

- прогностичного аналізу розвитку освіти;
- створення системних освітніх комплексів на конкурентній основі;
- окремого мережевого впровадження інновацій на рівні муніципальних утворень;
- залучення інвестицій в освіту через суспільну участь в управлінні освітою і процесах визначення освітньої політики;
- довгострокового нормативного фінансування споживачів освітніх послуг.

Зрозуміло, що вирішення завдань щодо інноваційного формування системи безперервної освіти вимагає не тільки розробки низки програмних заходів, але й постійного наукового супроводу, без чого складно добитися ефективного функціонування всієї системи безперервної освіти як основної складової розвитку людських ресурсів в Україні. У межах окреслених питань інноваційної побудови системи безперервної освіти планується у ході подальших досліджень розробити проекти національної програми розвитку безперервної освіти, які містять координаційні положення використання безперервної освіти в країні.

### **Література**

1. Никифоренко В.Г. Дистанційна трудова діяльність як альтернативний засіб отримання безперервної професійної освіти персоналу / В.Г. Никифоренко // Економіка розвитку. — 2009. — № 1(49) — С. 43—46.

2. Сакайя Т. Стоимость, созданная знанием или История будущего // Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология. — М., 1999. — С. 340—371.

3. Людський розвиток в Україні: соціальні та демографічні чинники модернізації національної економіки (колективна монографія) / [Лібанова Е.М., Макарова О.В., Курило І.О. та ін.]; за ред. Е.М.Лібанової. — К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В.Птухи НАН України, 2012. — 320 с.

4. Никифоренко В.Г. Неперервна освіта як складова розвитку інтелектуального капіталу / В.Г. Никифоренко // Вісник соціально-економічних досліджень: збірник наукових праць. — Одеса: ОДЕУ, 2008. — Вип. 32 — С. 299—305.

5. Обучение на протяжении жизни в условиях новой экономики (Серия «Актуальные вопросы развития образования»). — М.: Алекс, 2006. — С. 264.

Стаття надійшла до редакції 21.08.2014 р.

УДК 331.101.262

**Андрейцева І.А.,**

канд. екон. наук, доц.,

кафедра управління персоналом і економіки праці,

Кам'янець-Подільський національний університет ім. Івана Огієнка

## **ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ: ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ**

*Розкрито сутність поняття «трудоий потенціал» за рівнями управління. Проведено розмежування категорій «трудоі ресурси», «людські ресурси», «робоча сила», «персонал», «кадри», «людський капітал». Досліджено особливості його формування за умов сьогодення.*

*Раскрыта сущность понятия «трудоий потенциал» по уровням управления. Проведено разграничение категорий «трудоые ресурсы», «человеческие ресурсы», «рабочая сила», «персонал», «кадры», «человеческий капитал». Исследованы особенности его формирования в условиях современности.*

*The concept of «labor potential» has ostended by management levels, researched the features of it's forming in conditions present. Author has delinated the categories of «labor resources», «human resources», «labor force», «staff», «personnel», «human capital».*

**Ключові слова.** Трудовий потенціал, трудові ресурси, людські ресурси, робоча сила, персонал, кадри, людський капітал.

**Ключевые слова.** Трудовой потенциал, трудовые ресурсы, человеческие ресурсы, рабочая сила, персонал, кадры, человеческий капитал.

**Key words.** Labor potential, labor resources, human resources, labor force, staff, personnel, human capital.

**Вступ.** Трудовий потенціал — важливий чинник соціального-економічного розвитку суспільства, індикатор ефективності реалізації соціальної політики держави. Конкурентоспроможність національної економіки значною мірою зумовлено ефективним використанням її трудового потенціалу. Глобалізаційні процеси трансформують національні економіки, зокрема, впливають на трудовий потенціал, тому актуальності набуває уточнення визначення категорії «трудоного потенціалу».

Дослідженням трудового потенціалу займалися представники класичної політ-економії А. Сміт, Д. Рікардо, вивчення природи праці здійснив у своїх працях К. Маркс, що дозволило йому сформулювати теорію трудової вартості. Даній проблематиці присвятили свої праці зарубіжні науковці ХХ ст., з яких найбільше визнання отримали роботи Р. Беккера, Я. Мінсера, Т. Шульца щодо створення концепції людського капіталу. У розробку теоретико-методологічних і прикладних аспектів даної проблеми вагомий внесок зробили вітчизні вчені: Д. Богиня, В. Врублевський, О. Грішнова, А. Гриненко, Б. Данилишин, М. Долішній, С. Злупко, А. Колот, В., Куценко, Е. Лібанова, О. Новікова, В. Онікієнко, В. Приймак, М. Семикіна, Л. Шаульська та ін.

