

**Інна Дмитрівна СЛЕПУХІНА**

викладач економічних дисциплін,  
кафедра управління персоналом, економіки та підприємництва  
Херсонський інститут Міжрегіональної Академії управління персоналом  
вул. Тракторна, 20, м. Херсон, 73022, Україна  
E-mail: nylya1.05@mail.ru  
Телефон: +380501881606

## **АНАЛІЗ ТЕОРЕТИЧНИХ ПІДХОДІВ ДО ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА МАШИНОБУДІВНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ**

Слепухіна, І. Д. Аналіз теоретичних підходів до формування та розвитку трудового потенціалу на машинобудівному підприємстві [Текст] / Інна Дмитрівна Слепухіна // Економічний аналіз : зб. наук. праць / Тернопільський національний економічний університет; редкол.: В. А. Дерій (голов. ред.) та ін. – Тернопіль : Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету «Економічна думка», 2014. – Том 15. – № 3. – С. 179-184. – ISSN 1993-0259.

### **Анотація**

**Вступ.** Цивілізаційні перетворення та зміна місця, ролі людини й характеру праці є взаємообумовленими. З одного боку, будь-яке суспільство має рівень розвитку праці, що відповідає рівню його цивілізаційного поступу, а з іншого – рівень цивілізаційної розвиненості є передумовою формування мотивів, ставлення до праці та її реалізації. Отже, дослідження цього феномену взаємообумовленості є основою формування підґрунтя їх наукового осмислення.

**Мета.** Метою написання статті є збір та удосконалення теоретичних та науково-методологічних основ забезпечення системи формування та розвитку трудового потенціалу на машинобудівному підприємстві. Для її досягнення поставлено та вирішено такі задачі: дослідити теоретичні основи поняття «трудоий потенціал», зв'язок з економічними категоріями: «людські ресурси», «людський капітал» та відмінності між цими поняттями; розкрити сутність трудового потенціалу та визначити роль людини на виробничому підприємстві, його основні характеристики.

**Метод (методологія).** Використані такі методи: теоретичного узагальнення – для визначення елементів структури трудового потенціалу підприємства; загальнонаукові принципи, засади сучасної економічної теорії, наукові праці вітчизняних і зарубіжних учених; аналізу та синтезу – для обґрунтування факторів розвитку трудового потенціалу.

**Результати.** Наше дослідження присвячено проблемам формування та розвитку трудового потенціалу підприємства. У статті висвітлено аналіз теоретичних підходів до зазначеної проблеми. Огляд наукової літератури довів, що попри велику кількість наукових праць, ця проблема й досі залишається відкритою та актуальною. Трудоий потенціал підприємства – це, перш за все, люди (людський фактор), який у трудовому процесі перетворюється на трудовий потенціал. Потенціал, у свою чергу, – це приховані можливості робітника. Визначено, що освіта виступає первинним елементом системи продукування інновацій «освіта – наукові дослідження – інноваційний продукт – масове виробництво». Саме тому людський фактор має велике значення на підприємстві.

**Ключові слова:** трудоий потенціал; людський фактор; персонал; розвиток трудового потенціалу.

**Инна Дмитриевна СЛЕПУХИНА**

## **АНАЛИЗ ТЕОРЕТИЧЕСКИХ ПОДХОДОВ К ФОРМИРОВАНИЮ И РАЗВИТИЮ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НА МАШИНОСТРОИТЕЛЬНОМ ПРЕДПРИЯТИИ**

### **Аннотация**

**Введение.** Цивилизационные превращения и смена места, роли человека и характера труда взаимообусловлены. С одной стороны, любое общество имеет уровень развития труда, а с другой – уровень цивилизационного развития является предпосылкой формирования мотивов, отношение к труду и его реализации. Итак, исследование данного феномена взаимообусловленности является основой формирования их научного осмысления.

