

НАН України. Одеська національна академія харчових технологій, 2003. — 274 с.

2. Бельтюков Е. А., Некрасова Л. А. Выбор стратегии развития предприятия: Учебное пособие. — Одесса: ОНПУ, 2002. — 281 с.

3. Портер М. Конкурентное преимущество: Как достичь высокого результата и обеспечить его устойчивость: Пер. с англ. — 2-е изд. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. — 715 с.

4. Хамел Г., Прахалад К. К. Конкурируя за будущее. Создание рынков завтрашнего дня: Пер. с англ. — М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2002. — 288 с.

5. Ефремов В. С., Ханыков И. А. Ключевая компетенция организации как объект стратегического анализа [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://www.dis.ru/manag/arhiv/2002/2/8.html>

6. Миддлтон Дж. Библиотека избранных трудов о стратегии бизнеса. Пятьдесят наиболее влиятельных идей всех времен / Пер. с англ. — М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2006. — 272 с.

7. Коллис Д., Монтоммери С. Корпоративная стратегия. Ресурсный подход / Пер. с англ. — М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2007. — 400 с.

8. Гупта А. Курс МВА по стратегическому менеджменту / Пер. с англ. — 3-е изд., перераб. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. — 588 с.

Стаття надійшла до редакції 13.03.2008

УДК 331.003.13

Е. Е. Шамілева, асистент,
КЕІ ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ЗНАЧЕННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В СУЧАСНІЙ ЕКОНОМІЦІ

АНОТАЦІЯ. В роботі розглядаються питання, пов'язані з дефініцією категорії «трудоий потенціал», а так само структуризація становлячих його елементів.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Праця, потенціал, трудовий потенціал, категорія, якість, кількість.

Дослідження розвитку економіки, безумовно зв'язано з використанням накопичувального матеріального, соціального, природного і економічного потенціалів.

Однієї зі складових економічного потенціалу, як правило, виділяють трудовий потенціал, його якісний і кількісний склад і структуру.

Трудовий потенціал у сучасній економічній науці розглядається як складна економічна категорія, дослідження якої вимагає комплексного і системного підходів. Дана категорія з'явилася в соціально-економічній літературі порівняно недавно, і при цьому не існує єдиного механізму його заощадження і розвитку, причиною тому є значний розкид думок учених за визначенням трудового потенціалу, а так само його взаємозв'язок з іншими трудовими категоріями.

Метою написання даної статті є уточнення єства поняття «трудовий потенціал» і структуризація становлячих його елементів.

Проблемам розвитку, формування, реалізації трудового потенціалу присвячені роботи таких учених, як Бектуров С. У., Богиня Д. П., Бушмарін І. В., Врубльовський В. Д., Грішнова О. А., Долішний М. І., Злупко С. М., Золотогорова В. Р., Лукінов І. І., Онокієнко В. В., Пиріжків С. І. й інших учених-економістів.

У даний час існує кілька підходів до визначення категорії «трудовий потенціал».

В Україні склалися головним чином два напрями вивчення проблем трудового потенціалу: Київський і Львівський.

Серед київських дослідників намітилися кілька позицій у розумінні суті трудового потенціалу: трудоресурсна, політекономічна і демографічна.

Першу боронив В. В. Онокієнко, який вважав, що трудовий потенціал представляє сукупність працездатного населення, яке має відповідну професійно-кваліфікаційну підготовку, застосовує працю в народному господарстві з урахуванням їх технологічної і технічної оснащеності [8, с. 31—34].

В. К. Врублевський дотримувався політекономічних поглядів на трудовий потенціал, розуміючи під ним сукупного працівника в його єдності з продуктивними силами [4, с. 16]. Слід зазначити, що визначення В. К. Врубльовського не наповнено конкретикою відносно кількісного і якісного компонентів трудового потенціалу.

Традиційний політекономічний підхід, що стосується вивчення можливостей працівника (як складовою персоніфікованого чинника виробництва) крізь призму законів відтворення робочої сили, був відокремленим від вивчення реальної людини і оцінки її індивідуальних здібностей. Аналіз виробничих відносин не зв'язувався з особовими характеристиками і очікуваннями суб'єктів цих відносин, тобто практично був відокремленим від людини. Підвищення ефективності суспільної праці, зв'язувалося, перш за все, із забезпеченням кількісно-якісної (професійно-кваліфікаційної) збалансованості пропозиції робочої сили і робочих місць,

відповідності внутрішньої структури сукупного працівника засобам праці.