**Постановка завдання.** Метою статті є теоретичне обґрунтування соціально-економічного змісту поняття «трудоного потенціал» у порівнянні з іншими тотожними категоріями, з позицій окремої людини, підприємства, території, суспільства, процесів його формування та використання в сучасних умовах.

Формування конкурентоспроможної, соціально зорієнтованої економічної системи забезпечується працездатним населенням, що характеризується активною позицією на ринку праці. Ефективність реалізації фізичних і інтелектуальних здібностей працездатної особи залежить від умов, у яких використовується її робоча сила. Цим обумовлений результат економічної діяльності працездатного населення.

Трудовий потенціал проявляється на різних рівнях управління: господарюючого суб'єкта, регіональному та національному. Існують відмінності щодо його формування та використання, проте його базисом залишається працездатне населення.

**Результати дослідження.** Економічне зростання держави можливе на основі ефективного використання трудового потенціалу, під яким розуміють економічно активне населення, яке характеризується кількісними та якісними параметрами.

Кількісна характеристика трудового потенціалу визначається: приростом населення, його мобільністю; потребами суспільного виробництва у робочій силі; можливостями задоволення потреби працездатного населення в робочих місцях. Якісна характеристика трудового потенціалу може характеризуватись за допомогою: біологічних показників і психофізичних характеристик; професійно-кваліфікаційних даних; соціальних можливостей.

Сучасна демографічна ситуація в Україні призвела до погіршення вікової структури населення, зростання смертності, втрати здоров'я населення, генофонду.

Явище депопуляції, спричинене зниженням народжуваності, наявністю сімей, які не мають дітей, або з однією дитиною, значно впливає на вікову структуру населення. Зростає демографічне навантаження на населення працездатного віку, «постаріння» нації призводить до збільшення витрат на утримання зростаючої маси непрацездатних за віком людей.

Екологічна ситуація в Україні суттєво впливає на стан здоров'я людини, спричиняє зростання захворювань, і як наслідок, третину померлих складають особи працездатного віку.

Отже, згадані чинники не сприятимуть у майбутньому кількісному зростанню трудового потенціалу, тому для підвищення ефективності його використання доцільно розробити механізм до продуктивної праці, який би включав економічні, соціальні та морально-психологічні важелі підвищення ефективності використання трудового потенціалу держави.

Розвиток громадянського суспільства країни в значній мірі залежить від чисельності та статевовікової структури населення. Суттєвою складовою населення є людські ресурси, проте дана соціально-економічна категорія притаманна для зарубіжної практики. До людських ресурсів належать працівники з певними професійними навичками і знаннями. Вони є джерелом ресурсів праці або трудового потенціалу. Нині в Україні оперують поняттями «трудова ресурси», «трудова потенціал». Термін «трудова ресурси» вперше використав академік С. Г. Струмилін у 20-тих роках ХХ ст., як можливу кількість і якість праці, якою володіє суспільство при даному рівні розвитку науки й техніки [4].

Під терміном «потенціал» розглядають джерела можливостей окремих осіб, колективу, суспільства в цілому, які можуть бути використані у певній конкретній сфері діяльності. Використання терміну «трудова потенціал» в економічній науці починається з 80-х років ХХ ст.

Існує кілька концепцій щодо визначення трудового потенціалу.

Зокрема, науковці Г. В. Осовська та О. В. Крушельницька під трудовим потенціалом розглядають сукупність працездатного населення з урахуванням інтелектуального розвитку, знань, умінь, досвіду, духовних цінностей, звичаїв, традицій, переконань і патріотизму [7, с. 42].

Д.П. Богиня та О.А. Грішнова трактують трудовий потенціал як інтегральну оцінку кількісних і якісних характеристик економічно активного населення [1, с. 42].

В економічній енциклопедії трудовий потенціал характеризується чисельністю працездатного населення, законодавчо встановленою тривалістю робочого часу за суспільно нормальної інтенсивності праці та збігається з величиною трудових ресурсів [3].

В.М. Рубан, М.В. Пустовіт розглядають трудовий потенціал не лише як загальну чисельність носіїв здатності до праці, але й їхні освітньо-кваліфікаційні характеристики, і тривалість участі певної сукупності працездатного населення в суспільній праці за відповідних умов [8].

