

**Починок Н. В. Джерела формування якісної та кількісної складових персоналу підприємства / Вісник Львівської комерційної академії. – Львів : Вид-во Львівської комерційної академії, 2011. – Вип. 36. – С. 309–315.**

УДК 657

Починок Н.В.

## **ДЖЕРЕЛА ФОРМУВАННЯ КІЛЬКІСНОЇ ТА ЯКІСНОЇ СКЛАДОВИХ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

*Досліджено джерела формування кількісної та якісної складових персоналу підприємства.*

**Ключові слова:** робоча сила, персонал, трудові ресурси, людські ресурси, трудовий потенціал, людський капітал.

Pochynok N.

## **THE SOURCES OF QUANTITATIVE AND QUALITATIVE COMPONENTS OF ENTERPRISE PERSONNEL**

*The sources of quantitative and qualitative components of enterprise personnel are investigated.*

**Key words:** manpower, personnel, labour resources, human resources, employment potential, human capital.

**Вступ.** Реалії сучасного економічного простору визначають, що елемент системи управління, пов'язаний з персоналом займає особливу позицію в діяльності будь-якого підприємства, оскільки людські ресурси підприємства є основним стратегічним ресурсом та найбільшою його цінністю незалежно від виду діяльності та форми власності підприємства. Від формування людських ресурсів, їх кількісної та якісної збалансованості, залежать ефективність використання всіх інших складових виробничих ресурсів, результати діяльності підприємства, його науково-технічний і соціальний розвиток.

Функціонування системи управління персоналом неможливе без достовірної, оперативної, релевантної інформації та її аналітичного опрацювання про різні аспекти формування предмету чи об'єкту його управління, яким без сумніву є всі працівники організації. Разом з тим, зарубіжні та вітчизняні науковці вкладають неоднозначний, а часом і діаметрально протилежний зміст, в поняття, які, в тій чи іншій мірі, характеризують основний ресурс підприємства – працівників.

Основним завданням при цьому постає конкретизація, розуміння взаємозв'язку між такими поняттями: «робоча сила», «персонал», «трудові ресурси», «людські ресурси», «трудовий потенціал», «потенціал людини», «людський капітал», а також їх змістовне уточнення і розширення відповідно до розвитку економічної науки, використовуючи дослідження вчених-науковців, серед яких: Васильченко В. С., Генкін Б. М., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Левін Б.О., Михайлова Л.І., Петюх В.М., Щьокін Г. В. та ін.

**Постановка завдання, мета статті.** Основним завданням статті є окреслення джерел формування якісної та кількісної складових персоналу підприємства з метою подальшого створення адекватної системи показників та критеріїв їх відбору для визначення ефективності використання ключового ресурсу підприємства – людського.

**Результати.** Ключовим поняттям, що характеризує людину в процесі трудової діяльності, є її здатність до праці чи робоча сила. Категорія «робоча сила» вперше введена в роботах Д. Рікардо. Під нею він мав на увазі не творчі здібності людини, а самих людей, що працюють за наймом. [1, с.89]. За традицією, що йде від Д. Рікардо, під робочою силою закордонними економістами протягом всього 20 століття маються на увазі працездатні особи, які можуть і хочуть працювати.

У вітчизняній науці протягом тривалого періоду панувало розуміння робочої сили у визначенні К. Маркса: «Під робочою силою, або здатністю до праці, ми розуміємо сукупність фізичних і духовних здібностей, якими володіє організм, жива особа людини, і які застосовуються кожного разу, коли вона виробляє будь-які споживчі вартості» [2,с.178]. Вчення К. Маркса було обмеженим історичними рамками сучасного йому суспільства індустріалізації, а також класовим підходом до проблеми. Трудова теорія К. Маркса виходить з того, що робітники продають свою здатність до праці, тобто робочу силу. Сам суб'єкт праці розглядався як додаток до функціонуючих засобів виробництва. Тим часом, стає все більш очевидною вузькість такого підходу.