**Цель.** Целью написания статьи является сбор и усовершенствование теоретических и научно-методологических основ обеспечения формирования и развития трудового потенциала

© Інна Дмитрівна Слепухіна, 2014

---

машиностроительного предприятия. Для ее достижения поставлены и решены такие задачи: исследовать теоретические понятия «трудовой потенциал», связь с экономическими категориями: «человеческие ресурсы», «человеческий капитал» и отличия между этими понятиями; раскрыть суть трудового потенциала и определить роль человека на производственном предприятии, его основные характеристики.

**Метод (методология).** *Использованы такие методы: теоретического обобщения – для определения элементов структуры трудового потенциала предприятия; общенаучные принципы, положения современной экономической теории, научные труды отечественных и зарубежных учёных; анализа и синтеза – для обоснования факторов развития трудового потенциала.*

**Результаты.** *Данное исследование посвящено проблемам формирования и развития трудового потенциала предприятия. В статье проанализированы теоретические подходы к данной проблеме. Обзор научной литературы доказал, что, несмотря на большое количество трудов, эта проблема до сих пор остаётся открытой и актуальной. Трудовой потенциал предприятия – это, прежде всего, люди (человеческий фактор), который в трудовом процессе превращается на трудовой потенциал. Потенциал, в свою очередь, – это скрытые возможности работника. Определено, что образование выступает первичным элементом системы продуцирования инноваций «образование – научные исследования – инновационный продукт – массовое производство». Именно поэтому человеческий фактор достигает большого значения на предприятии.*

**Ключевые слова:** *трудовой потенциал; человеческий фактор; персонал; развитие трудового потенциала.*

**Inna Dmytrivna SLEPUKHINA**

Teacher of Department of Personnel Management, Economics and Entrepreneurship,  
Kherson Institute of the Interregional Academy of Personnel Management  
Tractorna str., 20, Kherson, 73022, Ukraine  
E-mail: nylya1.05@mail.ru  
Phone: +380501881606

## **THE PROBLEMS OF THE FORMULATION AND THE DEVELOPMENT OF THE LABOUR POTENTIAL MACHINE-BUILDING ENTERPRISE**

### **Abstract**

**Introduction.** *Civilization changes and change of man's place, role and the nature of work in the development of civilizations are interdependent. On the one hand, any society has a level of work development in according to the level of its civilization progress, but on the other hand – the level of civilization development is a prerequisite for the formation of motives, attitudes toward labor and its implementation. Thus, the study of the phenomenon of interdependence is basis of the core of the foundation of scientific understanding.*

**Purpose.** *The purpose of this article is a collection and improvement of theoretical and scientific – methodological basis for system formation and development of labor potential at the machine-building company. To archive the purpose of the article the following tasks are put and solved: to explore the theoretical foundations of the concept of "working capacity" relationship with economic categories "human resources", "human capital" and the differences between these concepts, uncover the nature of the employment potential and to determine the role of man in the industrial company, its main characteristics.*

**Method(methodology).** *The following methods are used : theoretical generalization – to determine the structural elements of labor potential of the company, general scientific principles of modern economic theory, scientific works of domestic and foreign scientists; analysis and synthesis – to study the factors of labor potential.*

**Results.** *This research is devoted to the problems of the formulation and the development of the labour potential machine-building enterprise. In the article there has been described the theoretical analysis of the approaches to this problem. The scientific literary viewing says that in spite of the great quantity of the scientific works this problem is opened and actual. Labour potential of the enterprise – are people (human factor) which is transformed into labour potential. The potential is hidden opportunity of the worker. It's a common knowledge that the education is the first element of the innovation productivity system «education – scientific researches – innovated product – mass production». According to this the human factor has the great meaning at any enterprise.*

**Keywords:** *labour potential; human factor; personnel; the development of labor potential.*

**JEL classification:** J01, J24

---

---

## Вступ

В сучасних умовах виживають лише ті підприємства, які найбільш правильно і компетентно зрозуміли вимоги ринку, організували виробництво конкурентоспроможної продукції, уміло здійснюють мотивацію висококваліфікованої праці персоналу. Усе це вимагає необхідної осучасненої сссс підготовки спеціалістів різних професій.