Аналіз розглянутих визначень свідчить, що «працездатне населення» не ідентичне поняттю «економічно активне населення». Поняття «трудова ресурси» і «робоча сила» в даний період не є тотожними. Якісними характеристиками трудового потенціалу є фізичний стан і здоров'я людини, нації, соціально-демографічний склад населення, його інтелектуально-культурний рівень, особистісні властивості людини. Визначальним чинником трудового потенціалу є інтелектуально-культурний рівень населення — освіченість і рівень розвитку інтелекту, професіоналізм, моральність і духовність, культура, ментальність, кругозір та ін.

Серед елементів інтелектуально-культурного рівня першочергове значення належить освіченості і кваліфікації» [9].

З огляду на розглянуте, можна узагальнити, що трудовий потенціал суспільства є інтегрованою оцінкою кількісних і якісних параметрів економічно активного населення, яке забезпечує певні можливості докладання праці у створенні матеріальних і духовних благ суспільства.

Проведемо розмежування між поняттями «трудові ресурси», «людські ресурси», «людський капітал», «персонал», «кадри» і «робоча сила».

Трудові ресурси — це працездатна частина населення країни, яка володіє фізичними і культурно-освітніми можливостями для участі в суспільно-корисній діяльності.

Як уже відзначалось, «людські ресурси» ідентична категорія «трудовам ресурсам», використовуються зарубіжними науковцями.

Персонал — це сукупність постійних працівників суб'єкта господарювання, що отримали необхідну професійну підготовку та (або) мають досвід практичної діяльності, а також працюючих акціонерів і власників, тобто зайнятих суспільно корисною діяльністю [5].

Кадри — це основна частина зайнятих економічною діяльністю, які перебувають в штаті підприємства, організації та установи [5].

Термін «персонал» ширше категорії «кадри», оскільки включає як найманих працівників, так і працюючих акціонерів, власників.

Робоча сила — економічно активне населення віком від 15 до 70 років (включно), які упродовж звітного періоду вели економічну діяльність або шукали роботу і були готові приступити до неї, тобто класифікувалися як «зайняті» або «безробітні».

Категорія «трудові ресурси» спрямована на своєчасне забезпечення суспільного виробництва робочою силою й враховує два критерії: працездатний вік і відповідно працездатність.

Поняття «економічно активне населення» спрямовано не на виробництво, а на людину, її потреби у праці залежно від її бажання. Тому охочих працювати прийнято вважати робочою силою.

Кількісно робоча сила відрізняється від трудового потенціалу суспільства на кількість учнів і студентів працездатного віку, які навчаються з відривом від виробництва, військових строкової служби, домогосподарок і тих, які доглядають дітей і хворих.

Людський капітал — нагромаджений за рахунок інвестицій запас здоров'я, знань, навичок, умінь, мотивацій та інших здібностей людини, що характеризує трудовий потенціал з якісного боку. Отже, людський капітал — це міра втіленої у людині здатності приносити дохід, тобто поняття притаманне ринковій економіці.

Доцільно відзначити, що категорії «трудова потенціал» і «людський капітал» є найважливішими характеристиками людських ресурсів країни, регіону та різних сфер економічної діяльності.

Спільними рисами для розглянутих категорій є:

- належність до системи економічних відносин;
- можливість отримання корисного ефекту від участі у суспільно корисній діяльності;
- обов'язковість використання якісних показників.

Крім того, трудовий потенціал, на відміну від трудових ресурсів, — це персоналізовані працівники, ступінь можливого використання яких у суспільно корисній діяльності залежить від якості управління.

З метою уточнення змісту даної категорії доцільно мати достовірну інформацію про трудовий потенціал окремого підприємства, регіону, країни, кожний з яких формується під впливом різноманітних чинників і конкретних умов. Тому, уточнимо сутність поняття «трудовий потенціал» за рівнями управління. Розрізняють трудовий потенціал людини, підприємства, регіону, країни.

Трудовий потенціал людини — сукупність притаманних окремому індивіду певного запасу здоров'я, знань, досвіду, інтелектуальних здібностей, культури, освітньо-кваліфікаційних характеристик, мотивацій до ефективної трудової діяльності, здатності до навчання, мобільності, які сприяють ефективній трудовій діяльності, а також її різних якостей: стан здоров'я, витривалість, тип нервової системи, тобто її фізичні та інтелектуальні потенційні можливості.

