

Л. В. Попкова, А. Ю. Сенюра

*Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара*

## ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ В АСПЕКТІ ТЕХНІЧНОГО ПЕРЕОСНАЩЕННЯ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

Проаналізовано існуючі підходи щодо трактування економічного поняття «трудо-  
вий потенціал», приведено основні компоненти досліджуваної категорії, мето-  
дично представлено структуру технічного переоснащення промислового підприєм-  
ства. Запропоновано дослідити взаємозв'язок процесів оновлення між технічним та  
соціальним аспектами виробничої діяльності підприємства.

*Ключові слова:* трудовий потенціал, технічне переоснащення, основні засоби, підпри-  
ємство.

Проанализированы существующие точки зрения относительно трактовки эконо-  
мического понятия «трудо-  
вой потенциал», использовано основные компоненты исследуемой категории, методически представлено структуру технической переосна-  
стки промышленного предприятия. Предложено исследовать взаимосвязь про-  
цессов обновления между техническим и социальным аспектами производственной  
деятельности предприятия.

*Ключовые слова:* трудовой потенциал, техническое переоснащение, основные сред-  
ства, предприятие.

The existed approaches to the economic term «working force potential» definition are  
analyzed. The main components of the analyzed category are represented. The structure of  
the technically modernized enterprise is methodically performed.

*Key words:* working force potential, technical modernization, fixed assets, enterprise.

**Актуальність проблеми.** Перспективи світової економіки у ХХІ ст. визнача-  
ються характером переходу країн до нового етапу розвитку продуктивних сил: від  
індустріальної стадії, де домінувало велике механізоване машинне виробництво,  
до постіндустріальної, де будуть переважати сфера послуг, наука, освіта. Вироб-  
ництво матеріальних благ, безумовно, збереже свою значимість, але його еконо-  
мічна ефективність буде визначатися, в першу чергу, використанням висококвалі-  
фікованих кадрів, нових знань, технологій і методів управління. Особливістю су-  
часних процесів є те, що підприємства втратили контроль за станом свого трудо-  
вого потенціалу та процесами його формування й використання. Падіння обсягів  
виробництва, криза неплатежів, затримки у виплаті заробітної плати та її низький  
рівень обумовлюють погіршення професійно-кваліфікаційного рівня працівни-  
ків, їхнього морального, мотиваційного й творчого потенціалів, що, у свою чергу,  
заважає проведенню технічного оздоровлення виробництва, упровадженню но-  
вітніх технологій та виробництву конкурентоспроможної та якісної продукції.

**Аналіз останніх наукових публікацій.** Проведені дослідження показали,  
що сучасна економічна теорія характеризується відсутністю єдиних методоло-  
гічних підходів до категорії трудового потенціалу. Теоретико-методологічні та  
економіко-організаційні основи трудового потенціалу розглянуто в працях та-  
ких вітчизняних і зарубіжних вчених, як Едвард Лазер [8], Паул А. Давід, Джон  
Лопез [9], А. С. Панкратов [5], Б. М. Генкін [1], В. М. Ковальов, В. С. Рижиков,  
О. Л. Єськов [2], М. І. Скаржинський, І. Ю. Баландін, А. І. Попов, [7], Г. П. Сер-  
геева, Л. С. Чижова [6]. У своїй монографії Паул А. Давід, Джон Лопез акценту-  
ють, що концепція людського потенціалу визначається комплексно і включає в  
себе можливість інтерпретації потоків сенсорних даних та інформації, а також на-  
дання різних «сервіс-входів» для фізичної праці у звичайному виробничому про-

цесі [9]. Саме людський потенціал є тим фактором, який впливає на технічний рівень оснащення підприємства. Оскільки генерація знань є передумовою технічного розвитку будь-якої ланки економіки, автори представили схематично понятійну категорію «людський потенціал», в якій використовуються основи макроекономічної теорії. Людський потенціал – це взаємозв'язок отриманих навичок, котрі залишаються протягом усього життя. Людський капітал має значний вплив на створення нових знань у виробничій практиці, оскільки знання є стратегічною зброєю людського потенціалу. М. І. Скаржинський [7] трактує трудовий потенціал як одну з форм особистого фактора, який, на його думку, проходить у своєму розвитку ряд дослідницьких стадій: ресурсну, факторну (яка залежить від умов виробництва) й виробничу. Він підкреслює, що «виробнича здатність особистого фактора, яка виражена через потенційно можливий кінцевий результат, набуває економічну форму трудового потенціалу». Такий методологічний підхід правомірний тільки для визначення трудового потенціалу матеріального виробництва і не охоплює всього змісту поняття.

