

найприйнятнішим методом регулювання соціально-трудових відносин є соціальне партнерство, яке, в свою чергу, є не тільки рух влади назустріч роботодавцям та профспілкам, але й рух партнерів назустріч владі.

Література

1. Закон України «Про колективні договори та угоди».
2. Закон України «Про об'єднання громадян».
3. Закон України «Про організації роботодавців».
4. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».
5. *Гришнова О. А.* Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. — К.: Знання, 2004. — 535 с. — С. 214—236.
6. *Єсінова Н. І.* Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посібник. — К.: Кондор, 2004. — 432 с. — С. 74—83.
7. *Колот А. М.* Проблеми становлення та розвитку соціально-трудових відносин в Україні // *Україна: аспекти праці.* — 2000. — № 3. — С. 23—27.
8. *Колот А. М.* Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: Монографія. — К.: КНЕУ, 2003. — 230 с. — С. 7—37.
9. *Колот А. М.* Теоретичні й прикладні аспекти становлення і розвитку сторін соціально-трудових відносин та їх представницьких органів // *Україна: аспекти праці.* — 2002. — № 2. — С. 14—25.
10. *Українець С.* Соціально-трудові відносини в Україні: зміст і розвиток // *Україна: аспекти праці.* — 1999. — № 1. — С. 35—41.
11. *Уманський О. М., Сумцов В. Г., Гордієнко В. Д.* Соціально-трудові відносини: Навч. посібник. — Луганськ: Вид-во СЛУ ім. В. Даля, 2003. — 480 с. — С. 7—51.
12. <http://www.zoda.gov.ua/ua/559.html>

Стаття подана до редакції 11.10.2011

УДК 330.1:331.101.262

І. Р. Боднарук, асист. кафедри управління галузевим і регіональним економічним розвитком,
ІФНТУНГ

СУТЬ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТА ЙОГО ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК З ІНШИМИ ЕКОНОМІЧНИМИ КАТЕГОРІЯМИ

АНОТАЦІЯ. У статті узагальнено основні теоретичні підходи до визначення сутності поняття «людський потенціал»; проведено

диференціацію понять «людський потенціал», «людські ресурси», «людський капітал».

КЛЮЧОВІ СЛОВА: потенціал, людський потенціал, людські ресурси, людський капітал.

АННОТАЦИЯ. В статье обобщены основные теоретические подходы к определению сущности понятия «человеческий потенциал»; проведена дифференциация понятий «человеческий потенциал», «человеческие ресурсы», «человеческий капитал».

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: потенциал, человеческий потенциал, человеческие ресурсы, человеческий капитал.

ANNOTATION. In the article the main theoretical approaches to determining the nature of the concept «human potential» are generalized; differentiation of concepts «human potential», «human resources», «human capital» is conducted.

KEY WORDS: potential, human potential, human resources, human capital.

Постановка проблеми. За умов прискорення науково-технічного прогресу, вичерпування традиційних джерел енергії та сировини суттєво змінюється роль та місце людини в соціально-економічних процесах. В меншій мірі до персоналу підприємства пред'являються вимоги щодо фізичної сили чи, навіть, рівня спеціалізованої підготовки, в більшій мірі акцентується увага на вмінні людини навчатися та продукувати нові знання в процесах своєї діяльності. У даному випадку мова йде саме про людський потенціал, що є найважливішим стратегічним показником, який визначає перспективи розвитку як окремого підприємства, так і загалом економіки. Сьогодні відбувається усвідомлення ролі людського потенціалу як основного інструменту соціально-економічного прогресу суспільства, що робить проблему людського потенціалу однією з найактуальніших в економічній теорії.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Серед вітчизняних економістів-теоретиків сутність людського потенціалу досліджують Богиня Д., Долішній М., Грішнова О., Задорожний Г., Каленюк І., Куценко В., Лібанова Е., Тютюннікова С. та ін. Серед зарубіжних науковців соціально-економічного напряму аналізом вищезазначеного питання займаються Автономов В., Беккер Г., Заславська Т., Капельюшніков Р, Маслоу А., Шульц Т., Щетінін В. та ін.