Трудовий потенціал підприємства — це сукупні можливості працівників підприємства брати участь у виробничому процесі в рамках конкретної організаційної структури виходячи з матеріально-технічних, технологічних та інших параметрів.

Трудовий потенціал регіону — сукупний трудовий потенціал людей, які мешкають на території певного регіону.

Трудовий потенціал країни (суспільства) — це самостійна, динамічна соціально-економічна категорія, яка характеризує трудову здатність людини, колективу, регіону, країни до продуктивної праці і служить інтегральною оцінкою участі людини у суспільно-корисній діяльності.

Процес залучення трудових ресурсів суб'єкта господарювання в робочу силу передбачає три етапи. На першому етапі наймані працівники існують як потенційна робоча сила, тобто певна чисельність працездатних працівників, що володіють сукупністю фізичних і духовних здібностей і знаходяться поза трудовим процесом на ринку праці.

На другому етапі наймані працівники працевлаштовуються, тобто займають робочі місця. Починається процес витрати фізичних і розумових здібностей, і трудові ресурси перетворюються у робочу силу.

На третьому етапі робоча сила, витрачаючись у часі і реалізуючись у трудовому процесі, створює споживні вартості. З моменту припинення трудової діяльності через вивільнення робоча сила знову набирає форми трудовими ресурсів підприємства чи регіону.

Варто відзначити, що трудовий потенціал людини, підприємства, регіону не є сталою величиною, а постійно змінюється внаслідок підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня трудових ресурсів і зміни його кількісного складу. Водночас трудовий потенціал підприємства не є простою сукупністю трудових потенціалів окремих працівників, оскільки спільна трудова діяльність здійснюється з певною організацією, взаємодією та взаємодоповненням і створює ефект колективної праці. Трудовий потенціал країни не є сумарною величиною трудових потенціалів підприємств тому, що суб'єкти господарювання вступають між собою у різноманітні економічні відносини.

Таким чином, кількісно трудовий потенціал країни (суспільства) характеризує можливість забезпечення робочими місцями всіх працездатних осіб, а якісно — можливість повного використання знань, професійних умінь, навичок працездатних осіб відповідно до їх фаху для підвищення ефективності їх використання у трудовій діяльності.

Трудовий потенціал формують три підсистеми: 1) демографічна, характеризується: віком, статтю, сімейним станом; 2) професійно-кваліфікаційна враховує: професійну структуру, кваліфікаційний рівень, творчу активність, трудову мобільність, структуру зайнятості за галузями та регіонами; 3) соціально-культурна

віддзеркалює: соціальний склад, освітній рівень, тривалість життя, стан здоров'я, міграційну рухомість.

Окремі науковці виділяють у трудовому потенціалі дві підсистеми: виробничо-кваліфікаційну та психологічну. Однак для управлінської практики важливішою є система параметрів, за допомогою якої можна кількісно визначити ту чи ту сторону потенціалу, щоб виявити, де він вищий або нижчий, як змінився внаслідок заходів. Отже, для оцінки трудового потенціалу необхідна оцінка його кількісної та якісної сторін.

Для визначення трудового потенціалу з кількісної сторони використовують такі показники: чисельність виробничого персоналу та персоналу невиробничих підрозділів; кількість робочого часу необхідного для виробітку за нормального рівня інтенсивності праці. Якісна характеристика трудового потенціалу дозволяє визначити: фізичний і психологічний потенціал працівників підприємства (здатність і схильність працівника до праці, стан здоров'я, фізичного розвитку, витривалості); обсягу загальних і спеціальних знань, трудових навичок і умінь, що зумовлюють здатність до праці певної якості (освітній і кваліфікаційний рівні, фундаментальність підготовки); якість членів колективу як суб'єктів господарської діяльності (відповідальність, свідомість, зацікавленість, причетність до економічної діяльності підприємства).

Для характеристики якісної сторони трудового потенціалу може також використовуватись система кількісних показників, але їх розрахунок є досить складним через складність отримання інформації, тому на практиці використовують спрощений підхід, коли якісну характеристику трудового потенціалу обмежують даними, що відображають освітній і кваліфікаційний рівні, наявність спеціальної професійної підготовки, структуру працівників за віком і статтю.

**Висновки.** Проведене дослідження дозволяє узагальнити таке. Трудовий потенціал суспільства — це самостійна, динамічна соціально-економічна категорія, яка характеризує трудову здатність людини, колективу, регіону, країни до продуктивної праці і служить інтегральною оцінкою участі людини у суспільно-корисній діяльності.

