

СКЛАДОВІ ЕЛЕМЕНТИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ КОЛЕКТИВУ

ГОЛУБЕВ С. М.

УДК [005.336:331.103.1]:316.334.22

Голубев С. М. Складові елементи трудового потенціалу колективу

У статті уточнено сутність поняття «трудова потенціал» та визначено його складові на різних рівнях дослідження. Зроблено висновок, що трудова потенціал на кожному з вищих рівнів доповнюється додатковим елементом, що характеризує вигоди від взаємодії. Але існує й інший фактор, що характеризує витрати на взаємодію та групову роботу. При цьому в деяких випадках він буває більший, ніж вигоди від об'єднання. Тому саме груповий, або організаційний, потенціал має найбільші резерви розвитку та використання.

Ключові слова: трудова потенціал, колектив, складові елементи.

Рис.: 3. **Бібл.:** 8.

Голубев Станіслав Миколайович – аспірант, кафедра соціології та психології управління, Харківський національний економічний університет (пр. Леніна, 9а, Харків, 61166, Україна)

E-mail: stasgolubev@yandex.ua

УДК [005.336:331.103.1]:316.334.22

Голубев С. Н. Составные элементы трудового потенциала коллектива

В статье уточнена сущность понятия «трудова потенціал» и определены его составляющие на разных уровнях исследования. Сделан вывод о том, что трудова потенціал на каждом из высших уровней дополняется дополнительным элементом, характеризующим выгоды от взаимодействия. Но существует и другой фактор, характеризующий затраты на взаимодействие и групповую работу. При этом в некоторых случаях он бывает больше, чем выгоды от объединения. Поэтому именно групповой или организационный потенциал имеет наибольшие резервы развития и использования.

Ключевые слова: трудова потенціал, коллектив, составные элементы.

Рис.: 3. **Библ.:** 8.

Голубев Станіслав Николаевич – аспірант, кафедра социологии и психологии управления, Харьковский национальный экономический университет (пр. Ленина, 9а, Харьков, 61166, Украина)

E-mail: stasgolubev@yandex.ru

UDC [005.336:331.103.1]:316.334.22

Golubev S. N. The Constituent Elements of the Labor Potential Team

The article specifies the nature of the concept of «employment potential» and its components are defined at different levels of study. It is concluded that the employment potential of each of the higher levels is complemented by an additional element that characterizes the benefits of interaction. But there is another factor characterizing the cost of interaction and group work. Thus, in some cases, it is more than the benefits of the association. Therefore, it is a group or organizational capacity has the largest reserves of the development and use.

Key words: labor potential, team, constituent elements

Pic.: 3. **Bibl.:** 8.

Golubev Stanislav N. – Postgraduate Student, Department of Sociology and Psychology of Management, Kharkiv National University of Economics (pr. Lenina, 9a, Kharkiv, 61166, Ukraine)

E-mail: stasgolubev@yandex.ru

Останні роки дослідженню трудового потенціалу надається багато уваги вченими різних галузей (менеджмент, демографія, національна економіка). Це зумовлено підвищенням ролі людини та груп людей у забезпеченні конкурентоспроможності не лише окремого підприємства, а й всієї країни. Людина з її особливостями, індивідуальними здібностями стає головним засобом виробництва. Цей засіб, на відміну від інших (обладнання, технологій, ресурсів), має колосальні резерви застосування, особливо, коли людина займається інтелектуальною творчою працею.

Трудова потенціал – складна система, що містить у своїй структурі багато окремих елементів, кожний з яких має свої резерви розвитку. Особливої уваги потребує дослідження трудового потенціалу об'єднаних працівників. При роботі працівників у групах багато витрат часу йде на налагодження взаємодії, порозуміння між собою, обговорення та прийняття спільного рішення. Ці витрати знижують ефективність роботи всього колективу, тому їх усунення або зменшення сприяє більш ефективному використанню трудового потенціалу всього колективу.

Вітчизняними та закордонними вченими сформовано значний доробок у сфері дослідження трудового

потенціалу (розуміння сутності, визначення складових, засобів формування та розвитку тощо). Дослідженням вказаних проблем займалися багато як зарубіжних, так і вітчизняних вчених, серед них Кібанов А. Я., Генкін Б. М., Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Шевчук Л. Т., Чорний Р. С., Осовська Г. В., Семикіна М. В. тощо. Аналіз їх публікацій показав, що серед вчених немає єдиного розуміння сутності та складових «трудова потенціалу». Більшість з них дають оригінальні визначення трудового потенціалу, різний набір складових і розглядають його на різних рівнях (державний або суспільний, регіональний, підприємства або трудового колективу, окремого працівника).

