

УДК 331.0

Т.В.СИНИЦЯ

*Харківський державний економічний університет***ВИЗНАЧЕННЯ ЗМІСТУ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ КАТЕГОРІЇ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ**

Розглядаються різні підходи до визначення поняття та сутності трудового потенціалу. Показано, що трудовий потенціал являє собою нерозривну єдність не тільки його кількісної і якісної сторін, але й досягнутого і можливого.

Розвиток трудового потенціалу в Україні при її переході до ринкових відносин, поступовій інтеграції до світового співтовариства та загальній тенденції до зближення соціально-економічних систем різних країн дає змогу не просто поліпшити конкурентоздатні позиції на вітчизняному і світовому ринках товарів і послуг, але і є невід'ємною умовою його існування взагалі, реалізації кожним громадянином держави своїх прав на працю та гідне життя.

Поступальний розвиток кожної науки пов'язаний з удосконаленням її категоріального апарату, що означає введення в науковий обіг нових понять, наповнення традиційних понять новим змістом.

У літературі склалися різні підходи до встановлення сутності трудового потенціалу, однак практично всі дослідники виявляють у ньому соціальний зміст. Так, В.Г.Костаков зазначає, що "трудовий потенціал країни і регіонів – це відповідні трудові ресурси, що розглядаються в єдності їх кількісної та якісної сторін" [1]. У такому визначенні трудовий потенціал ототожнюється з якісно-кількісними характеристиками трудових ресурсів.

Деякі автори використовують поняття трудовий потенціал як оцінку рівня працездатності: "...однією з характеристик населення як виробника матеріальних благ і послуг є трудовий потенціал" [2].

На думку Б.М.Генкіна, "...потенціал людини визначає можливість її результативної участі в економічній, політичній, культурній та інших сферах діяльності"[3].

А.М.Селєзньов вважає, що в поняття "трудовий потенціал" варто включати не тільки характеристику кадрів, але й всю систему формування цього потенціалу, включаючи фінансування [4].

Як бачимо, численні спроби авторів визначити зміст поняття трудовий потенціал свідчать про актуальність цієї проблеми і про те, що в літературі відсутнє однозначне поняття трудового потенціалу.

Категоріальний аналіз показує, що в понятті "трудовий потенціал" як самостійному, відмінному від трудових ресурсів головним змістотвірним словом таки є "потенціал", що утворився від латинського

слова "potentia", яке означає – можливість, потужність. Широке трактування змісту поняття "потенціал" відбивається у розгляді його як "джерела" можливостей, засобів, запасу, що можуть бути приведені в дію, використані для вирішення задачі чи досягнення певної мети, можливостей окремої людини, суспільства, держави в певній галузі.

Таким чином, узявши за основу дану концепцію і проаналізувавши літературні джерела, ми визначаємо трудовий потенціал як трудові можливості підприємства (галузі, країни), реально існуючі й передбачувані на перспективу, що сформовані й формуються у певних виробничих відносинах і умовах відтворення. Вони характеризуються певною діалектичною єдністю кількісних і якісних ознак. Це складне суспільно-економічне явище, що має свою структуру, просторову і часову орієнтацію, є процесом, перебуває в кожен певний момент водночас у різних формах.

У літературі іноді спостерігається зменшення ролі, то якісної, то кількісної сторони трудового потенціалу. Останній в кількісному відношенні характеризує можливості суспільства, підприємства по залученню до участі у виробництві трудових ресурсів, а в якісному плані – їх реальні й потенційні можливості щодо реалізації через участь у суспільній праці всього різноманіття особистих здібностей і якостей: знань, умінь, навичок, кваліфікаційної і професійної підготовки, мотивації, моральних якостей, психологічних властивостей особистості, працездатності тощо. Наприклад, недооцінка якісної сторони трудового потенціалу звичайно виражається в недовірі до можливості її виміру. Але термін "потенціал" у будь-яких випадках вказує на те, що ця величина в більшій чи меншій мірі піддається виміру і містить у собі можливості як збільшення, так і зниження. І якщо, наприклад, такий показник потенціалу, як рівень професіоналізму, не піддається точному виміру, то це багато в чому залежить від складності, новизни задачі і недосконалості засобів виміру. Немає підстав стверджувати, що так буде й у перспективі.

Трудовий потенціал являє собою нерозривну єдність не тільки кількісної і якісної сторін, але й досягнутого і можливого. Якщо фактичний рівень трудового потенціалу визначається через порівняння показників по періодах, то рівень можливого встановлюється шляхом зіставлення досягнутого стану з бажаним і необхідним.

Трудовий потенціал концентрує в собі одночасно три рівні зв'язків і відносин:

які відображають минуле: трудовий потенціал являє собою стійку сукупність наявних властивостей, накопичених трудовими ресурсами у процесі їх формування, і обумовлює їх здатність до оптимального

функціонування та розвитку;

які характеризують дійсне: трудовий потенціал актуалізує наявні здібності, їх практичне застосування та ефективно використання; тут поняття потенціалу дозволяє розрізняти можливості реалізовані й не-реалізовані;

які спрямовані в майбутнє: у процесі трудової діяльності не тільки реалізуються наявні здібності, але і з'являються нові здібності та можливості; функціонуючий трудовий потенціал містить у собі і "зародок" майбутнього розвитку.

Така багатомірність зв'язків і відносин також відрізняє поняття "трудоий потенціал" від інших економічних категорій.

Визначення структури трудового потенціалу – важливе методологічне питання, що дозволяє точніше сформулювати це поняття, встановити фактори, що впливають на його стан і використання. Значимо, що трудовий потенціал не можна розглядати з кількісної чи тільки з якісної сторони, він формується на основі поєднання кількісної (ресурсної) і якісної (психофізіологічної, кваліфікаційної, соціальної) характеристик, тобто має кількісну і якісну структуру.

Трудовий потенціал формується на різних рівнях – по вертикалі й горизонталі: по вертикалі – це взаємозалежні потенціали суспільства в цілому, підприємства, окремого працівника, по горизонталі – потенціали регіонів, областей, економічних регіонів. Крім того, проблема має і галузевий аспект, оскільки формування і використання трудових потенціалів у різних сферах економіки відрізняється своїми особливостями.

1. Костаков В.Г. Человеческий фактор: занятость, благосостояние. – М.: Политиздат, 1981.

2. Колосова Р.Г. Трудовой потенциал промышленности. – М.: Изд-во МГУ, 1987.

3. Генкин Б.Г. Основы экономики и социологии труда. – СПб, 1994.

4. Селезнев А.М. Научный потенциал современного общества. – М.: Изд-во МГУ, 1989.

Отримано 12.10.2001

УДК 657.58:668.3

Л.Н.ШУТЕНКО, М.С.ЗОЛОТОВ, профессора, О.В.ЗУДОВ

*Харьковская государственная академия городского хозяйства*

### **ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ АНКЕРОВКИ АРМАТУРНЫХ СТЕРЖНЕЙ В БЕТОН МОДИФИЦИРОВАННЫМИ АКРИЛОВЫМИ КЛЕЯМИ**

Приводятся результаты определения технико-экономической эффективности применения анкеровки арматурных стержней в бетон модифицированными акриловыми