

ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ СУТНІСНОСТІ «ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ»

Сучасні умови господарювання ставлять перед підприємствами ряд нових завдань, найважливішими серед яких є забезпечення ефективного формування, використання та розвитку трудового потенціалу. Управління трудовим потенціалом підприємства є відповідальним процесом, який створює стратегічні можливості для його ефективної діяльності за рахунок забезпечення кваліфікованими працівниками, потрібними для утримання конкурентних переваг. Тому, в умовах сьогоденних тенденцій розвитку національної економіки надзвичайно актуальними стають питання визначення сутності трудового потенціалу, проблем його формування та використання.

Дослідженню проблем в сфері управління трудовим потенціалом присвячено наукові роботи сучасних вчених-економістів, серед яких, зокрема, відзначимо: Верхоглядову Н.І., Генкіна Б.М., Зубрицьку Я.О., Кальєніну Н.В., Линенко А.В., Радько С.Г., Русінко М.І., Шевченко О.Л., Черпа А.В. та ін. Незважаючи на велику кількість наукових досліджень з даної проблематики, невирішеним залишається ряд питань щодо змістовного наповнення поняття «трудова потенціал».

Метою дослідження є узагальнення наукових підходів до визначення сутнісного наповнення поняття «трудова потенціал підприємства» з метою забезпечення його ефективного використання на сучасному підприємстві.

Поняття «трудова потенціал» у науковий обіг було запроваджено на початку 80-х років ХХ ст. Визначаючи дану економічну категорію, варто мати на увазі, що трудова потенціал є узагальненою, збірною характеристикою ресурсів, залежно від місця і часу їх використання. Наразі, «трудова потенціал» має ряд споріднених понять, це «трудова ресурси», «робоча сила», що призводить до заміни одного поняття другим та ототожнення з трудовим потенціалом в ході багатьох наукових досліджень. Відсутність єдиної змістовної наповненості цих понять викликає труднощі при науковому обґрунтуванні прийняття якісних управлінських рішень щодо людської складової виробничої та невиробничої сфери.

Категорія «трудова ресурси» використовується в науковій практиці з 1922 р. після її введення і обґрунтування Струмлініним С.Г. як робочої сили певної країни у віці 16–49 років. Пізніше трудова ресурси було визначено, як частину населення країни, яка через психофізіологічні і інтелектуальні якості здатна виробляти матеріальні блага або послуги. Відмінність цієї категорії від поняття «трудова потенціал» у тому, що трудова ресурси обмежуються віковими рамками (межами працездатного віку), розглядаються як частина працездатного населення в кількісному аспекті, а не визначають ресурси праці, можливості та умови їх розвитку. Це значно вужче визначення трудового потенціалу, носієм якого крім працездатного є також те населення, що не досягло працездатного віку, та яке визначає потенційні можливості його використання в трудовій сфері.

Багато спільних складових з визначенням трудового потенціалу містить категорія «робоча сила». Їх близькість визначається тим, що «робоча сила», як і «трудова потенціал», характеризує можливості людини до функціонування в трудовій сфері. Відмінність цих категорій полягає у тому, що робочою силою називають уже реалізовані у трудовому процесі можливості, а категорія «трудова потенціал» втілює як реалізовані, так і потенційні можливості населення, які можуть бути використані в праці. Теоретичний аналіз категорії «робоча сила» відбувається з позицій необхідності дослідження структури тільки чинного господарського механізму, тоді як трудова потенціал виходить за ці рамки, характеризує не тільки систематично використовувані, але й ті потенції населення, які не реалізувались, але спроможні збагатити відтворювальний процес у перспективі.

Підтвердженням цієї різниці є визначення робочої сили класиками економічної науки. Окрім того, «робоча сила» використовується як індивідуальне поняття, яким неможливо виміряти трудові можливості нації. Більш узагальненою категорією є «трудова потенціал», який складається з індивідуальної робочої сили кожного члена суспільства, а також із потенційних можливостей до праці, ще не використаних в економіці країни. Узагальнення понятійного апарату та прагнення найбільш точно визначити зміст поняття «трудова потенціал» обумовило необхідність удосконалення інтерпретації цієї категорії.