Аж до початку 90-х рр.. у вітчизняній економічній літературі превалювала думка про те, що робоча сила перебуває у суспільній власності. Хоча вже в той період часу робилися спроби розгляду робочої сили як особистої власності її носія.

Вітчизняний науковець Л. І. Михайлова визначає в даний час робочу силу як здібність людини до праці, тобто сукупність її фізичних та духовних сил, що застосовуються нею в процесі виробництва. [3, с.12] Відтак, можна стверджувати, що робоча сила в такому розумінні є одним з етапів (нижчий рівень) формування потенціалу людини. В даному контексті російський вчений Б. М. Генкін пропонує авторську ієрархію понять, де робоча сила – це здатність до праці, тобто сукупність фізичних та інтелектуальних даних, які можуть бути застосовані у виробництві, людський капітал – це сукупність якостей (здоров'я,

природні здібності, освіченість, професіоналізм, мобільність), що визначають продуктивність і є джерелами доходу для людини, сім'ї, підприємства, далі – трудовий потенціал як кількісно-якісний критерій трудової діяльності і потенціал людини, що включає трудовий, творчий, фізичний та інтелектуальний потенціал. [4, с.93-94].

Схожих поглядів і російський спеціаліст у сфері менеджменту Е. Коротков. Він зазначає, що людина може розглядатися як робоча сила, але може оцінюватися і як капітал. Людина – виконавець функцій і розпоряджень (і необхідна кількість таких людей дійсно є) – це робоча сила. Проте людина певної індивідуальності, інтелекту, психології – це дещо більше, ніж робоча сила, це – капітал [5, с.19].

Вітчизняні спеціалісти у сфері праці зазначають, що термін «робоча сила» означає частину працездатного населення, зайнятого або тих, хто шукає роботу, тобто є синонімом економічно активного населення. [6, 76с.] Таким чином, якщо розглядати робочу силу як кількісний показник, то слід користуватися поняттям економічно активного населення, визначеним міжнародними стандартами, що характеризується кількістю громадян обох статей віком від 15 до 70 років (включно), які упродовж звітного періоду вели економічну діяльність або шукали роботу і готові були приступити до неї, тобто класифікувалися як «зайняті» або «безробітні» (за визначенням МОП).

Як бачимо, термін «робоча сила» використовується в економічній літературі принаймні в трьох значеннях: по-перше, як сукупність фізичних та інтелектуальних даних людини, що застосовуються нею в процесі виробництва, по-друге, як частина працездатного населення, зайнята або та, що шукає роботу, що є синонімом економічно активного населення, тобто зайняті або ж безробітні, (за визначенням Міжнародної організації праці), по-третє, це особливий різновид товару, товар на ринку праці.

Отже, на рівні підприємства, на нашу думку, робоча сила характеризує здібності персоналу до праці, тобто виражає сукупність фізичних та інтелектуальних даних персоналу, що використовуються у процесі виробництва.

Трудові ресурси в сьогоденному розумінні - це працездатна частина населення, яка, маючи фізичні та інтелектуальні можливості, здатна виробляти матеріальні блага або надавати послуги. Економічна категорія «трудові ресурси» є більш містке поняття в порівнянні з категорією «робоча сила», оскільки відображає розвиток суспільного поділу праці, процес виділення управлінської праці, появу різного роду організаційних структур, що обслуговують всі фази суспільного відтворення. Разом з тим, ці дві категорії тісно пов'язані і взаємозалежні, оскільки процес перетворення трудових ресурсів у робочу силу проходить кілька стадій: 1) трудові ресурси є потенційною робочою силою, яка не бере участь у виробництві; 2) трудові ресурси стають робочою силою, яка бере участь у виробництві; 3) з

моменту припинення трудової діяльності робоча сила знову стає трудовими ресурсами [7, с.30]