Дане поняття виникло внаслідок усвідомлення ролі людини у розвитку суспільства, економічного життя. Категорії «людські ресурси», «трудові ресурси», «робоча сила», «персонал», «кадри», «людський капітал» характеризують різні аспекти трудового потенціалу. За рівнями управління поділяють на трудовий потенціал людини, трудовий потенціал підприємства, трудовий потенціал регіону, трудовий потенціал країни (суспільства).

Трудовий потенціал формують три підсистеми: демографічна, професійно-кваліфікаційна, соціально-культурна. Економічна сутність трудового потенціалу — виступає у формі діючої робочої сили, здатної створювати матеріальні та духовні цінності, а як потенційна робоча сила — здатен їх виробляти. Соціальна сутність трудового потенціалу полягає у тому, що дозволяє окремій людині, соціальним групам самореалізуватись, самоствердитись у суспільстві та забезпечити собі й суспільству гідне джерело доходів.

Трудовий потенціал як ресурс має ключове значення, оскільки від компетентності, кваліфікованості, навиків і досвіду людей залежить ефективне та раціональне використання інших ресурсів. Крім того, лише трудовий потенціал є носієм іншого ресурсу — підприємницького хисту. Необхідною умовою випуску конкурентоспроможної продукції є забезпеченість суб'єктів господарювання висококваліфікованими трудовими ресурсами. Тому, роботодавці повинні запроваджувати заходи щодо підвищення ефективності використання трудового потенціалу шляхом покращення його якісного складу, стабілізації та розвитку, ефективної

мотивації і формування у персоналу зацікавленості в результатах праці та корпоративної свідомості.

### **Література**

1. *Богиня Д.П.* Основи економіки праці / Д.П. Богиня, О.А. Грішнова. — К.: Знання-Прес, 2002. — 313 с.
2. *Грішнова О.А.* Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О.А. Грішнова. — К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. — 254 с.
3. Економічна енциклопедія / [за ред. Б.Д. Гаврилишина]. — К.: Академія, 2002. — Т. 3. — 2002. — 951 с.
4. Економіка праці та соціально-трудова відносина: підруч. / [А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. А.М. Колота. — К.: КНЕУ, 2009. — 711 с.
5. *Криклій А.С.* Формування трудового потенціалу в умовах трансформаційної економіки: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д.е.н.: спец. 08.01.01 «Економічна теорія» / А.С. Криклій. — К., 2005. — 32 с.
6. Управління трудовим потенціалом: навч. посіб. / [Васильченко В.С., Гриненко А.М., Грішнова О.А. та ін.]. — К.: КНЕУ, 2005. — 403 с.
7. *Осовська Г.В.* Управління трудовими ресурсами: навч. посіб. / Г.В. Осовська, О.В. Крушельницька. — К.: Кондор, 2003. — 224 с.
8. *Рубан В.М.* Визначення трудового потенціалу в контексті сучасних світових економічних трансформацій / В.М. Рубан, М.В. Пустовіт // Економіка і управління. — 2009. — № 6. — С. 78—83.
9. *Семикіна М.В.* Конкурентоспроможність персоналу підприємства: теорія і практика регулювання: моногр. / М.В. Семикіна, О.О. Смірнов. — К.: КОД, 2008. — 208 с.

Стаття надійшла до редакції 29.08.2014 р.

УДК 331.104:330.16

**Иванова Е.В.,**

магістр, докторант PhD програми,  
Высшая Школа Экономики в Варшаве

### **ДИВЕРСИФИКАЦИЯ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ ФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ**

*У статті обґрунтовано актуальність і необхідність врахування індивідуальних відмінностей працівників при формуванні організаційної культури. Автором представлено підхід зміни існуючої організаційної культури, який дозволяє розкрити потенціал працівників і виявити резерви росту ефективності діяльності організації.*

*В статье обосновывается актуальность и необходимость учета индивидуальных различий работников при формировании организационной культуры. Автором представлен подход изменения существующей организационной культуры, позволяющий раскрыть потенциал работников и выявить резервы роста эффективности деятельности организации.*

*The article explains the importance and necessity of considering individual differences of employees in the process of building organizational culture. The author presents an approach of changing organizational culture, that will allow to unlock employees' potential and to identify growth reserves of the organization effectiveness.*

**Ключові слова.** Управління, організаційна культура, ідентифікація, диверсифікація

**Ключевые слова.** Управление, организационная культура, идентификация, диверсификация.

**Key words.** Management, organizational culture, identification, diversification