Головна мета діяльності підприємства – довгострокова економічна стійкість підприємства на конкурентному ринку – може бути досягнута лише за умови приведення ресурсного потенціалу підприємства у відповідність до мінливого зовнішнього середовища і формування інтелектуального потенціалу, здатного задовольнити попит ринку на інтелектуальний продукт.

Оцінка сучасного стану трудового потенціалу показує, що він ще не повністю відповідає вимогам конкурентоздатності у світовому вимірі.

Розвиток науки в новій соціально-економічній ситуації, пов'язаний з необхідністю переходу економіки на переважно інтенсивний шлях розвитку, привів до зміни поглядів на місце людини в суспільному виробництві та виникнення у 80-х роках поняття «трудова потенція» як інтегральної динамічної системи, що містить демографічну, економічну і соціальну підсистеми, об'єднані спільністю трудової діяльності. Запровадження в наукову думку поняття «трудова потенція» означало перегляд оцінки ролі людини у виробничому процесі, визнання значення накопиченого в суспільстві інтелектуального й освітнього потенціалу [1, с. 165].

У радянський період в умовах планової економіки дослідження трудового потенціалу здійснювали Ф. Волков, Р. Колосова, Р. Яковлев та інші.

Основні проблеми, що стосуються формування та розвитку трудового потенціалу викладено вітчизняними та зарубіжними економістами, серед яких: С. Бандур, В. Близнюк, М. Долішній, Р. Еренберг, К. Ерроу, В. Онікієнко, С. Пирожков, С. Писаренко, В. Пономаренко, У. Садова, Г. Хентце, В. Шаміра.

У вирішенні питань формування трудового потенціалу вагомий внесок зробили вчені: С. Дятлов, В. Іноземцев, М. Крітський, Д. Нестерова, А. Новицький.

Значні напрацювання у теоретичну і методологічну розробку проблем формування та розвитку трудового потенціалу в умовах структурної трансформації економіки України запропоновано відомими українськими вченими А. Амошею, С. Вовканичем, С. Злупко, І. Лукиновим, Л. Семівим, та іншими.

Аналіз сучасних наукових досліджень і публікацій свідчить про те, що обґрунтовано теоретико-методологічні дослідження трудового потенціалу, вивчено фактори його формування та розвитку, але нині залишилась низка теоретичних проблем, які потребують якомога швидшого розв'язання. Серед них – питання, пов'язані з дослідженням трудового потенціалу як важливої складової суспільної системи [2, с. 140].

В економічній енциклопедії зазначено, що трудова потенція – це людські можливості, ресурси праці, найповніша та всебічна характеристика працездатного населення як продуктивної сили. Трудова потенція має кількісні та якісні параметри. Кількісно він визначається чисельністю працездатного населення, законодавчо встановленою тривалістю робочого часу за суспільно нормальної інтенсивності праці та збігається з величиною трудових ресурсів.

З урахуванням специфіки предмета дослідження основу методологічної бази дослідження склали принципи єдності історичного та логічного, абстрактного та конкретного, всебічності та об'єктивності розгляду.

Зазначимо, що дослідження трудового потенціалу відбувається в різних напрямках (соціологія, психологія, кадровий менеджмент тощо), проте трудова потенція був і залишається предметом розгляду здебільшого економістів. Необхідно відзначити їх внесок у розробку теоретичного базису поняття «трудова потенція», його концептуалізації. Проте не можна не побачити, що з позицій економічного аналізу неможливо повноцінно розкрити ключові моменти, пов'язані із соціально загальною природою праці, із трансформаціями людської природи та світогляду тощо. До того ж, сам факт, що трудова потенція вивчався здебільшого в межах економічного дискурсу, наклав відбиток на розуміння його сутності та змісту [3, с. 20].

