

УДК 331.108.2:656.07

ДОСЛІДЖЕННЯ СУТНОСТІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ

Заєць Г.П., аспірант (УкрДУЗТ)

Статтю присвячено дослідженню сутності трудового потенціалу, який визнано узагальнюючим показником процесу становлення і розвитку людини в трудовій діяльності підприємства. Для залізничного транспорту, де працює біля 310 тис. осіб, вагоме значення належить результативному управлінню розвитком трудового потенціалу, у тому числі застосування сучасного інструментарію що відповідає вимогам господарювання ПАТ «Українська залізниця». Розкриття теоретичного підґрунтя управління трудовим потенціалом підприємств залізничного транспорту є першим кроком в формуванні дієвої науково-практичної бази забезпечення людського розвитку на залізничному транспорті.

Ключові слова: *трудова потенція, залізничний транспорт, сутність, оцінка трудового потенціалу.*

СУЩНОСТЬ СТРУКТУРИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Заец А.П., аспирант (УкрГУЖД)

Статья посвящена исследованию сущности трудового потенциала, который признан обобщающим показателем процесса становления и развития человека в трудовой деятельности предприятия. Для железнодорожного транспорта, где работает около 310 тыс. человек, большое значение принадлежит результативному управлению развитием трудового потенциала, в том числе применения современного инструментария соответствующей требованиям хозяйствования ПАО «Украинская железная дорога». Раскрытие теоретической основы управления трудовым потенциалом предприятий железнодорожного транспорта с первым шагом в формировании действенной научно-практической базы обеспечения человеческого развития на железнодорожном транспорте.

Ключевые слова: *трудова потенція, залізничний транспорт, сутність, оцінка трудового потенціалу.*

SUMMARY OF THE STRUCTURE OF THE LABOUR POTENTIAL OF ENTERPRISES OF RAILWAYS

Zaets A.P., graduate student (UkrSURT)

The article investigates the nature of the labor potential, which is recognized as general indicator of the process of formation and development of the person in the employment of the company. For rail transport, which employs about 310 thousand people, of great importance belongs to the development of effective management of labor potential, including the use of modern tools of management corresponding requirements of PJSC "Ukrainian Railways".

Disclosure of the theoretical bases of management in labor potential of railway transport with the first step in the formation of effective scientific and practical framework for ensuring human development in rail transport.

Keywords: *labor potential, railway transport, the essence, the assessment of labor potential.*

Постановка проблеми та її зв'язок з науковими чи практичними завданнями. Залізничний транспорт був і залишається одним з основних рушійних сил економіки країни в цілому, та промислового комплексу України зокрема. Наявність таких факторів виробництва як земля, капітал, праця та здібності підприємців, інформаційні та інноваційні розробки забезпечують постійний розвиток економіки. Проте протягом останніх років великої вагомості, та посилення інтересу набуло питання управління не лише інноваційним та технічним комплексом підприємства, а й трудовими ресурсами і потенціалом.

Трудовий потенціал підприємства, який необхідно удосконалювати і розвивати, перетворює людину у найважливіший ресурс від якого залежить ефективність виробничо-господарської діяльності підприємств залізничного транспорту, зокрема продуктивність праці конкурентоспроможність стійкий соціально-економічний розвиток підприємств залізничного транспорту.

Аналіз останніх джерел досліджень і публікацій. Дослідженню проблеми теорії та практики засад управління трудовим потенціалом присвячено праці багатьох вчених-економістів: Череп А.В., Зубицька Я.О., Гриньова В.М., Линенко А. В., Кальєніна Н. В., Радько С. Г., Янковська Л. А., Яковенко Р. В. та інші [1 - 14], у тому числі на підприємствах залізничного транспорту окремі аспекти даного питання вивчають такі вчені як: Дикань В.Л., Токмакова І.В., Компанієць В.В [15-17].

У сучасній та вітчизняній літературі немає спільної думки щодо визначення сутності поняття «трудовий потенціал».

Підходи до поняття «трудовий потенціал» можна умовно розділити на такі напрямки:

Перший напрямок, розгляд трудового потенціалу на державному і регіональному рівнях, на рівні суспільства, підприємства, трудового колективу або працівника.

Другий напрямок, визначення сутності категорії «трудовий потенціал» розглядається через характер участі персоналу у виробничо- господарському процесі підприємства.

Третій, сутність категорії «трудовий потенціал» розглядається за трьома напрямками:

— виключно якісні характеристики трудових ресурсів як джерело збільшення можливостей;

— сучасні та перспективні трудові можливості;

— увага концентрується на кількісних даних, що задовольняють певним вимогам.