Поняття «трудові ресурси» в економічну теорію та практику ввів в Радянському Союзі в 1922р. академік С.Г. Струмилін [8], який за матеріалами перепису населення 1920 р. розробив демографічний прогноз чисельності населення. На його думку, трудові ресурси - це сукупність носіїв функціонуючої, громадської індивідуальної робочої сили і відносин, що виникають у результаті її відтворення, формування, розподілу і використання [9]. Відтоді термін «трудові ресурси» використовувався в основному як планово-обліковий показник в економічній літературі, в макроекономічних розрахунках, офіційною статистикою фактично до 2002 р. В Україні тривалий час дана категорія вважалася робочою силою, на якій базувалися прогнози розвитку ринку праці. Але з переходом до міжнародного обліку й статистики стала вживатись інша категорія — «економічно активне населення».

Поняття «трудові ресурси» ширше, ніж поняття «економічно активне населення», оскільки включає ще і працездатних непрацюючих людей та тих, що навчаються з відривом від виробництва. Реально за поняттям «трудові ресурси» стоїть чисельність населення, яке можна примусити працювати, тобто яке фізично здатне працювати. Поняття ж «економічно активне населення» - це та реальна частина трудових ресурсів, що добровільно працює або хоче працювати. Тобто ресурсами можна називати лише реальні джерела задоволення потреби (в даному випадку - потреби в робочій силі). Тому нелогічно називати трудовими ресурсами ту частину населення, яку можна залучити до праці лише насильно. Реальними ж людськими ресурсами для праці (і це визнано на міжнародному рівні) є економічно активне або трудоактивне населення. Однак і поняття «трудові ресурси» має право на існування, оскільки показує максимально можливу (за екстремальних умов) кількість трудоактивного населення [6, 82с.].

Серед дослідників так і не склалося єдиної думки про сутність цього поняття. Можна виділити наступні напрями досліджень:

Перше. Розгляд трудових ресурсів як категорії кількісного порядку, котра до 70-х років вважалась головним чином планово-обліковою категорією для складання балансу праці та встановлення меж працездатного населення. Визначення трудових ресурсів як планово-облікового показника має насамперед відобразити їх кількісну характеристику та структуру (активну та пасивну частини).

За такого підходу взаємозв'язок між виробництвом і трудовими ресурсами розглядався раніше і розглядається зараз під кутом зору балансової рівноваги між потребами в робочій силі та можливостями суспільства.

Друге. Трудові ресурси як економічна категорія. На наш погляд, ні раніше, ні тим більше зараз, на етапі переходу до ринкової економіки, не можна погодитись з розумінням трудових ресурсів лише як «механічної сукупності індивідуумів». Трудові ресурси як економічна категорія виражають відносини стосовно населення, яке має фізичну та інтелектуальну здатність до праці відповідно до встановлених державою умов відтворення індивідуальної робочої сили.

Третє. Трудові ресурси - не тільки кількісний показник і економічна категорія, але й категорія соціально-економічної сфери. Активні дослідження в даному напрямі, що є, на наш погляд, найбільш продуктивним, пов'язані з соціально-економічними процесами 80-х років. У зв'язку з швидким прогресом науки і техніки, зростанням ролі особистого фактора, проблеми формування і розвитку трудових ресурсів не можна було розглядати у відриві від соціальних процесів.

В цілому слід зазначити, що особливістю даного поняття є підхід до людини як пасивного об'єкта зовнішнього управління, тому що термін виник і використовувався в умовах централізованого управління людьми. Уявлення про індивідів як трудових ресурсів позбавляє їх власних цілей, потреб та інтересів. Слід зазначити, що дослідження проблем формування трудових ресурсів супроводжувались екстенсивним типом економічного розвитку і відповідали тим завданням, які ставились в умовах безперервного нарощування виробничого потенціалу.

Сучасний розвиток економічної науки вимагає зміни ролі людини в соціально-економічній сфері і сприяє появі гуманістичного підходу до людини як носія здатності до праці. Таким чином, сучасне розуміння трудових ресурсів як соціально-економічної категорії з гуманістичним підходом зводиться до поняття людських ресурсів, що є значно ширшим і разом із традиційними ознаками, які властиві терміну «трудові ресурси», на думку Г. В. Щьокіна, включає здатність до творчості і потенційні можливості всебічного розвитку працівників, їх культуру, ефект кооперації та самоорганізації, удосконалення трудових взаємовідносин, мотивацію тощо.[10, 273-274с.] .