Постановка завдання. Аналіз публікацій з обраної проблематики демонструє величезну кількість науково-теоретичних і методологічних підходів до дослідження та управління здатності людини до праці. Слід зазначити, що за умов тяжіння праці до

творчості внаслідок зміни характеру праці розвивається і теорія управління персоналом. На нашу думку, в сучасному постіндустріальному суспільстві необхідно в більшій мірі звертати увагу на потенційні, приховані здатності працівника — носія інтелекту як до виконання поставлених перед ним завдань, так і, внаслідок схильності до самоорганізації, до самостійного встановлення та вирішення нових задач. Як наслідок, необхідно більш детально розглянути категорію «людський потенціал», а також його взаємозв'язок з іншими економічними категоріями, зокрема «людські ресурси» та «людський капітал».

Виклад основного матеріалу. В економічній літературі представлено кілька різних підходів до поняття «людський потенціал». Перш за все, визначимо, що означає сам термін «потенціал».

В перекладі на українську мову термін «потенціал» (від лат. *potencia*) означає «можливість» і трактується як сукупність усіх наявних засобів, можливостей, які можуть бути використані у будь-якій галузі, сфері за певних умов та обставин для досягнення певної мети [9, с. 630].

В економічній енциклопедії за редакцією С. Мочерного потенціал — це «наявні в економічного суб'єкта ресурси, їхня оптимальна структура та вміння раціонально використовувати ці ресурси для досягнення поставленої мети» [5, 13].

С. Пирожков вважає, що «головна особливість поняття «потенціал» полягає в тому, що він служить інтелектуальною мірою оцінки можливостей тієї чи іншої системи, які можуть бути реалізовані в даний час чи в майбутньому» [11, с. 19].

Досить цікавим є методологічний підхід, за яким потенціал характеризується такими ознаками [8, с. 253]:

- потенціал людини є ресурсним показником і тому може мати певну чисельну оцінку величини;

- цей ресурс не є раз і назавжди заданим, він постійно відновлюється в ході життєдіяльності;

- потенціал людини реалізується у її взаємовідносинах з довкіллям, насамперед суспільством, і в цьому плані є набором напрямків (векторів), за якими здійснюється ця взаємодія;

- потенціал людини володіє системною якістю.

Визначення саме людського потенціалу віднаходимо в економічній енциклопедії: «міра втілених у людині природних здібностей, таланту, рівня освіти, кваліфікації та їх здатності приносити доход» [5, с. 216].

А. Олейник вважає, людський потенціал — це сукупність знань, практичних навичок і трудових зусиль людини [10, с. 125].

Людський потенціал — це здатності до одержання та використання інформації і знань [2, с. 92—93].

Як зазначає Л. Шаульська, людський потенціал — це інтегральна сукупність можливостей населення здійснювати трудову, у т. ч. підприємницьку, інноваційну діяльність суб'єктів [16, с. 330—339].

Варналій стверджує, що людський потенціал являє собою інтегральну сукупність можливостей населення до економічної активності як суб'єктів трудової діяльності [12, с. 119].

На думку С. М. Задорожної «людський потенціал є соціально-економічною категорією, зміст якої розкривається у елементарному прояві якісних і кількісних біологічних, фізіологічних, духовних, моральних, творчих, соціальних, економічних та інтелектуальних властивостей індивіда, соціальних груп або населення країни, які лише за умови їх ефективного використання забезпечать його розширене відтворення» [6, с. 15].

Необхідно відзначити, що людський потенціал має ряд характерних властивостей (особливостей), які необхідно враховувати при його розумінні. Серед них слід окреслити такі [15, с. 163]:

- людський потенціал є головною цінністю сучасного суспільства, а також основним чинником людського розвитку; формування людського потенціалу вимагає значних витрат як від самого індивіда, так і від суспільства в цілому;

- людський потенціал — це генетично закладені природою та здобуті протягом життя сукупні можливості та здібності особистості;

- людський потенціал протягом свого життя не тільки накопичується, але і піддається зношенню, як фізичному, так і моральному. Застарілими стають з часом знання індивіда.