Трудова потенція кожної країни є фундаментом подальшого економічного, соціального, культурного розвитку держав, усього світу, забезпечуючи оптимальні умови життєдіяльності суспільства.

Результативність діяльності трудового потенціалу безпосередньо пов'язана з динамікою соціально-економічного прогресу в країні та рівнем життя громадян.

Тому дослідження основ формування трудового потенціалу є актуальним завданням з огляду на формування якісно нового трудового потенціалу інформаційного, постіндустріального суспільства майбутнього [2, с. 32].

Важлива економічна категорія – «людські ресурси» – відображає головне багатство суспільства, прогрес якого можливий лише при створенні умов для відтворення, розвитку та використання цього ресурсу з урахуванням інтересів кожної окремої людини.

«Людський капітал» – це економічна категорія, яка характеризує сукупність сформованих і розвинутих унаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають у їхній власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів свого власника та національного доходу.

Відмінність поняття «трудовий потенціал» полягає в тому, що трудовий потенціал – це персоніфікована робоча сила, розглянута в сукупності своїх якісних характеристик. Таке розуміння дає змогу оцінити потенціал окремого працівника, так і потенціал їх сукупності [4, с. 28].

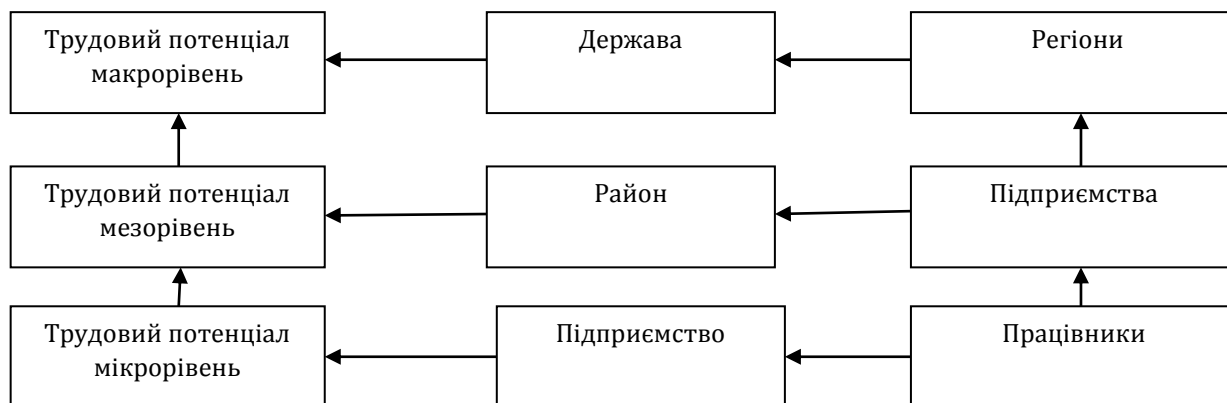


Рис. 1. Ієрархічна структура підходів до визначення трудового потенціалу

Аналіз тлумачень сутності трудового потенціалу, наявність різних його визначень свідчить про те, що трудовий потенціал має комплексний характер і складну структуру.

На основі існуючих визначень нами сформовано єдиний ієрархічний підхід до трактування цього поняття з точки зору рівня управління трудовим потенціалом – мікро-, мезо- і макро- (рис. 1).

Трудовий потенціал формується на різних рівнях – вертикальному та горизонтальному. По вертикалі – це взаємозалежні потенціали мікро-, мезо- і макрорівнів, які формуються по горизонталі на рівні окремого працівника, підприємства, регіону та держави загалом.