У зв'язку з цим потребує подальшого вивчення зміст наукового поняття «трудовий потенціал».

Мета статті. Метою даної статті є дослідження підходів до поняття «трудового потенціалу підприємств залізничного транспорту», та його розвиток з урахуванням специфіки діяльності підприємств залізничного транспорту.

Виклад основного матеріалу. Існує безліч точок зору на сутність економічної категорії «трудовий потенціал». Більше того, трактування даного поняття науковою спільнотою не є неоднозначним, а інколи зустрічаються доволі суперечливі твердження. Тому, на нашу думку, перш за все необхідно визначити вищезазначену категорію.

Сучасні науковці розглядають трудовий потенціал держави, суспільства, регіону, підприємства, трудового колективу та окремого працівника. Інколи для визначення даного поняття розглядається навіть характер участі персоналу у виробничо-господарському процесі, його місце у соціально-економічній системі підприємства тощо [3, с.112-113]. Треба підкреслити, що залежно від рівня трудового потенціалу на макро-, мезо- чи мікрорівні, поняття «трудового потенціалу» та його розуміння дещо змінюється.

Вчені - економісти по-різному трактують сутність трудового потенціалу. Науковці розглядають або лише якісні характеристики трудових ресурсів як джерело збільшення їхніх можливостей, або увагу концентрують лише на кількісних показниках праці. В інших випадках ці поняття об'єднують сукупністю вищезазначених тверджень.

Так, С. Г. Радько під поняттям «трудова потенціал» розуміє засновану на професійних знаннях, практичних навиках, особистісних та психофізіологічних характеристиках працівників здатність персоналу реалізовувати мету підприємства за належного матеріально-технічного, інформаційного й організаційного забезпечення процесу праці [6].

Л. А. Янковська говорить про те, що «трудова потенціал підприємства» можна визначити як можливості його працівників за певних умов забезпечити реалізацію цілей підприємства з найраціональнішими витратами всіх виробничих ресурсів: технічних, матеріальних, енергетичних, трудових, фінансових [7, с. 200].

Р. В. Яковенко сукупність складових трудового потенціалу підприємства поділяє на дві групи – агностичні та пізнавальні компоненти [8, с. 127]. До першого автор відносить творчість, інтуїцію, наявність чи відсутність підприємницьких здібностей.

Другий компонент є діаметрально протилежним першому і включає в себе набуті професійні навички та здібності до раціональної праці, морально-етичні норми, фізичні характеристики, тощо.

Кальєніна Н. В. пропонує визначити трудовий потенціал підприємства як наявні та потенційні можливості його працівників забезпечити реалізацію цілей підприємства з найраціональнішими витратами всіх виробничих ресурсів за умов впливу сприятливих соціально-демографічних, екологічних та економічних факторів [5, с. 113].

В.М. Гриньова під трудовим потенціалом розуміє граничну величину можливої участі працюючих у виробництві з урахуванням інших психологічних особливостей, рівня професійних знань і накопиченого досвіду [4, с. 61].

А. В. Линенко розглядає структуру трудового потенціалу підприємства за такими критеріями:

1. За рівнем агрегованості оцінок:
 - трудовий потенціал працівника;
 - груповий трудовий потенціал;
 - трудовий потенціал підприємства.
2. За спектром охоплення можливостей:
 - індивідуальний трудовий потенціал;
 - колективний трудовий потенціал.
3. За характером участі у виробничо-господарському процесі:
 - потенціал технологічного
 - управлінський потенціал.
4. За місцем у соціально-економічній системі підприємства:
 - структурно-формульвальний трудовий потенціал;
 - підприємницький трудовий потенціал;
 - продуктивний трудовий потенціал

Деякі вчені-економісти також пов'язують трудовий потенціал з такими категоріями, як робоча сила, людський капітал, людський потенціал,

інтелектуальний трудовий потенціал, трудовий капітал, ринковий потенціал праці, кадровий потенціал тощо [14, с. 31-34; 3, с. 8-9; 4, с. 71]. У даному напрямку фахівці або намагаються знайти зв'язок між вищезгаданими категоріями, або ж ототожнюють їх з трудовими ресурсами, доповнюючи таким чином категоріальний апарат. Проте і в цій сфері науковці не притримуються єдиної думки.

