

КУЛЬТУРА ТА ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ: СТРАТЕГІЧНИЙ ПОГЛЯД

Кубіній Володимир Володимирович

*кандидат економічних наук,
доцент кафедри економіки, підприємництва та торгівлі,
Державний вищий навчальний заклад
«Ужгородський національний університет»*

Русин Олександр Олександрович

*аспірант кафедри економіки, підприємництва та торгівлі,
Державний вищий навчальний заклад
«Ужгородський національний університет»*

Убрежі Габрієлла Федорівна

*аспірант кафедри економіки, підприємництва та торгівлі,
Державний вищий навчальний заклад
«Ужгородський національний університет»*

Трудовий потенціал – це сукупність усіх ресурсів, можливостей, наявних чи латентних, які бізнес, регіон чи житло можуть використовувати для виконання трудової діяльності та вирішення соціально-економічних завдань. Він включає у собі як фізичні, інтелектуальні, професійні і психологічні здібності людей, а й такий ресурс як час. Саме час, ефективне використання обумовлює результативність використання трудового потенціалу у його якісному представленні. Кожен із елементів трудового потенціалу виконує певну роль, тому їх збалансований розвиток є стратегічним завданням. Трудовий потенціал через продуктивність праці проявляє місце системи у «рейтингу конкурентоспроможності», представленою В.П. Мікловдою та його однодумцями [1].

До основних компонентів трудового потенціалу у цьому дослідженні відносимо такі.

1. Чисельність робочої сили, загальна кількість людей, здатних та готових працювати. Іншими словами, це той самий час, який є найціннішим ресурсом. Крім чисельності працюючих важливим компонентом є тривалість робочого дня та кількість людино-днів, відпрацьованих за певний період.

2. Кваліфікація та освіта трудових ресурсів як якісна характеристика визначає рівень складності виробничих завдань та здатність трудового потенціалу до їх виконання.

3. Досвід практичної роботи. Рівень кваліфікації визначається не тільки освітою, яку отримали люди, але і вмінням їх застосовувати на практиці за різних економічних та організаційних умов.

4. Здоров'я та працездатність значною мірою визначаються режимом праці та відпочинку, які прийняті на підприємстві або визначені законодавством країни. Здоров'я та працездатність визначають ефективність використання робочого часу, а отже – продуктивність праці.

5. Мотивація, стимулювання, забезпечення задоволення працею та її умовами, колективним, керівництвом та задоволеність роботою. В даному випадку важливим елементом трудового потенціалу виступає само мотивація, внутрішнє прагнення людей до саморозвитку, побудови кар'єри, збільшення доходів і т.д.

6. Творчий потенціал особливо важливий в умовах переходу до економіки знань, цифрової економіки, коли креатив виступає рушійною силою економічних, технологічних та інших новацій.

Неможливо не відмітити, що існує ще широке коло компонентів трудового потенціалу, але вони можуть бути віднесені до названих вище. Наприклад, велике значення у складі трудового потенціалу можуть мати «інтенції» [2], довіра [3], інституційний устрій економічної системи.

Ефективне використання трудового потенціалу є стратегічним чинником формування конкурентних переваг економічної системи, що забезпечує досягнення довгострокових цілей.

Одним із напрямків, які дозволяють посилити трудовий потенціал та підвищити його результативність виступає культура. При цьому культура також є стратегічним елементом системи формування конкурентоспроможності, що дозволяє трудовому потенціалу бути орієнтованим на саморозвиток та якісну трансформацію економічного гравця.

Вплив культури на трудовий потенціал визначається шляхом наступних дій.

1. Навчання, підвищення кваліфікації, саморозвиток.

2. Визначення та прийняття загальних корпоративних, регіональних та національних цінностей носіями трудового потенціалу.

3. Шанобливе ставлення до часу, як власному ресурсу, і часу роботи економічної системи загалом.

4. Культура є формою мотивації за умови, що сприяє розвитку, поліпшення системи взаємовідносин у межах трудового потенціалу. Культура, орієнтована на розвиток, сприяє покращенню здоров'я,

5. Культура сприяє зростанню творчості, появи та поширенню нових ідей. Взаємини культури та трудового потенціалу представлено на рис.1.