Для уточнення сутності людського потенціалу надзвичайно важливим є розмежування категорій «людський капітал», «людський потенціал» і «людські ресурси», що характеризують людський чинник і досить тісно між собою взаємозв'язані.

Слід зазначити, що людський потенціал виступає стратегічною складовою людських ресурсів підприємства, оскільки він створює потенційні можливості розвиватися й адаптуватися до ринкових умов [17, с. 10].

Людський потенціал і людські ресурси варто розрізняти з погляду залучення в економіку. Людські ресурси — це «присвоєні» потенціали людей (соціально-демографічні, освітньо-професійні, інтелектуальні, духовно-інформаційні, інноваційні, креативні, культурні, мотиваційні тощо), які стали реальною власністю. Людський потенціал — здібності людини взагалі, які не залежать від їх використання у матеріальному чи нематеріально-

му виробництві. Очевидно, що ЛП є за величиною більшим, ніж людські ресурси, тому помилково ототожнювати людські ресурси і людський потенціал [14, с. 31].

Проте при цьому ні в якому разі не слід ототожнювати поняття «людського потенціалу» з «людським капіталом». Адже, незважаючи на те, що потенціал і капітал належать людині і потенціал при наявності певних потреб може набувати ознак капіталу (як при створенні економічних благ, так і при отриманні прибутку чи доходу). Все ж треба чітко розрізняти, що під людським капіталом слід розуміти економічний запас блага, що знаходяться у розпорядженні власника (кваліфікація, спеціальна підготовка), що мають вартісну оцінку. А людський потенціал — це всього лише можливості, які не реалізовані (тобто накопичені, збережені і знаходяться в резерві) і, відповідно, до визначеного часу не мають економічної оцінки, але які при бажанні і конкретних способах мотивації можна реалізувати [13, с. 171].

Також І. Каленюк зазначає: «Сукупність здібностей людини не є капіталом, тому що самі по собі вони нічого не означають: тільки включення певного набору здібностей і засвоєних знань людини до відповідної системи суспільно-економічних відносин дає можливість ідентифікувати їх як капітал. Капіталом стає реалізація ...здібностей людини до продуктивної праці, коли метою виробництва виступає одержання прибутку» [7, с. 67—68].

За визначенням О. А. Грішної, «людський капітал» — це «економічна категорія, яка характеризує сукупність сформованих і розвинутих унаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивації індивідів, що перебувають у їх власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють підвищенню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів свого власного та національного доходу» [4, с. 16—17].

За визначенням О. Бородіної, людський капітал — це сукупність проінвестованих суспільно доцільних виробничих і загальнолюдських навичок, знань, здібностей, якими володіє людина, які їй належать, є невіддільним від неї та практично використовуються у повсякденному житті [1, с. 51].

Н. Голікова підкреслює, що людський капітал є складною економічною категорією, що виникає в умовах становлення інформаційно-технотронної економіки, в якій головним виробничим ресурсом стають обдарованість, здібності і знання. Вона обґрунтовує, що необхідними умовами існування людського капі-

талу є наявність відносин найму та прибутковість праці. Тому, за її визначенням, людський капітал — це вартість запасу здібностей, досвіду, знань, які залучені до процесу господарювання, капіталізовані на основі найму та приносять додану вартість (прибуток) [3, с. 3—4].

Отже, людський фактор, а також його вмiле використання має значний вплив на ефективність функціонування підприємства в сучасних складних і нестабільних умовах ринку, а розвиток саме людського потенціалу і перетворення його у людський капітал стає обов'язковою умовою завоювання стійких та лідируючих позицій на ринку.

Висновки. Розкрита сутність людського потенціалу ще раз доводять усю важливість даної проблеми. При чому поряд із зазначеним поняттям досить часто вживають економічні категорії «людський капітал» та «людські ресурси». Проте, на нашу думку, категорія людського потенціалу є найширшою соціально-економічною категорією, що характеризує участь людини у суспільних процесах, адже за умов ефективного управління може бути перетворена у людський капітал.