Отже, з одного боку, трудовий потенціал характеризує накопичені знання, вміння, здібності окремого працівника, які можуть бути використані в процесі праці на підприємстві. З іншого боку, він відображає реальний стан використання накопичених раніше знань, вмінь та здібностей трудових ресурсів регіону. А параметри макрорівня (пропозиція робочої сили, кількість працездатного населення та його загальноосвітній рівень) зумовлюють якісні та кількісні параметри трудового потенціалу країни [3, с. 45].

В умовах прискорених темпів розвитку науки, техніки і технологій, глобалізації економічних процесів, доступності капіталу, широкого асортименту засобів і предметів праці конкурентні переваги підприємств формуються внаслідок ефективного використання професійних, творчих, комунікаційних та інших здібностей персоналу, адже швидко реагувати на зміни зовнішнього середовища, розробляти і впроваджувати інноваційні проекти у всі сфери діяльності підприємства, ефективно управляти його виробничим потенціалом можна лише за наявності всебічно освічених, висококваліфікованих і мобільних працівників [5].

Головна специфіка сутності трудового потенціалу полягає в тому, що під впливом постійних змін суспільних форм і видів праці поступово розвивається людський фактор, підвищуються якісні характеристики робочої сили. Це має зворотний вплив на виробництво і зумовлює необхідність якісного оновлення форм його організації. При цьому останні супроводжуються тим, що індивіди, по-перше, як носії здатності до праці, по-друге, як учасники процесу праці загалом, по-третє, як члени суспільства вступають з цього приводу в певні відносини, які становлять основний зміст трудового потенціалу як економічної категорії [4, с. 27].

Основні характеристики трудового потенціалу доцільно поділити на дві групи:

- показники, що характеризують соціально-демографічні компоненти трудового потенціалу колективу підприємства: структура за віком і статтю, рівень освіти, родинна структура, стан здоров'я тощо.
- показники виробничих компонентів трудового потенціалу: професійно-кваліфікаційна структура, підвищення професійного рівня, творча активність.

Творчий потенціал та активність втілюються темпами науково-технічного прогресу в країні, доходами від авторських прав, кількістю патентів міжнародних премій та інше. Рівень освіти населення характеризується середньою кількістю років навчання у розрахунку на одну людину, часткою витрат на освіту в державному бюджеті, доступністю різних рівнів освіти тощо [2, с. 20].

Усвідомлюючи всі відмінності та тотожності в розумінні суті та складових компонентів трудового потенціалу, ми вважаємо, що акценти насамперед необхідно ставити на питаннях розвитку трудового потенціалу, його резервів, оцінювання його розвитку. Розвиток трудового потенціалу як динамічна категорія має мету позитивних кількісно-якісних зрушень у власній структурі, а також прогресивний поступ у залученні працездатного населення до суспільно-корисної праці, досягнення зростання його якісних характеристик та загальної продуктивності [1, с. 15].

У окремих сучасних новостворених виробництвах з вітчизняним та іноземним капіталом проблемним є формування колективу з висококомпетентним трудовим потенціалом. Кризові явища у світі та нашої державі торкнулись тією чи іншою мірою більшості галузей господарювання.

Без сумніву, відтворення, збереження та наповнення вітчизняного виробництва товарів та послуг висококомпетентним трудовим потенціалом на основі новітніх знань та попереднього досвіду має стратегічно важливе значення для держави. Цей процес невідворотній і потребує повноцінної концентрації дієвих кроків держави і капіталу з використанням наукових підходів теорії людського розвитку [1, с. 50].

Однією з проблем формування ефективного кадрового потенціалу в Україні є те, що не на всіх українських підприємствах розуміють значущість розвитку кадрового потенціалу, але провідні світові корпорації вже визнали, що єдина стійка конкурентна перевага, яку підприємство буде мати в майбутньому, – це люди [4, с. 25].

Основа формування потенціалу сучасних підприємств – персонал.