Поняття «людські ресурси» вперше стало використовуватися в теорії та практиці управління в США з 70-х років минулого століття. Це було пов'язано з переосмисленням ролі і місця людини у виробничій діяльності в епоху науково-технічного прогресу. Починаючи з цього часу, термін «людські ресурси» став використовуватися для вираження нового погляду на роль людини в сучасному виробництві.

Слід зазначити, що до теперішнього часу загальноприйнятого терміну «людські ресурси» поки що не склалося. Поняття ресурси походить від французького слова resources,

що означає запаси, кошти, джерела чого-небудь, які можуть бути використані для отримання доходу. Термін «людські ресурси» є дослівним перекладом англійського «human resources».

Людські ресурси на мікрорівні слід розглядати як ресурс організації нарівні з іншими ресурсами (матеріальними, фінансовими, технологічними, інформаційними і т.д.). Вони є особливим видом виробничих ресурсів організації і набувають найбільшу значимість в сучасних умовах розвитку економіки як країни в цілому, так і в окремих підприємницьких структурах. Саме людські ресурси є активною частиною виробничих ресурсів. Все інше майно організації є пасивними ресурсами, які вимагають втручання людини для діяльності організації.

Специфіка людських ресурсів, на відміну від усіх інших видів виробничих ресурсів, полягає в наступному:

- участь людських ресурсів у виробничому процесі носить не механічний, а свідомий характер, процеси взаємодії між організацією і співробітниками є двосторонніми;
- продуктивність людських ресурсів не має меж, оскільки люди здатні до постійного вдосконалення та розвитку;
- людські ресурси надають руху, організовують взаємодії всіх інших ресурсів;
- людські ресурси невіддільні від особистості носія;
- людські ресурси, на відміну від інших видів ресурсів, не можуть бути предметом купівлі-продажу;
- трудова діяльність людини проходить в сучасному суспільстві 30-50 років, відповідно взаєностосунки людини і організації носять довготривалий характер;
- на відміну від інших ресурсів, люди приходять в організацію свідомо, з певною метою і чекають від організації допомоги в її реалізації;
- управління людськими ресурсами є особливим видом діяльності, який вимагає виконання спеціальних функцій і наявності особливих якостей у тих людей, які займаються цією діяльністю.

Таким чином, людські ресурси є невід'ємною частиною функціонування організації. Вони повинні бути підконтрольні з боку адміністрації організацій. Подібно до інших видів ресурсів, людські ресурси вимагають здійснення вкладень в їх формування, підтримку і розвиток. У силу цього в людські ресурси можна планувати інвестиції, які передбачають привести їх до кількісних і якісних змін.

Вдалим, на думку автора, є наступне визначення цієї категорії: «Людські ресурси (як об'єкт управління) - це фізичні особи (індивіди): а) представляють інтерес для сфери праці та виробництва в якості потенційних працівників; б) пов'язані з підприємством, організацією в даний момент трудовими або цивільно-правовими відносинами, в) мали такі відносини

раніше і зберегли понині певні взаємокорисні контакти зі своїми роботодавцями» [11, с. 54-56]. Відтак, людські ресурси - ніщо інше, як персоніфікований актив організації, людськими ресурсами є не тільки діючі, а й потенційні працівники організації.

Проведений аналіз досліджень категорії людські ресурси дав змогу визначити, що на мікрорівні людські ресурси є як зовнішнім, так і внутрішнім джерелом формування персоналу підприємства з певним набором фізичних та інтелектуальних даних, що потребує певних вкладень в їх формування, підтримку та розвиток з метою приведення до їх кількісних та якісних змін.