Метою статті є дослідження сутності поняття «трудова потенціал» та визначення складових трудового потенціалу індивідів, груп та організацій на основі аналізу і узагальнення поглядів вчених-економістів.

Існує багато підходів до розуміння поняття «трудова потенціал». Його розглядають як «частину потенціалу людини», «нереалізовані можливості працівника», «сукупність якостей та можливостей працівника» тощо. У більшості визначень трудова потенціал тісно пов'язаний з поняттям «можливості», тобто виступає як інтегральний показник можливостей працівника вико-

нувати ту чи іншу роботу або займатися якимось видом діяльності.

Трудовий потенціал розглядається на декількох рівнях: індивідуальний (трудовий потенціал окремого працівника), колективний (трудовий потенціал групи працівників або всього підприємства), регіональний (трудовий потенціал регіону або держави). Кожен з рівнів передбачає свої складові, які більш повно відображають його використання. Але навіть при дослідженні трудового потенціалу на одному рівні автори пропонують різні складові. Частіше за все виділяють професійні, фізіологічні, демографічні, інтелектуальні, творчі, комунікаційні якості [1 – 8].

У даному дослідженні за основу були взяті погляди Кібанова А. Я. Він розглядає трудовий потенціал як «сукупність духовних та фізичних якостей людини, що визначають можливість та межі його участі в трудовій діяльності, здатність досягати окремих результатів, а також вдосконалюватись в процесі праці» [3, с. 61]. Автор акцентує увагу не тільки на можливості людини досягати результатів праці, але й на її здатності вдосконалюватись в процесі праці. Це визначення розглядає трудовий потенціал на рівні підприємства або окремого працівника. Кібанов А. Я. виділяє чотири складових трудового потенціалу: психофізіологічна, соціально-демографічна, кваліфікаційна, особистісна [3, с. 62].

На основі узагальнення літератури було розроблено нову класифікацію складових трудового потенціалу. Особливістю її є розгляд багаторівневої структури трудового потенціалу. На першому рівні розглядається людина як головний носій трудового потенціалу. Можна виділити такі його складові:

- ✦ *психофізіологічні якості* – це ті природні особливості людини, які характеризують її загальні можливості та психологічні властивості організму (вік, стать, стан здоров'я, витривалість, працездатність, темперамент тощо);
- ✦ *професійно-кваліфікаційні якості*, що безпосередньо пов'язані з трудовою діяльністю (рівень освіти, об'єм спеціальних знань, досвід, професійність, трудові навички тощо);
- ✦ *індивідуально-особистісні якості* – це ті загальні якості людини, які характеризують її світогляд, особливості характеру та опосередковано впливають на результати трудового процесу (мотивацію, дисциплінованість, активність, цінності, творчі здібності, рівень культури, прагнення до саморозвитку тощо),
- ✦ *соціальні та комунікаційні якості* – ті, що відповідають за можливість взаємодії в колективі (здатність працювати в команді, лідерські та організаційні здібності, комунікаційні якості тощо). Ця остання складова потенціалу близька за сутністю до індивідуально-особистісних якостей, але вона проявляється лише у взаємодії з іншими людьми.

При об'єднанні людей у групу або колектив виникає нова складова, яка відповідає за взаємодію працівників між собою. Умовно назвемо її «якості групи». Вона вклю-

чає в себе такі якості всього колективу, як його структура, згуртованість, рівень довіри тощо. Таким чином, трудовий потенціал групи включає в себе сукупність потенціалу окремих працівників та додатковий потенціал за рахунок якостей групи. Трудовий потенціал організації або підприємства формується аналогічно. Крім сукупності трудових потенціалів окремих груп, він включає в себе потенціал їх взаємодії, який створюється за рахунок «організаційних якостей» (організаційна культура, структура організації тощо). Аналогічно створюється трудовий потенціал держави за рахунок «якостей держави» (нормативно-правова база, суспільні інститути, менталітет народу тощо). Схему складових елементів трудового потенціалу підприємства представлено на рис. 1.