Узагальнивши теоретичні здобутки, Б. М. Генкін [1] розглядає трудовий потенціал як інтегральну характеристику кількості, якості та сукупної здатності до праці, якою визначаються можливості окремої людини, різних груп та працездатного населення в цілому для участі в суспільно корисній діяльності. Під трудовим потенціалом А. С. Панкратов [5] розуміє величину, похідну від чисельності трудових ресурсів, фонду робочого часу та інтенсивності трудової діяльності. Іншими словами, трудовий потенціал – це результат, який може бути отриманий при повній реалізації кількісних можливостей. Представники цієї точки зору акцентують увагу тільки на кількісній визначеності трудового потенціалу, залишаючи осторонь якісні характеристики. Г. Сергеева і Л. Чижова [6] вважають трудовий потенціал ресурсами праці, якими володіє суспільство; чисельність працездатного населення та його якісні характеристики (стать, вік, освіта, професійна підготовка, кваліфікація тощо) визначають реальне значення «трудоного потенціалу». По суті, цієї точки зору притримується М. Гольдін [2], який пише, що кількісні характеристики трудового потенціалу визначаються чисельністю трудових ресурсів. Трудовий потенціал людини є частиною його потенціалу як особистості. По відношенню до індивідууму трудовий потенціал – це частина потенціалу людини, яка формується на основі природних здібностей, освіти, виховання і життєвого досвіду.

**Мета і задачі дослідження.** Поглиблення теоретичних досліджень і методичних розробок, пов'язаних з уточненням економічної категорії «трудоного потенціал», визначення різниці (відмінності) в існуючих підходах до змісту досліджуваного поняття у працях вітчизняних та зарубіжних авторів, оскільки розуміння економічної природи і технологічного змісту її дасть можливість накреслити шляхи підвищення ефективності функціонування підприємства в цілому.

**Основні результати дослідження.** Керуючись метою даного дослідження, покажемо основні відмінності в запропонованих підходах при розгляді понятійної категорії «трудоного потенціал». Вітчизняні науковці розглядають цю категорію як комплексну, що містить в собі джерела, засоби, ресурси праці, що можуть бути використані для вирішення визначеної мети. Для характеристики трудового потенціалу і якісної оцінки його елементів економісти запропонували схему класифікації, представлену у табл. 1 [4].

Згідно цієї таблиці показники, котрі характеризують дані компоненти, можуть відноситись як до самої людини, так і до різних колективів, у тому числі до персоналу підприємства. Трудовий потенціал є частиною самого потенціалу людини, що формується на основі природних даних, освіти, життєвого досвіду та виховання. Приведені вище компоненти трудового потенціалу характеризують психікофізичні можливості людини брати участь у трудовій діяльності, мож-

ливість генерації нових ідей, наявність знань та навичок, необхідних для виконання обов'язків та різних видів робіт.

Таблиця 1

## Класифікація елементів трудового потенціалу

Компоненти трудового потенціалу	Об'єкти аналізу та їхні характеристики		
	Підприємство	Людина	Суспільство
Здоров'я	Втрати робочого часу через хвороби і травми	Працевдатність	Середня тривалість життя
Моральність	Взаємини між співробітниками	Ставлення до оточуючих	Ставлення до дітей, старих
Творчий потенціал	Кількість винаходів, патентів, нових виробів на одного працюючого	Творчі здібності	Доходи авторських прав, кількість патентів і міжнародних премій
Активність	Заповзятливість	Прагнення і реалізація здібностей	Темпи науково-технічного прогресу
Організованість	Втрати від порушень дисципліни	Актуальність, раціональність, дисциплінованість	Рівень розвитку законодавства
Освіта, знання	Середній час навчання	Частка фахівців з вищою освітою, витрати на підвищення кваліфікації	Витрати на освіту з державного бюджету
Професіоналізм	Якість продукції, втрати від браку	Уміння, рівень кваліфікації	Доходи від експерта, витрати від аварії
Ресурси робочого часу	Чисельність працівників, річний робочий час на одного робітника	Річний робочий час	Частка працевдатного населення, рівень безробіття

Трактування категорії «трудового потенціалу» зарубіжними авторами представлено на рис. 1 [9].