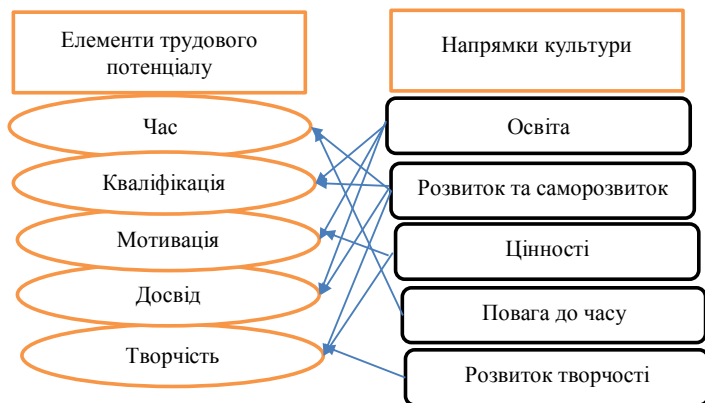


Рис. 1. Напрямки впливу культури на трудовий потенціал

Джерело: складено Русин О.О.

Дослідження показує, що культура та трудовий потенціал взаємопов'язані між собою. Не лише культура обумовлює трудовий потенціал, вони підтримують й їх синергія, взаємодія й підтримка створює додаткові стратегічні можливості, для визначення яких може бути застосована матриця, котра представлена в табл. 1.

Таблиця 1

**Матриця стратегічних можливостей конкурентоспроможності
трудоного потенціалу та економічної системи в цілому**

		Трудовий потенціал		
		Високий	Середній	Низький
Рівень культури	Високий	A	B	C
	Середній	D	E	F
	Низький	G	H	I

Джерело: складено Русин О.О.

Запропонована матриця ідентифікації стратегічних можливостей, котрі отримані внаслідок поєднання різного рівня культури та трудового потенціалу дозволяє визначити, котрі стратегічні перспективи має економічний актор. Зрозуміло, що це лише можливості, що обумовлені культурою та трудовим потенціалом, де не враховані зовнішні фактори та інші складові внутрішнього ресурсу економічної системи. Разом з тим, вказана матриця дозволяє визначити сутність можливостей різних квадрантів.

Квадранти:

A – можливості стратегічного лідера,

B – можливості застосування стратегії переслідування лідера,

C – можливості застосування стратегії креативних перетворень,

D – можливості застосування стратегії інноваційного розвитку,

E – можливості розвитку за умови сильних інших складових потенціалу економічної системи,

F – можливості погіршення кадрових (для бізнесу) та демографічних (для регіону) стратегій,

G – можливості застосування виробничих стратегій, орієнтованих на масове виробництво

H – можливості стратегічних загроз для економічної системи,

I – можливості стати аутсайдером, вийти з конкурентної боротьби, прийти до більших втрат трудового потенціалу.

Матриці дозволяють систематизувати різні складові можливостей розвитку та представити їх у формі таблиці, що підвищує інформативну цінність дослідження.

Запропонована матриця також дозволяє застосувати можливості трудового потенціалу при обґрунтуванні вибору стратегії розвитку самої системи, результативність якої залежить від рівня розвитку трудового потенціалу.

Список використаних джерел:

1. Мікловда В.П., Кубиній Н.Ю., Мошак С.М. Рейтинг конкурентоспроможності України за критерієм ефективності праці. *Демографія та соціальна економіка*. 2015. № 3. С. 199–208.

2. 7. Кубиній Н.Ю. Філософський бекґроунд імовірності як категорії інтенціональної нано-економіки. *Науковий вісник Ужгородського університету. Сер. Економіка*. 2021. Вип. 57. С. 48–53.

3. Kubiniy N., Kubiniy V. Intention for trust in a synergic economic system. Стратегічні імперативи сучасного менеджменту: зб. матеріалів VI Міжнародної науково-практичної конференції. Київ : КНЕУ, 2022. С. 23–25. URL: <http://surl.li/qgekdo>