективі. Тому кількісно робоча сила не виходить за рамки використовуваного трудового потенціалу і не може виступати адекватною мірою людського чинника в економіці.

Таким чином, поняття «трудовий потенціал» відображає ширший спектр можливостей трудоактивного населення, ніж традиційна категорія «робоча сила», і відрізняється від неї різними додатковими резервами здібностей до праці, які породжуються різними людськими якостями, а також результатами колективної діяльності людей.

Якщо не торкатися психофізіологічного і демографічного стану трудоактивного населення, то реальне підвищення трудового потенціалу може бути обумовлено:

- вкладеннями у формування трудового потенціалу, його якісні ознаки і структуру, які відповідають потребам суспільства на даному етапі розвитку;
- подальшим ступенем віддачі цих вкладень, умовами і факторами виробництва при використанні трудового потенціалу;
- механізмами стимулювання до праці, мотивації активності людини, колективу, суспільства;
- станом уявлень про цілі та перспективи майбутнього суспільного розвитку;
- додатковими вкладеннями (витратами) в перепідготовку (перенавчання) працездатного населення у зв'язку з ринковими перетвореннями, технологічними змінами, новими досягненнями науки і техніки, організації та управління;
- особистим ставленням до правової системи регулювання суспільної поведінки;
- станом виховання та освіти, рівнем цивілізованих потреб і запитів.

Узагальнення понятійного апарату та прагнення найточніше визначити зміст поняття «трудовий потенціал» обумовило необхідність удосконалення інтерпретації цієї категорії. Під трудовим потенціалом пропонується розуміти сукупність демографічних, соціальних і духовних характеристик і якостей, здібностей до фізичної, інтелектуальної та духовно-творчої праці (творчої діяльності), закладених у працівникові, трудовому колективі, трудоактивному населенні регіону або країни, які реалізовані або можуть бути реалізовані в умовах досягнутого рівня розви-

тку продуктивних сил, науково-технічного прогресу і системи соціально-трудових відносин, пов'язаних з участю в процесі праці та суспільній діяльності. У даному визначенні до трудоактивного населення належать не тільки дієздатні особи працездатного віку, але й ті, що перебувають за його межами: зайняті підготовкою до праці, ті, хто бере участь у суспільному виробництві, а також зайняті індивідуальною трудовою діяльністю, підприємництвом.

**Висновки.** Необхідно відзначити, що трудовий потенціал формується в кожен даний період під впливом панівних суспільно-економічних і соціально-політичних відносин. Інакше кажучи, це — продукт історичного суспільного розвитку, а не природно-біологічний продукт, і він не обмежується лише однозначною демографічною або іншою характеристикою. Це інтегральна категорія зі складною структурою, яка об'єднує фізіологічні, демографічні, професійні, економічні, соціально-психологічні, інтелектуальні, світоглядні характеристики і параметри людини. З іншого боку, трудовий потенціал органічно входить як чинник виробництва у виробничий потенціал.

### **Література**

1. Врублевский В. К. Трудовые ресурсы (теоретический аспект) / В. К. Врублевский // Вопросы экономики. — 1996. — № 8. — С. 23—28.
2. Генкин Б. М. Экономика и социология труда / Б. М. Генкин. — М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА, 1998. — 384 с.
3. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини / Н.І. Єсінова. — К.: Кондор, 2006. — 432 с.
4. Калина А. В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности): учеб.-метод. пособие / А.В. Калина. — К.: МАУП, 2001. — 312 с.
5. Макарова И. К. Управление персоналом / И. К. Макарова. — М.: Юриспруденция, 2002. — 304 с.

Стаття надійшла до редакції 18.02.2013 р.

УДК 349

**Руженський М.М.,**

канд. екон. наук, проф.

Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України

### **ФОРМУВАННЯ ЕКОНОМІЧНИХ ПЕРЕДУМОВ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ СІЛЬСЬКОГО НАСЕЛЕННЯ ВІД БЕЗРОБІТТЯ**

*У статті проаналізовано стан зайнятості сільського населення України, окреслено шляхи формування економічних передумов його соціального захисту від безробіття.*

*В статье проанализировано состояние занятости сельского населения Украины, очерчены пути формирования экономических предпосылок его социальной защиты от безработицы.*

*In the article the status of the employment of the rural population is analysed, the ways of the forming of the economic pre-conditions of its social protecting from unemployment are outlined.*

**Ключові слова.** Безробіття, зайнятість населення, соціальний захист.

**Ключевые слова.** Безработица, занятость населения, социальная защита.

**Keywords.** Unemployment, employment of the population, social defence.

**Вступ.** Серед складових соціально-трудових відносин чільне місце належить зайнятості населення, стан якої детермінує його соціальний захист. Без