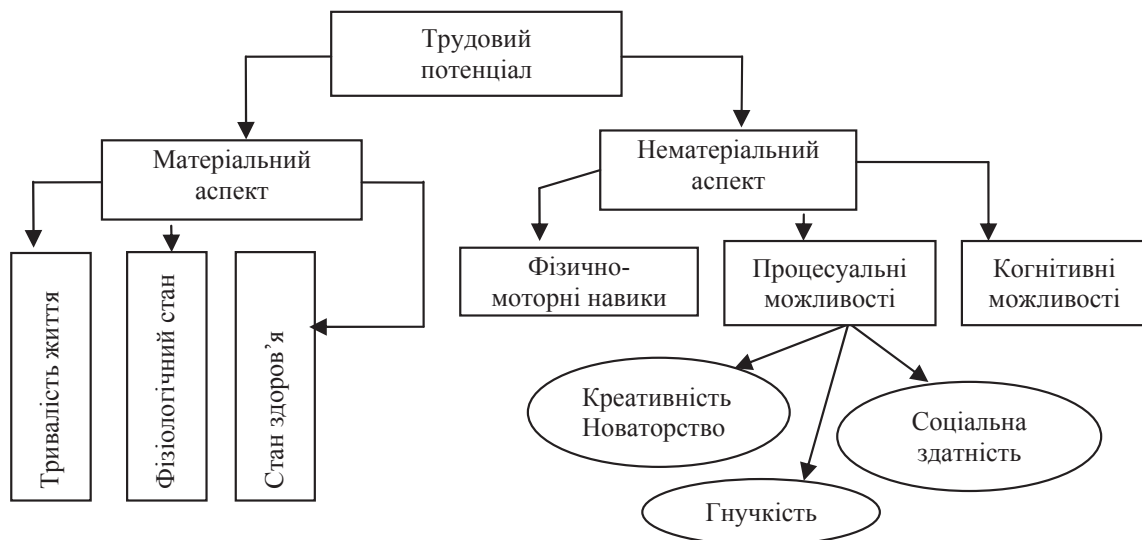


Рис. 1. Трудовий потенціал

Концепція «трудового потенціалу» складається з матеріальної та нематеріальної основи. До матеріальної основи відносять цілу низку макро- «фізіологічних» понять: авторитет, сила, витримка. Стан здоров'я та схильність до хвороб розглядається поряд з довголіттям – більш складним поняттям, що характеризує умовну тривалість життя і залежить від фізичного стану людини. До нематеріальної основи, котра зображена в правій стороні рис. 1, відносять три основні групи:

психомоторні навички, когнитивні та процесуальні здібності. Остання з них досить детально досліджена і включає три види процесуальних можливостей:

- здатність до творчості та новаторства;
- гнучкість (вживається в значенні не тільки як можливість виконувати дію фізично, але й здатність легко сприймати зміни);
- соціальна здатність – сукупність таких особистих якостей, як працьовитість, вірність, співпраця.

Це все відіграє особливо важливу роль у формуванні та підтримці розширених мереж соціальних взаємодій і коаліційної діяльності. Головна специфіка сутності трудового потенціалу полягає у тому, що під впливом постійних змін суспільних форм і видів праці поступово розвивається людський фактор, підвищуються якісні характеристики робочої сили. Це, у свою чергу, 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 соціально-економічної категорії.

Представлені підходи розкривають як внутрішні, так і зовнішні складові трудового потенціалу. При цьому авторами зазначено, що, крім економічних і соціальних аспектів функціонування трудового потенціалу, необхідно враховувати й організаційний аспект. У зв'язку з цим необхідно проводити періодичний аналіз і раціоналізацію організаційних структур підприємства з урахуванням низки факторів, які є перспективними з погляду регулювання заходів у сфері трудового потенціалу, оскільки саме ці заходи щодо мобілізації резервів у використанні трудового потенціалу підприємства не пов'язані зі значними капіталовкладеннями і можуть бути реалізовані у відносно короткий час.

Важливою умовою розвитку сучасного промислового підприємства є систематичне оновлення основних засобів, упровадження нової техніки, прогресивних технологій, адаптивної організації виробництва та праці. На підприємстві процесу технічного переоснащення передують розробка планів технічного розвитку, що включає комплекс заходів щодо підвищення технічного рівня виготовленої продукції, впровадження передових технологічних процесів та оновлення обладнання і виробничих площ.