Поряд з поняттями «робоча сила», «трудові ресурси», «людські ресурси» в економічній літературі з початку 70-х років ХХ ст. почала утверджуватись категорія «трудовий потенціал». Її виникнення і «популярність» зумовлені об'єктивними обставинами, що склалися у зв'язку з гострою потребою переведення економіки на шлях інтенсивного розвитку і якісними змінами системи використання людської праці. Саме поняття «трудовий потенціал» почало відображати погляди на місце і роль людини у виробництві, визнання значущості накопиченого в суспільстві інтелектуального та освітнього потенціалу.

Досі ще немає єдиного трактування цього поняття, і різні автори вкладають у нього неоднаковий зміст. Аналізуючи причини цього, можна зазначити, що науковці використовували різні підходи до вивчення вищезазначеного питання: факторний, працересурсний, демографічний, політекономічний, та інші.

Залежно від відмінностей у трактуванні трудового потенціалу були відмінності в кількісно-якісній його характеристиці. Однак при всьому різноманітті трактувань поняття в дослідженнях різних авторів незмінно підкреслювалася провідна роль якісних параметрів соціального та економічного характеру, перш за все - освіти, професійно-кваліфікаційної підготовки, стану здоров'я та фізичного розвитку, психологічних особливостей особистості і т.п.

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, в 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.

Отже, трудовий потенціал є домінантною формою реалізації людського фактора. Такі категорії як населення, трудові ресурси, робоча сила виступають конкретними носіями останнього на певних стадіях його відтворення.

На стадії формування трудовий потенціал виявляє себе як населення й трудові ресурси. На стадії розподілу й використання він відбивається як потенційна і реальна робоча сила. Однак, на відміну від попередніх категорій, трудовий потенціал характеризує також умови, за яких відбувається і є можливою його реалізація.

Таким чином, підходячи до визначення поняття «трудоий потенціал» з потреб створення ефективного механізму управління на рівні підприємства можна стверджувати, що трудовий потенціал фактично є можливостями людських ресурсів, а також інтегральною оцінкою кількісних та якісних параметрів здатності до праці, в тому числі чинників, які не підлягають вимірюванню.

За ринкової економіки найближче до трудового потенціалу є категорія «людського капіталу». «Людський капітал» як нагромаджений за рахунок інвестицій запас здоров'я, знань, навичок, умінь, мотивацій та інших здібностей, є характеристикою трудового потенціалу адекватно соціально орієнтованій ринковій економіці. Тобто, ведучи мову про людський капітал, ми фактично визначаємо якісний та вартісний бік трудового потенціалу. [6, с.81]

Історично перша згадка про людський капітал зустрічається в праці А. Сміта «Wealth of Nations» («Багатство народів»), введене ним як збірне поняття кількості та якості людських здібностей до праці і розглядається як найважливіше джерело доходів і значимий фактор зростання ефективності праці.

Формування сучасної теорії людського капіталу, яку деякі автори називали революцією в економічній думці, проходило в кінці 50-х на початку 60-х років ХХ століття. Фундаментом цієї теорії є положення, згідно з яким капітал є певний запас благ, який накопичується і приносить дохід.

В економічній літературі існує безліч визначень поняття «людський капітал». Майже всі дослідники визначають людський капітал як сукупність наявних у людини запасів здібностей і якостей. Звідси, людський капітал практично ототожнюється з продуктивними якостями працівника.

Варто зазначити, що введення категорії «людський капітал» до вітчизняного наукового обороту та її обґрунтування належить О. Грішновій, яка визначає його як економічну категорію, що характеризує сукупність сформованих і розвинутих унаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, які використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і



завдяки цьому впливають на збільшення доходів (заробітків) свого власника та національного доходу [12, с.17].

Заслуговує уваги і визначення сутності поняття людський капітал, запропоноване Л. Михайловою, яка виділяє декілька позицій у трактуванні даного поняття: як оцінка потенціалу; природжені здібності; здатність більш ефективного виробництва продукції та вищої якості; оцінка потенційної здатності особистості приносити дохід [13, с. 285].