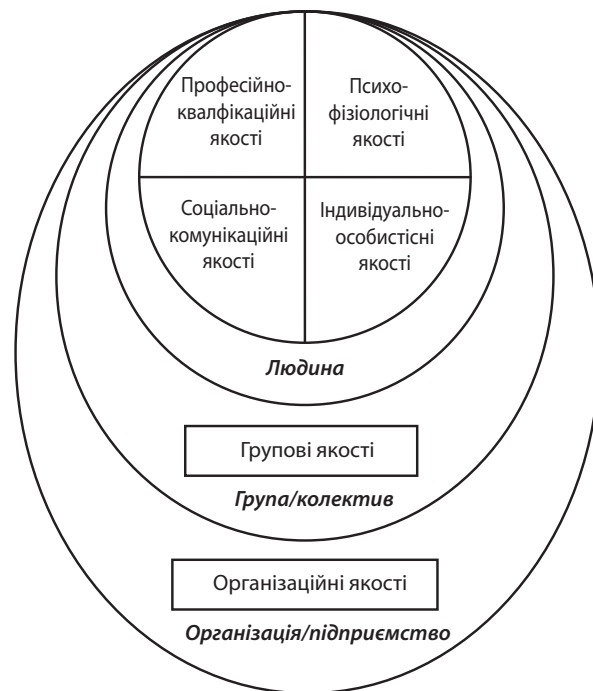


Рис. 1. Складові елементи трудового потенціалу підприємства

З рис. 1 видно, що трудовий потенціал підприємства – це сума трудових потенціалів окремих груп плюс потенціал утворений організаційними якостями

$$ТП_{ОРГ} = ТП_{ГР1} + \dots + ТП_{ГРН} + ОЯ,$$

де $ТП_{ГРi}$ – трудовий потенціал i -тої групи, $ОЯ$ – організаційні якості.

Аналогічно трудовий потенціал групи – це сума трудових потенціалів окремих працівників плюс додатковий потенціал, що залежить від якостей групи:

$$ТП_{ГР} = ТПП_1 + \dots + ТПП_{iN} + ГЯ,$$

де $ТП_{iN}$ – трудовий потенціал i -того працівника, $ГЯ$ – трудовий потенціал, що залежить від якостей групи.

Таким чином, при об'єднанні працівників у групи відбувається збільшення трудового потенціалу всієї групи порівняно з простою сумою трудових потенціалів працівників. Крім того, збільшується не тільки сам трудовий потенціал, а й його використання. Проілюструємо це докладніше на прикладі. Розглянемо двох працівників А та Б, які мають свою трудові потенціали $ТП_A$ та $ТП_B$ відповідно, кожен з них по-різному використовує

свій потенціал на значення $РТП_A$ та $РТП_B$ відповідно (рис. 2).

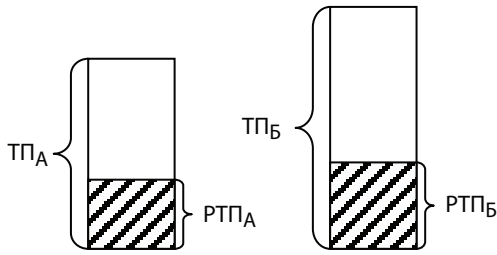


Рис. 2. Трудовий потенціал та його реалізація працівниками

При об'єднанні цих працівників у групу відбувається складання їх потенціалів, але з'являється додаткова складова, яка збільшує сумарний потенціал на ΔTP . Це збільшення залежить від рівня обміну знаннями, досвідом, взаємодії між працівниками тощо. Крім цього, збільшується й реалізація трудового потенціалу на ΔRTP (рис. 3). Вона збільшується за рахунок взаємодії, кооперації, спеціалізації, розподілу праці тощо. Але існує інший фактор, який зменшує ступінь реалізації потенціалу, це витрати на взаємодію між працівниками (BB). Він включає витрати часу, зусиль на порозуміння, розподіл робіт, налагодження контактів тощо. Крім того, сюди відносяться деякі особливості групової роботи (схильність до прийняття більш ризикованого рішення, ігнорування критики прийнятого групою рішення, існування групового тиску тощо), які зменшують ефективність праці. Іноді складається ситуація, коли ці витрати перевищують збільшення реалізації трудового потенціалу ($BB > \Delta RTP$), у такому випадку об'єднання працівників у групу неефективно, необхідно або збільшувати ефективність об'єднання, або не об'єднувати працівників у групу.