Основою для розробки планів з використанням усіх наявних на підприємстві резервів є проведений аналіз технічного рівня підприємства. В економічній літературі вчені-економісти по-різному трактують поняття «рівня виробництва», тобто ця категорія може охоплювати різні аспекти: технічний, організаційний, техніко-економічний, фінансовий, фінансово-економічний.

Базовою основою інтенсифікації виробництва є якісне вдосконалення засобів праці, котре проводиться як шляхом реконструкції підприємства, так і технічним переоснащенням виробництва. Технічне переоснащення підприємства здійснюють згідно з планом технічного розвитку підприємства. Технічне переоснащення направлено на відновлення активної частини основних виробничих фондів, на покращення організації праці, на вдосконалення технологічних процесів та на підвищення якості виготовленої продукції. Схематично структуру технічного переоснащення машинобудівного підприємства відтворено на рис. 2 [9].

Елементи структури технічного переоснащення залежать від загальних задач підприємства, його спеціалізації, внутрішніх та зовнішніх факторів, що визначають вектори технічного та економічного розвитку. Відновлення обладнання планується на основі детального аналізу його структури та рівня використання. Для визначення економічної ефективності від впровадження нової техніки та прогресивних технологій використовується комплекс показників, за допомогою котрих можливо визначити величину річного економічного ефекту. Пріоритетними показниками, що характеризують економічну ефективність є річний економічний



Рис. 2. Структура технічного переоснащення підприємства

ефект та його складові: собівартість продукції та інвестиції, котрі необхідні для впровадження заходів по оновленню.

Можливість отримання органічного взаємозв'язку інноваційних процесів між технічною та соціальною складовою виробничого управління підприємства досягається за рахунок методології, визначеної в науковій практиці як реінжиніринг. В основу моделі покладено синтез двох напрямів технічного переоснащення: організація виробництва і праці та реінжиніринг, котрий акцентує увагу на зміні технологічної структури виробництва.

**Висновки і перспектива подальших розробок.** Удосконалення формування та використання трудового потенціалу має спиратися на накопичений вітчизняний та зарубіжний досвід, у першу чергу, це стосується державного фінансування і стимулювання внутрішньофірмової підготовки кадрів, використання сучасних систем оцінювання персоналу, формування та застосування системи матеріального заохочення різних категорій працівників до високоефективної трудової діяльності. У якості подальших наукових розробок слід запропонувати нові резерви підвищення трудового потенціалу та удосконалити методику визначення цього показника.

### Бібліографічні посилання

1. Генкин Б. М. Экономика и социология труда / Б. М. Генкин. – М. : Норма, 2007. – 448 с.
2. Гольдин М. И. Актуальные проблемы развития трудового потенциала общества зрелого социализма / М. И. Гольдин // Вопросы философии. – 2007. – № 6.
3. Ковальов В. М. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навч. посіб. / В. М. Ковальов, В. С. Рижиков, О. Л. Єськов; за ред. В. М. Ковальова. – К. : Центр навч. л-ри, 2006. – 256 с.
4. Мустафина А. А. Техническое перевооружение и адаптация компании в современных экономических условиях / А. А. Мустафина // Научное издание «Ученые записки», вып. 17. – Казань : Изд-во КГФЭИ, 2004. – С. 315–319.
5. Панкратов А. С. Трудовой потенциал в системе управления производством / А. С. Панкратов. – М. : Изд-во МГУ, 1983.
6. Сергеева Г. П. Эффективное использование трудового потенциала / Г. П. Сергеева, Л. С. Чижова. – М. : Знание // Новое в жизни, науке, технике. – 2005. – № 6.
7. Скаржинский М. И. Трудовой потенциал социалистического общества / М. И. Скаржинский, И. Ю. Баландин, А. И. Попов. – М. : Экономика, 2002.
8. Edward P. Lasear, Paul Oyer Personnel Economics – 2008 National Bureau of Economic Research, Working Paper 01/13.
9. Paul A. David, Gohn Gabriel Goddard Lopez (2003) Knowledge, Capabilities and Human Capital Formation in Economic Growth – 2003 National Bureau of Economic Research, Working Paper 01/13.

*Надійшла до редколегії 1.12.2009.*