В останні роки загальною стала думка про те, що ефективність економічного розвитку сучасних держав у великому ступені залежить від ресурсів, вкладених у «людський фактор», без якого неможливо забезпечити поступальний розвиток суспільства. [3, с. 31]

Сьогодні людина розглядається як один із видів капіталу і водночас як основний фактор ефективного використання будь-якого капіталу взагалі – людського у тому числі. Таким чином, рівень розвитку економіки держави визначається рівнем людського розвитку, рівнем людського капіталу та ефективністю його використання. [1, с. 16]

Трудовий потенціал, що є здатним до розвитку, перетворює людину у найважливіший ресурс виробництва: продуктивність праці, мотивація та інноваційний потенціал людини визначають успіх стратегії, спрямованої на інтенсифікацію виробництва, конкурентоздатність тощо. [3, с. 31]

Отже, основним постулатом сучасної філософії менеджменту є завдання активізації людського чинника, тобто свідомого й ефективного застосування в процесі праці нагромаджених знань, умінь, досвіду, поєднаних з наявними у людини від природи якостями – прагненням до пізнання, аналітичним мисленням, евристичною творчою діяльністю. Людський чинник вважається головною продуктивною силою суспільства, яка лежить в основі концепцій удосконалення систем і методів управління в аспекті удосконалення трудового потенціалу. У сучасних умовах такі характеристики трудового потенціалу, як визнання, вміння, трудові навички, ініціатива, заповзятливість, стають найважливішими ресурсами стратегічного плану [1, с. 149].

Аналізуючи та оцінюючи розвиток трудового потенціалу, необхідно звертати увагу на ті умови та особливості, які зумовлюють той чи інший його стан у кожен конкретний період часу та простору. Так функціонування та відтворення трудового потенціалу України на цей час здійснюється у складних новочасних умовах, для яких характерними є не лише криза економічних, політичних, соціальних явищ, але і наростання істотних ціннісно-моральних суперечностей та значної соціальної напруги [2, с. 35].

### **Висновки та перспективи подальших розвідок**

Таким чином, однією з гострих та значущих для сталого соціально-економічного розвитку України є проблема збереження і зміцнення трудового потенціалу. Перехід до нової моделі суспільного розвитку в системі світових відносин обумовлює важливість та своєчасність досліджень зазначеної проблеми, у потребі створення повноцінних умов для розвитку трудового потенціалу посилює практичну значущість її розв'язання.

### **Список літератури**

1. Глуценко, В. В. «Теоретичні підходи до визначення сутності категорії «трудовий потенціал» [Текст] / В. В. Глуценко. – Економіка АПК. – 2011. – № 3. – 176 с.
2. Мазіна, О. «Оцінка та чинники розвитку людського капіталу» [Текст] / О. Мазіна. // Держава та економіка. Вісник КНТЕУ. – 2012. – №6. – 168 с.
3. Ареф'єва, О. В. Перспективні напрями розвитку трудового потенціалу в системі споживчої кооперації [Текст] / О. В. Ареф'єва, І. М. Мягких. – Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 12 (102). – 215 с.
4. Акулов, М. Г. Економіка праці та соціально-трудові відносини [Текст] / М. Г. Акулов, А. В. Дрabanіч, Т. В. Євась. – К. : Центр учбової літератури, 2012, 328 с.

---

## **References**

1. *Gluschenko, V. (2011). Theoretical approaches to determining of the nature of the category of the working capacity. Economy of AIC, 3.*
2. *Mazina, A. (2012). Evaluation factors and human capital development State and Economy. Bulletin KNTEU.*
3. *Aref'eva, A. & Myagkyh, I. (2009). Perspective directions of the development of the labor potential in the system of consumer cooperatives. Actual problems of the economy, 12 (102).*
4. *Akulov, M., Drabanich, A., Yevas', T. (2012). Labor Economics and social-labor relations. Kyiv: Centre of tutorial textbooks.*

**Стаття надійшла до редакції 16.02.2014 р.**