Глибина поняття трудового потенціалу дає змогу розглядати його як призму, що поєднує в собі поняття самих працівників та засобів виробництва, та показати взаємозв'язок екстенсивного і інтенсивного зростання трудового потенціалу підприємств залізничного транспорту. Для більш детального розгляду структури трудового потенціалу зведемо його структурні складові у таблицю 1.

Таблиця 1

Складові трудового потенціалу[18]

Складова	Зміст
1	2
Кадрова складова	Містить: а) професійні знання, уміння і навички, що обумовлюють професійну компетентність (кваліфікаційний потенціал); б) пізнавальні здібності (освітній потенціал).
Професійна структура	Детермінується змінами в характері та змісті праці під впливом НТП, що обумовлює появу нових і відмирання старих професій, ускладнення і підвищення функціонального змісту трудових операцій. Система вимог до трудового потенціалу, реалізована через набір робочих місць.
Кваліфікаційна структура	Визначається якісними змінами в трудовому потенціалі (зростання умінь, знань, навичок) і відображає зміни в його особистій складовій.
Організаційна складова	Визначає ефективність функціонування трудового колективу як системи в цілому і кожного працівника окремо, і з цих позицій безпосередньо зв'язана з ефективним використанням трудового потенціалу, тому що сама можливість дисбалансу в системі "трудова потенціал організації - трудова потенціал працівника - робоче місце" закладена у використовуваних на практиці принципах прийняття управлінських рішень.

Вихідною структурно-формуючою одиницею аналізу трудового потенціалу є трудовий потенціал працівника (індивідуальний потенціал), що утворює основу формування трудових потенціалів вищих структурних рівнів.

Для розгляду поняття "трудова потенціал" працівника (особистості) звернемося до визначення "робочої сили", даного К. Марксом: "...сукупність фізичних і духовних здібностей, якими володіє організм, жива особистість людини, і які пускаються ним у хід всякий раз, коли він робить які-небудь споживані вартості". Дане визначення відноситься переважно до

індивідуальної робочої сили, оскільки йдеться в ньому про "організм і живу особистість людини"[19].

З цього визначення впливають два висновки. По-перше, до моменту зайнятості людини працею говорити про її робочу силу можна лише умовно як про фізичну і духовну працездатність взагалі, як про можливий потенційний трудовий внесок. По-друге, результат використання індивідуальної робочої сили - це реальний трудовий внесок працівника, він виражається в конкретному продукті, а також у визначеному рівні продуктивності

й ефективності праці, досягнутому даним працівником.

На мою думку, найбільш повним та об'єктивним є визначення трудового потенціалу підприємства, що пропонують А. В. Череп і Я. О. Зубрицька. Вони стверджують, що трудовий потенціал підприємства – це наявні та перспективні можливості трудового колективу підприємства кількісно й якісно задовольняти потреби підприємства та реалізувати його цілі найефективнішим чином за наявності відповідного ресурсного забезпечення [1, с. 94]. Поряд з цим слід звернути увагу на особливості функціонування залізничного транспорту зокрема, необхідно враховувати процеси реформування, які направлені на модернізацію галузі. Зважаючи на трансформаційні процеси на залізничному транспорті, специфіку внутрішнього ринку праці, завдання інноваційного розвитку галузі необхідно враховувати такий важливий елемент трудового потенціалу підприємств залізничного транспорту, як його організаційно-управлінська структура, яка є каркасом що забезпечує поєднання індивідуальних трудових потенціалів. Виходячи з вище сказаного запропоновано нове трактування поняття «трудоного потенціалу на підприємствах залізничного транспорту» під яким слід розуміти інтегровані наявні та в майбутньому набуті можливості трудового колективу та систем управління ним, що дозволяють задовольнити потреби підприємств залізничного транспорту та забезпечити досягнення цілей його розвитку найефективнішим чином.

Висновок. Підводячи підсумок можемо сказати, що аналіз джерел показав що поняття «трудоного потенціалу», зокрема на залізничному транспорті залишається не визначеним та остаточно не вивченим питанням. Поняття трудоного потенціалу має будуватися на основі оцінок здібності людей, включати півні умови для покращення та розвитку