Демографічний підхід до оцінки трудового потенціалу представлений у дослідженнях київських демоєкономістів І. І. Лукінова, С. І. Пиріжківа й ін. [7, 9]

І. І. Лукінов, не характеризуючи єство самої категорії «трудо-вий потенціал», акцентує увагу на ролі і місці окремих поколінь у відтворенні трудового потенціалу [7, с. 101—110].

С. І. Пиріжків під трудовим потенціалом розуміє «розвинену в даному суспільстві сукупність демографічних, соціальних і духовних характеристик і якостей трудоактивного населення, які реалізовані або можуть бути реалізовані в умовах досягнутого рівня розвитку продуктивних сил, НТП і системи відносин, пов'язаних з участю в процесі праці і суспільної діяльності» [9, с. 16].

До трудоактивного населення С. І. Пиріжків відносить не тільки працездатних осіб працездатного віку, але і тих, які знаходяться за його межами, які зайняті як трудовою діяльністю в суспільному виробництві, так і підготовкою до неї, а також індивідуальною трудовою діяльністю, підприємництвом. Упор робиться на соціально-культурні і духовні основи формування трудового потенціалу.

Представники львівської школи економістів М. І. Долишний і С. М. Злупко систематизували різні визначення даного поняття, на-полягаючи на тому, що спроби ототожнити трудовий потенціал з трудовими ресурсами, або інтерпретувати його як один з елементів продуктивних сил, недостатньо обґрунтовані [5, с. 10]. Щодо структури трудового потенціалу, то вона включає такі компоненти: демографічну, медико-біологічну, освітню, професійно-кваліфікаційну, моральну. При цьому М. І. Долишний виділяє наступні рівні формування якості трудового потенціалу: загальнодержавний, регіональний (галузевий) і індивідуальний [5, с. 8—11].

Наукові діячі львівської школи дотримуються думки про те, що трудовий потенціал є носієм національної культури, яку потрібно розуміти розширено, тобто включати у неї господарську діяльність зі всіма її організаційними, технічними, етичними, економічними і іншими компонентами, у взаємодії яких розкривається процес і функціонування трудового потенціалу і які завжди персоніфікують конкретні люди [5]. Тому поняття «культура» входить органічно в трудовий потенціал нації етнічної і політичної. Цей аспект у вивченні трудового потенціалу, як свідчить практика, набирає особливого значення з погляду перебудови національної економічної системи. Підходи до цих аспектів

трудового потенціалу протягом багатьох років не враховувалися. Але у вітчизняній літературі містяться наукові думки щодо поглибленого вивчення етнопсихологічних особливостей трудового потенціалу — головного чинника перебудови національної економіки.

У контексті етимологічної інтерпретації С. У. Бектуров визначає трудовий потенціал як «міру і якість сукупної здібності до праці, якими визначаються потенційні можливості працездатного населення з участі в суспільно-корисній діяльності при даному розвитку продуктивних сил і ступеня зрілості суспільних, в першу чергу, економічних відносин, а також як надзвичайно важливий інтегральний показник рівня розвитку і можливостей діяльності головної продуктивної сили суспільства» [1, с. 22—23].

Якісні межі трудового потенціалу розширює І. В. Бушмарин шляхом включення в нього інтелектуальної складової. Автор пропонує підвищити трудовий потенціал за допомогою інтелектуалізації праці, під якою розуміється:

- поступове вивільнення економіки країни від некваліфікованої робочої сили;

- вирівнювання загального середнього утворення трудових ресурсів і підвищення його до рівня коледжу;

- утвердження в системі освіти і підготовки кадрів принципів індивідуального розвитку особи;

- закріплення в народному господарстві концепції першорядної цінності людського творчого потенціалу [3, с. 53—59].

У якісному відношенні трудовий потенціал характеризується системою показників, які дають можливість оцінити ступінь відповідності економічно активного населення завданням приведення в дію наявних матеріальних елементів продуктивних сил, освоєння розвіданих природних викопних і існуючих фінансових ресурсів, обслуговування галузей соціальної сфери, виробничої і ринкової інфраструктури.

Д. П. Богіня і О. А. Грішнова рахують, що трудовий потенціал — це інтегральна оцінка і кількісних і якісних характеристик економічно активного населення [2, с. 42].

У практичному розумінні це означає, що якісні і кількісні параметри трудового потенціалу повинні оцінюватися в єдності з організаційними і соціально-економічними умовами його реалізації, які визначають його основні сутнісні сторони як елементу економічного потенціалу.