Отже, можна констатувати, що на мікрорівні (на рівні окремого підприємства) людський капітал є сукупністю сформованих внаслідок здійснення інвестицій продуктивних здібностей, які в процесі фінансово-економічної діяльності приносять дохід, як персоналу (носію людського капіталу), так і підприємству загалом.

**Висновки.** Проведений аналіз поглядів науковців на роль та місце людини-працівника у виробництві дозволяє простежити еволюцію концептуальних підходів: від технократичного, де людина розглядається елементом процесу виробництва – статтею витрат, які необхідно мінімізувати з метою досягнення більших прибутків у короткостроковому періоді, до гуманістичного, де: людські продуктивні здібності – основний капітал підприємства; людина – найбільш ефективний об’єкт інвестування; персонал – це найцінніший актив (ресурс), який потрібно нагромаджувати, використовуючи інтенсивний підхід з метою забезпечення довготривалої фінансової стійкості підприємства в конкурентному ринковому середовищі.

Разом з тим, зміна парадигми управління персоналом та зміна концептуальних підходів до ролі та місця людини у процесі виробництва не зумовлює відміну понять, які в тій чи іншій мірі, на певному економічному рівні характеризують людину як економічного суб’єкта, а сприяє появі нового бачення взаємозв’язків та взаємозалежності між зазначеними категоріями, а також зміні підходів до визначення їх сутності: уточнення та розширення у відповідності до розвитку економічної науки та вимог менеджменту (рис. 1.1).