Література

1. *Бородіна О.* Людський капітал як основне джерело економічного зростання / О. Бородіна // Економіка України. — 2003. — №7. — С. 48—53.
2. *Валентей С.* Человеческий потенциал: новые измерители и новые ориентиры / С. Валентей, Л. Нестеров // Вопросы экономики. — 1999. — № 2. — С. 92—93.
3. *Голікова Н. В.* Людський капітал як фактор зростання та розвитку економіки: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.01.01 «Економічна теорія» / Н. В. Голікова; НАН України. Ін-т екон. прогнозів. — К., 2004. — 24 с.
4. *Грішнова О. А.* Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О.А. Грішнова. — К.: Знання, 2001. — 254 с.
5. Економічна енциклопедія: У трьох томах. Т. 2, 3 / Редкол.: С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін. — К.: Видавничий центр «Академія», 2001. — 848 с.
6. *Задорожна С. М.* Відтворення людського потенціалу в умовах трансформації регіональних соціально-економічних систем: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.07 «Демографія, економіка праці, соціальна політика і економіка» / С. М. Задорожна. — К., 2006. — 28 с.
7. *Каленюк І.* Освіта в ринковому середовищі та неекономічні цінності / І. Каленюк // Економіка України. — 2003. — №7. — С. 67—73.

8. *Марков В. Н.* Потенциал личности / В. Н. Марков, Ю. В. Синятин // Мир технологий. — 2000. — № 21. — С. 250—261.
9. Новий тлумачний словник української мови: У трьох томах. Т.3. П-Я / Уклад. В. Яременко, О. Сліпушко. — 2-е вид., випр. — К. : АКОНІТ, 2001. — 926 с.
10. *Олейник А.* Институциональная экономика: Учебно-методическое пособие. Тема 12 / А. Олейник // Вопросы экономики. — 1999. — № 12. — С. 125.
11. Пирожков С.И. Трудовой потенциал в демографическом измерении / С.И. Пирожков. — К.: Наукова думка, 1992. — 444 с.
12. Регіони України: проблеми та пріоритети соціально-економічного розвитку / За ред. д.е.н., проф. З. С. Варналія // Монографія. — К.: Знання України, 2005. — 498 с.
13. *Рудич Л. В.* Людський потенціал: сутності та складові / Л. В. Рудич // Збірник надрукованих праць ЧДТУ. Серія: Економічні науки. Випуск 22, Ч. 1. — Черкаси: ЧДТУ, 2009. — С. 170—172.
14. *Семів Л. К.* Регіональна політика: людський вимір / Л.К. Семів // Монографія. — Львів: ІРД НАН України, 2004.
15. *Стефанишин О.* Особливості змісту категорії «людський потенціал» в умовах розвитку інноваційної економіки України / О. Стефанишин, В. Пиц // Галицький економічний вісник. — 2010. — № 3 (28). — С. 161—169.
16. Шаульська Л.В. Забезпечення комплексності розвитку трудового потенціалу на підставі врахування соціально-психологічних складових // Социально-экономические аспекты промышленной политики: Сб. науч. Тр. / НАН Украины. Ин-т экономики промышленности; Редкол.: Амоша А.И. (отв.ред.) и др. — Донецк, 2002. — С. 330—339.
17. *Шевчук Л. Т.* Втрати людського капіталу в Україні: понятійно-категорійний апарат і концептуальні положення / Л.Т. Шевчук // Соціально-економічні дослідження в перехідний період. — Львів: ІРД НАН України. — 2007. — Вип. 3 (65). — С. 9—27.

Стаття подана до редакції 20.10.2011

УДК 334.722-055.2(476):338.242.4

А. В. Орлова, асист.
кафедры экономики и управления,
УО «Гомельский государственный
университет им. Ф. Скорины»

ЖЕНСКОЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО В БЕЛАРУСИ: МЕХАНИЗМ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ

АННОТАЦИЯ: в статье рассматриваются основные подходы к женскому предпринимательству в зарубежных странах; выделены