У В. Р. Золотогорової трудовий потенціал — це узагальнююча характеристика кількості, якості і міри сукупної здібності до пра-

ці, яку має індивідуума (особа, окремий працівник), їх група, працездатне населення, суспільство при даному рівні полягання економіки, розвитку науки і техніки [6, с. 580].

З цієї позиції трудовий потенціал характеризує кількість, якість і міру можливостей реалізації сукупної здатності до суспільно-корисної діяльності тієї частини населення, яка бажає, здатна та готова працювати (включаючи зайнятих і безробітних), визначаючи можливості приведення в дію інших складових економічного потенціалу через конкретну систему форм і відносин зайнятості.

Одна з перших спроб сформулювати поняття трудового потенціалу на нормативно-правовому рівні здійснена в Указі Президента України «Про основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року» (від 3 серпня 1999 р. №958/99), де сказано, що трудовий потенціал — це «сукупна чисельність громадян працездатного віку, які при певних ознаках (полягання здоров'я, психологічні особливості, освітній, професійний і інтелектуальний рівні, соціально-етнічний менталітет) здатні і мають намір проводити трудову діяльність» [10].

Проте її зміст не цілком відповідає сучасним потребам розвитку трудового потенціалу, не враховує кон'юнктурно-інноваційної трансформації країни, тому базовими принципами державної політики у сфері оцінки трудового потенціалу, на думку автора, повинні бути:

- ієрархічність оцінки трудового потенціалу;
- законодавча регламентація оцінки трудового потенціалу;
- створення системи гарантій об'єктивності оцінки трудового потенціалу;
- адекватне методологічне і ресурсне забезпечення процедури реалізації трудового потенціалу.

Отже, трудовий потенціал — інтегральний економічний показник фактичної і максимально можливої кількості і якості праці на даному етапі розвитку продуктивних сил суспільства. Причому структура чинника даного інтегрального показника вельми неоднорідна: найбільша питома вага в трудовому потенціалі наукоємких галузей (точніше машинобудування, освіта і ін.) має якісний чинник, а в трудомістких (агровиробництво, видобуток корисних копалин і ін.) — кількісний чинник.

Узагальнюючи викладене вище, автор пропонує визначати трудовий потенціал як максимально можливу кількість і якість праці при відповідному рівні розвитку продуктивних сил з урахуванням тимчасових обмежень.

Література

1. Бектуров С. У. Питання методології дослідження трудового потенціалу соціалістичного суспільства // Використовування трудового потенціалу: Сб. ст. / Отв. ред. І.С. Маслова. — М.: ІЕ АН СРСР, 1987. — С. 23—30.
2. Богія Д. П., Грішнова О. А. Основи економіки праці: Навч. посіб. — 2-ге видгяд., стер. — К.: Знання — Прес, 2001. — 313 с.
3. Бушмарін І. В. Шляхи підвищення творчого потенціалу трудових ресурсів: досвід економічно розвинених країн // Праця за рубежом. — 2004. — №1. — С. 113—130.
4. Врублевський В.К. Розвинений соціалізм: праця і НТР: Нариси теорії праці. — М.: Політгиздат, 1984. — 450 с.
5. Долішній М. І., Злупко С. М. Основи регіоналізації: концептуальний підхід // Регіональна економіка. — №3 (29). — 2003. — С. 7—17.
6. Золотогорова В. Г. Економіка (енциклопедичний словник). — М.: Інтерпрессервіс, 2004. — 720 с.
7. Лукінов І. І. Економічні трансформації наприкінці ХХ сторіччя. — ДО., 1997.
8. Онокієнко В. В. Основні тенденції формування трудових ресурсів і зайнятості населення України в довготривалій перспективі // Зайнятість і ринок праці: — К.: РВПС України НАН України. — 1998. — Вип. 8. — С. 48—58.
9. Пиріжків С.І. Трудовий потенціал в демографічному вимірюванні / АН України. Ін-т економіки. — К.: Наук. думання, 1992. — 180 с.
10. Указ Президента України «Про основні напрямки розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року» 3 серпня 1999 року № 958/99.

Стаття надійшла до редакції 12.03.2008

УДК 005.21

О. В. Шатілова, аспірантка,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЧНОЇ ГНУЧКОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

АНОТАЦІЯ. Подано визначення «стратегічна гнучкість підприємства». Наведено чинники, які впливають на формування стратегічної гнучкості підприємства. Досліджено процес формування стратегічної гнучкості на підприємстві.