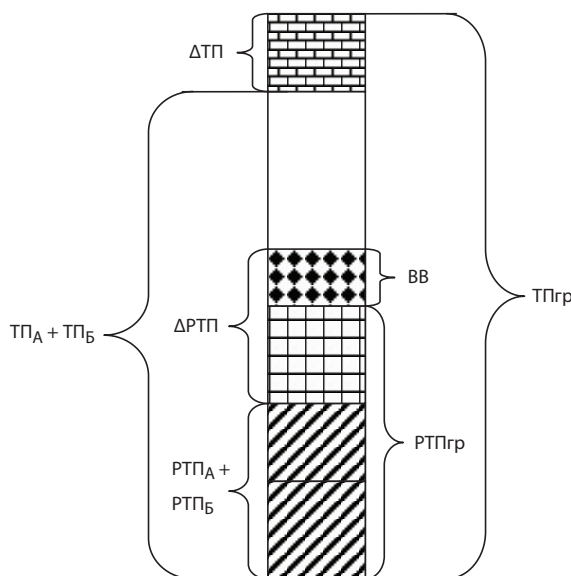


Рис. 3. Трудовий потенціал групи та його реалізація

Таким чином, об'єднання працівників у групи сприяє не тільки збільшенню трудового потенціалу, а й підвищенню рівня його використання. Ефективність цього об'єднання можна оцінити за трьома параметрами: збіль-

шення трудового потенціалу групи, збільшення рівня використання трудового потенціалу працівниками та витрати на взаємодію між працівниками. Співвідношення цих показників залежить від соціальних і комунікаційних якостей кожного з працівників та якостей самої групи.

ВИСНОВКИ

Аналіз літератури показав, що існує багато різних підходів до визначення сутності поняття «трудовий потенціал». Це поняття розглядається на різних рівнях і включає різні групи складових елементів. Автором було запропоновано розглядати складові елементи трудового потенціалу залежно від рівня дослідження. Так, на індивідуальному рівні досліджено підхід Кібанова А. Я., який розглядає трудовий потенціал як сукупність фізичних і духовних якостей, що визначають можливості виконання трудової діяльності, досягнення окремих результатів та розвитку у процесі праці.

Трудовий потенціал групи розглядається як сукупність трудових потенціалів окремих членів групи та додатковий потенціал, що формується за рахунок якостей всієї групи. Цей приріст потенціалу залежить від якостей працівників, їх умінь взаємодіяти, обмінюватися досвідом, здатність працювати в команді, а також особливі якості саме групи (групові норми, цінності, традиції, структура тощо). При об'єднанні працівників у групу збільшується не лише їх трудовий потенціал, а й ступінь його використання. Але при цьому є негативна тенденція збільшення витрат на взаємодію та порозуміння між членами групи.

Аналогічно трудовий потенціал всього підприємства є сукупністю трудових потенціалів групи та додаткового потенціалу, що залежить від якостей підприємства або організації, які характеризують організаційну структуру, культуру, взаємодія груп та їх членів на рівні цілої організації.

Таким чином, трудовий потенціал на кожному з вищих рівнів доповнюється додатковим елементом, що характеризує вигоди від взаємодії (у вигляді приросту трудового потенціалу та збільшення ступеню його використання). Але існує й інший фактор, що характеризує витрати на взаємодію та групову роботу. При цьому в деяких випадках він буває більший, ніж вигоди від об'єднання. Тому саме груповий, або організаційний, потенціал має найбільші резерви розвитку та використання. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. Генкин Б. М. Экономика и социология труда : учеб. для вузов / Б. М. Генкин. – 7-е изд., доп. – М. : Норма, 2007. – 448 с.
2. Гуменюк М. М. Методологические аспекты оценки трудового потенциала предприятия в условиях инновационной экономики / М. М. Гуменюк, А. С. Миронцова // Инновационная экономика. – 2011. – № 4. – С. 65 – 68.
3. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации : Учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. – 3-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 638 с. – (Высшее образование).
4. Кулинич Л. В. Трудовой потенциал: сущность та склад / Л. В. Кулинич // Економічний простір. – 2001. – № 50. – С. 98 – 104.

5. **Осовська Г. В.** Управління трудовими ресурсами : Навчальний посібник для студ. вищ. навч. закл. / Г. В. Осовська, О. В. Крушельницька. – К. : Кондор, 2008. – 224 с

6. **Череп А. В.** Дослідження сутності економічної категорії «трудоий потенціал» у менеджменті різних рівнів / А. В. Череп, А. О. Зубрицька // Вісник Запорізького національного університету. Економічні науки. – 2010. – № 4. – С. 90 – 95.