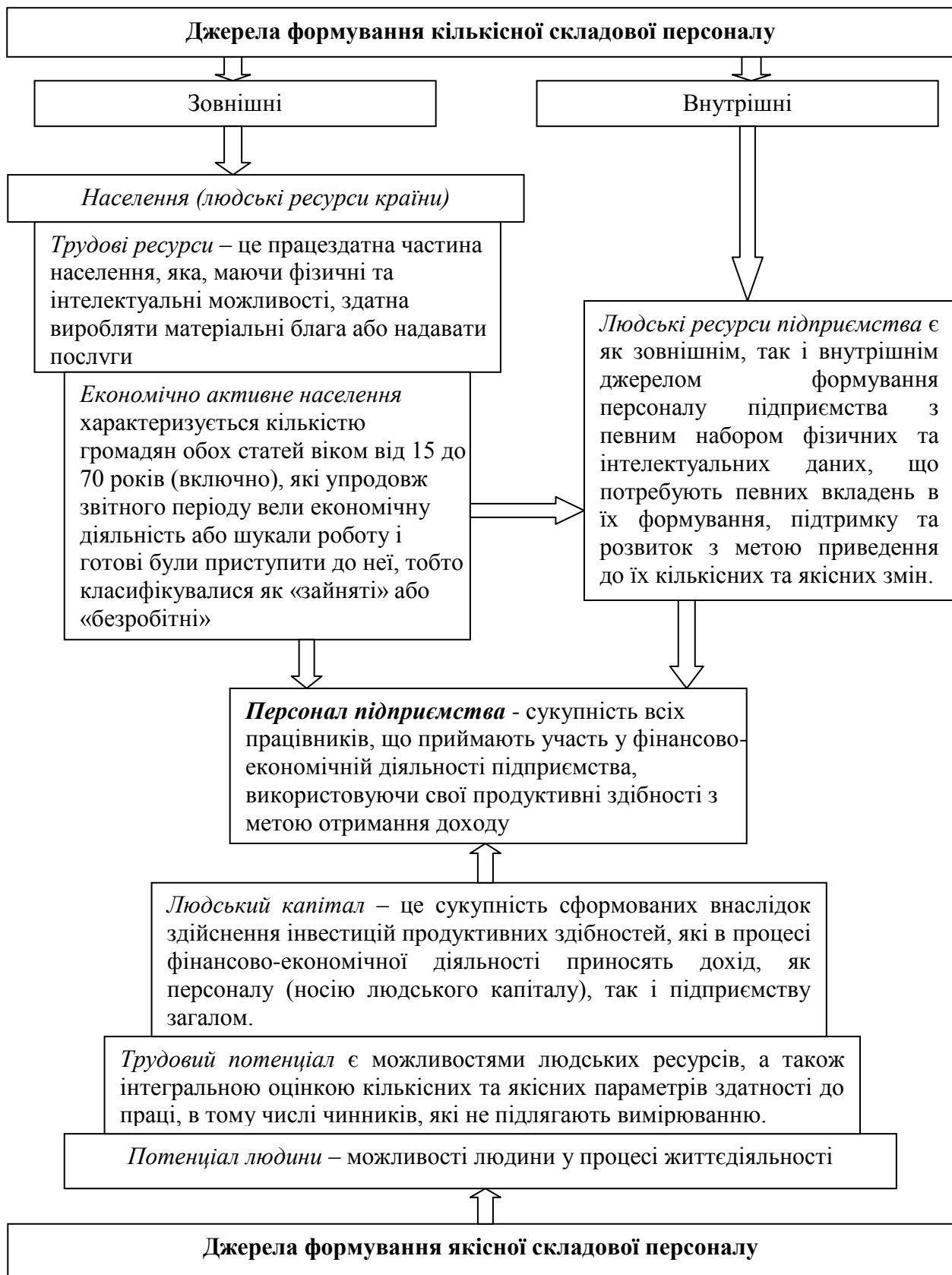


Рис 1.1. Джерела формування кількісної та якісної складової персоналу підприємства

Результати дослідження дають змогу визначити, що персонал уособлює сукупність всіх працівників, що приймають участь у фінансово-економічній діяльності підприємства, використовуючи свої природні та набуті продуктивні здібності з метою отримання доходу.

При цьому чітке розуміння джерел формування кількісної та якісної складових персоналу сприятиме створенню адекватної системи показників та критеріїв їх відбору, що визначатимуть процеси формування, використання, розвитку та вибуття персоналу і задовольнятимуть інформаційні потреби менеджменту при прийнятті управлінських рішень в облікових та аналітичних даних.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Рикардо Д. Сочинения. – Т.1. – М., 1965. – 380с.
2. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд.Т. 23, – 907с.
3. Михайлова Л.І. Управління персоналом. Навчальний посібник. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 248 с.
4. Генкин Б. М. Экономика и социология труда: учебник для вузов/ Б.М. Генкин. – 7-е изд., доп. – М.: Норма, 2007.
5. Коротков.Э. Управление человеческим капиталом: эффективность, деловая репутация, креативный потенциал / Эдуард Коротков // Проблемы теории и практики управления. – 2010. – №4. – С. 18-30.
6. Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П. - Навч. посіб. — К.: КНЕУ, 2005. — 403 с.
7. Нехода Е.В. Социальное развитие человека и изменение представлений о субъекте труда в системе трудовых отношений. Вестник томского государственного университета. Экономика №3(4). – 2008. – С.23-45.
8. Струмилин С.Г. Наши трудовые ресурсы и перспективы // Хозяйственное строительство. Вып. 2. – 1922. – С.34-46.
9. Струмилин С.Г. Проблемы экономики труда. – М.: Госполитиздат, 1957. – 520 с.
10. Теория и практика управления персоналом: учеб.-метод. пособие / авт. сост. Г. В. Щёкин. – 2-е изд., стереотип. – К.: МАУП, 2003. – 280с.
11. Левин Б.А., Галахов В.И., Заречкин Е.Ю., Усманов Б.Ф. Человеческие ресурсы корпорации: Стратегия и практика управления /Под общ. ред. Б.А. Левина. - М.: ИКЦ «Академкнига», 2005. - 670 с.
12. Грішнова О. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. – К., Т-во «Знання». – 2001. – 254с.
13. Михайлова Л. Людський капітал у системі соціально-економічних категорій / Л. Михайлова // Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки. Випуск 8. – Черкаси: ЧДТУ, 2003. – 292 с.