персоналу. Слід зауважити, що на стан трудоного потенціалу підприємства впливають багато елементів, таких як статеві групи, демографічний стан держави, освітньо-кваліфікаційний рівень, та психофізичні якості. Чим вища продуктивність праці робітників підприємства і триваліший період його діяльності, тим більший він приносить дохід і має більш вагомий цінність для підприємства. Тобто, трудовий потенціал працівника є змінною величиною яку можливо розвивати та удосконалити. Працездатність людини й набуті навички в процесі трудоної діяльності, творчі здібності працівника (досвід) підвищуються в міру розвитку й удосконалення знань і навичок, поліпшення умов праці, зміцнення здоров'я.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Череп А. В. Дослідження сутності економічної категорії «трудоный потенціал» у менеджменті різних рівнів / А. В. Череп, Я. О. Зубрицька // Вісник Запорізького національного університету. Серія: Економічні науки. – 2010. – №4(8). – С. 90-95.
2. Гриньова В. М Економіка праці та соціально-трудоні відносини: навч. посіб. / В. М. Гриньова, Г.Ю. Шульга— К., 2010.- С 61.
3. Линенко А. В. Сутність й аналіз трудоного потенціалу підприємства за показниками ефективності його використання / А. В. Линенко, О. Л. Шевченко // Держава та регіони. Серія : Економіка та підприємництво. — 2008. — № 4. — С. 111—116.
4. Грішнова О. А Економіка праці та соціально-трудоні відносини: підручник. /О.А. Грішнова — К., «Знання» -2011. — 390 с.
5. Кальєніна Н. В. Сутність категорії „трудоный потенціал підприємств” / Н. В. Кальєніна // Держава та регіони.

- Серія: Економіка та підприємництво. — 2008. — № 3. — С. 111—115.
6. Радько С. Г. Трудовой потенциал как социально-экономическая система и риски его управления / С. Г. Радько // Управление риском. — 2006. — № 1. — С. 55—62.
7. Янковська Л. А. Оптимізація трудового потенціалу в системі менеджменту персоналу промислового підприємства / Л. А. Янковська // Актуальні проблеми економіки. — 2006. — № 9. — С. 200—203.
8. Яковенко Р. В. Людський потенціал: економічний зміст, структура та характеристика / Р. В. Яковенко // Зовнішня торгівля: право та економіка. — 2008. — № 5 (40). — С. 126—130.
9. Антонюк В. П. Регіональний менеджмент в системі формування трудового потенціалу/ В. П. Антонюк // Вісник Житомирського державного технологічного університету. Сер.Економічні науки. — 2005. — № 3. — С. 243—252.
10. Приймак В. Якісні зміни трудового потенціалу регіонів України : Розрахунки трудового потенціалу величини показника по регіонах України за 1996-2000 рр. / В. Приймак // Україна: аспекти праці. — 2006. — № 7. — С. 3—7.
11. Галаз Л. В. Методичні підходи щодо аналізування впливу зовнішніх чинників на формування трудового потенціалу підприємства / Л. В. Галаз // Вісник Львівської політехніки. — 2009. — № 640. — С. 38 — 47.
12. Генкин Б. М. Экономика и социология труда: учебник для ВУЗов / Б. М. Генкин. — М. : Инфра-М, 1999. — 384 с.
13. Сембер С. В. Використання трудового потенціалу в умовах структурної перебудови економіки : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.09.01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / С. В. Сембер. — Львів, 2000. — 19 с.
14. Мішковець Л. В. Фактори формування та розвитку трудового потенціалу підприємств АПК Одеської області / Л. В. Мішковець // Економіка харчової промисловості. — 2010. — № 1(5). — С. 46—49.
15. Дикань В.Л. Реформирование железнодорожного транспорта (стратегия преобразований в системе управления отраслью)/ В.Л. Дикань, Д.И. Бойко// Журнал «Бизнес информ»//— 2010.—С. 48-50.
16. Токмакова І.В. Мотивація трудової поведінки працівників підприємств залізничного транспорту в умовах реформування/ І.В. Токмакова / Вісник економіки транспорту і промисловості. — 2013. — №44. —С. 268—298.
17. Компанієць В.В. Система якості управління (менеджменту) на залізничному транспорті: концептуальні підходи та методика оцінки «людської складової»/ В.В. Компанієць// Вісник економіки транспорту і промисловості. — 2009. — № 3. —С. 42—47.
18. Акулов М.Г. Економіка праці та соціально-трудова відносина/ М.Г. Акулов [Електронний ресурс]: режим доступу: http://pidruchniki.com/1584072028774/ekonomika/ekonomika_pratsi_ta_sotsialno-trudovi_vidnosini_-_akulov_mg
19. Давидюк Т. В. Трудові ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, людський капітал: взаємозв'язок категорій / Т. В. Давидюк // Вісник Житомирського державного технологічного університету. Сер. Економічні науки. — 2009. — № 1. — С. 30—35.

Стаття надійшла: 13.10.16р.