7. **Чорний Р. С.** Підходи до розуміння сутності та структури трудового потенціалу / Р. С. Чорний / Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – Вип. 21.6

8. **Шевчук Л. Т.** Медико-соціальні аспекти використання трудового потенціалу: регіональний аналіз і прогноз / Л. Т. Шевчук. – Львів, 2001. – 489 с.

УДК 331.368

СУЧАСНА МОДЕЛЬ РЕГУЛЮВАННЯ ПРОЦЕСУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ МОЛОДИХ ФАХІВЦІВ НА РИНКУ ПРАЦІ

ЖУКОВА В. О.

УДК 331.368

Жукова В. О. Сучасна модель регулювання процесу забезпечення конкурентоспроможності молодих фахівців на ринку праці

У статті визначено сутність, основні складові та обґрунтовано необхідність трансформації моделі регулювання процесу забезпечення конкурентоспроможності молодих фахівців у сучасних умовах. У контексті розуміння сутності регулювання конкурентоспроможності у широкому змісті охарактеризовано такі поняття, як «політика», «метод», «важіль» та «інструмент». Запропоновано модель регулювання процесу забезпечення конкурентоспроможності молодих фахівців на ринку праці, що поєднує три основні напрями регулювання: ринкове регулювання, державне регулювання та регулювання засобами соціального партнерства.

Ключові слова: конкурентоспроможність молодих фахівців, державне регулювання, ринкове регулювання, соціальне партнерство.

Бібл.: 11.

Жукова Владислава Олександрівна – викладач, кафедра економіки праці та менеджменту, Кіровоградський національний технічний університет (пр. Університетський, 8, Кіровоград, 25006, Україна)

E-mail: vladislava_krasn@mail.ru

УДК 331.368

Жукова В. А. Современная модель регулирования процесса обеспечения конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда В статье определены сущность, основные составляющие и обоснована необходимость трансформации модели регулирования процесса обеспечения конкурентоспособности молодых специалистов в современных условиях. В контексте понимания сущности регулирования конкурентоспособности в широком содержании охарактеризованы такие понятия, как «политика», «метод», «рычаг» и «инструмент». Предложена модель регулирования процесса обеспечения конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда, которая совмещает три основных направления регулирования: рыночное регулирование, государственное регулирование и регулирование средствами социального партнерства.

Ключевые слова: конкурентоспособность молодых специалистов, государственное регулирование, рыночное регулирование, социальное партнерство.

Библ.: 11.

Жукова Владислава Александровна – преподаватель, кафедра экономики труда и менеджмента, Кировоградский национальный технический университет (пр. Университетский, 8, Кировоград, 25006, Украина)

E-mail: vladislava_krasn@mail.ru

UDC 331.368

Zhukova V. A. Modern Model of Regulation of the Process of Providing Young Specialists' Competitiveness at the Labor Market

The essence, basic constituents and the necessity of transformation young specialists' competitiveness providing adjusting model in modern conditions are defined. In the context of understanding the essence of adjusting of competitiveness in common sense it is described such concepts, as «policy», «method», «the way» and «instrument». The model young specialists' competitiveness providing adjusting model is offered at the market of labour, which combines three basic directions of regulation: market adjusting, government control and regulation by means of social partnership.

Key words: competitiveness of young specialists, government control, market adjusting, social partnership.

Bibl.: 11.

Zhukova Vladislava A. – Lecturer, Department of Labour Economy and Management, Kirovograd National Technical University (pr. Universytetsky, 8, Kirovograd, 25006, Ukraine)

E-mail: vladislava_krasn@mail.ru

На сучасному етапі перспективи подальшого розвитку у глобалізованому світі мають ті країни, які зможуть сформулювати достатній високоякісний потенціал фахівців, здатних на регулярній основі створювати нові знання, ефективно поновлювати все в більшому обсязі вже існуючі та розробляти і реалізувати на цій основі інноваційні проекти в різних сферах економічної діяльності. У зв'язку з цим особливий інтерес викликає дослідження регулювання процесів за-

безпечення конкурентоспроможності фахівців з вищою освітою у відповідності до потреб економіки, оскільки вони за своїми якісними характеристиками становлять основу кадрового забезпечення підприємств, установ та організацій, особливо у сферах науково-технічної та інноваційної діяльності.

У той же час, на відміну від розвинених країн світу, в Україні тенденція стійкого зростання кількісних обсягів підготовки фахівців з вищою освітою та їх більш високий