Наслідком того що різні вчені по-різному підходять до розкриття сутності поняття «трудова потенціал», на сьогоденній день існує наступна класифікація сучасних підходів до визначення даного поняття:

- факторний, в якому відбувається ототожнення трудового потенціалу лише з кількісними або якісними його характеристиками, так наприклад Панкратов О. розуміє, трудова потенціал як: «...інтегральну форму, що кількісно і якісно характеризує спроможність суспільства в динаміці забезпечити людський фактор виробництва відповідно до вимог його розвитку»;

- демографічний, в якому трудова потенціал характеризується як «...зведена економіко-демографічна характеристика трудової активності людей, що визначається середнім числом людино-років, яке дане покоління проживе в складі економічно активного населення при заданому рівні смертності й економічної активності»;

- політекономічний, де під трудовим потенціалом розуміють «...ступінь використання працівників, що відображає ефективність суспільної праці, результативність функціонування суспільного працівника як системної категорії»;

- системний підхід, в якому під трудовим потенціалом вбачають «...систему з просторовою та часовою орієнтацією, елементами якої є трудова ресурси з урахуванням усієї сукупності їх кількісних та якісних характеристик, зайнятості та робочих місць»;

- ресурсний, автори якого розглядають трудовий потенціал «... як запаси праці, що залежать від загальної чисельності трудових ресурсів і їх структури за статтю і віком, рівня зайнятості за статтю і віком, накопичених знань, ступеня відповідності демографічної структури працюючих умовам підвищення ефективності праці, соціальної мобільності населення (територіальної і професійної)».

- етимологічний, в основі якого лежить філософія самого потенціалу, тобто «трудовий потенціал» трактується, як «...сукупність можливостей, якими володіє людина незалежно від віку і ступеня працездатності або суспільство; ступінь потужності в якому-небудь відношенні, сукупність засобів, необхідних для чого-небудь, які може використовувати будь-яка людина і суспільство. Тому трудовий потенціал притаманний всьому людству і невід'ємний від суспільства».

Узагальнюючи підходи до визначення трудового потенціалу відмітимо, що у більшості літературних джерел сутність трудового потенціалу підприємства визначається як сукупність наявних та перспективних здібностей та можливостей працівників підприємства. Проте, на думку автора, найбільше розкриває сутність трудового потенціалу визначення Данилюка А., оскільки на сучасному етапі розвитку економіки, головним ресурсом є саме людина та її інтелект. Тільки завдяки професіоналізму, компетентності, творчому підходу та інноваційному мисленню працівників підприємства зможуть підвищити прибуток, за рахунок виробництва конкурентоспроможної продукції.

Отже, на думку сучасних теоретиків і практиків, забезпечення комплексної ефективної діяльності підприємства можливе лише за наявності оптимального механізму управління трудовим потенціалом. В процесі формування та становлення поняття «трудовий потенціал» пройшло довгий шлях. Навіть й досі в науковій спільноті не сформувалося єдиної думки щодо його сутнісного наповнення. Поняття трудовий потенціал сьогодні має ряд споріднених понять таких як: «трудові ресурси» та «робоча сила».

Відмінною рисою сутності «трудового потенціалу» є те, що люди розглядаються як конкурентна цінність підприємства, чий трудовий потенціал необхідно максимально використовувати та розвивати поряд з іншими ресурсами. Таким чином, трудовий потенціал підприємства являє собою наявні та перспективні можливості трудового колективу підприємства, які обумовлені раціональним поєднанням професійно-кваліфікаційної, психофізіологічної та особистісної складових трудового потенціалу підприємства, кількісно й якісно задовольняти потреби підприємства та найефективнішим чином реалізовувати його цілі за наявності відповідного ресурсного забезпечення.