

ГЕНЕЗИС ТЕОРЕТИЧНИХ АСПЕКТІВ ВИЗНАЧЕННЯ  
КАТЕГОРІЇ «ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ»THE GENESIS OF THEORETICAL ASPECTS OF DEFINITION  
OF CONCEPT "LABOR POTENTIAL"

У статті розглянуто генезис категорії «трудовий потенціал» за різними підходами. Досліджено сутність взаємопов'язаних з категорією «трудовий потенціал» понять «трудові ресурси», «робоча сила», «людський капітал». Визначено чотири особливості, які властиві трудовим ресурсам. Запропоновано розглядати дану категорію як систему та означено її властивості. Досліджено трансформаційні процеси, що формують новий базис для категорії «трудовий потенціал». Запропоновано відповідно до вимог цифровізації економіки розглядати трудовий потенціал з позиції компетентнісного підходу як інтегральну спроможність робочої сили до праці з урахуванням нових можливостей (компетенцій та компетентностей), що відповідають вимогам цифрових та інформаційно-комунікаційних технологій. Означено перспективи подальших досліджень за даною проблемою.

**Ключові слова:** трудові ресурси, робоча сила, людський капітал, трудовий потенціал, компетентнісний підхід.

The article discusses the genesis of the "labor potential" category. The main approaches to defining its essence are highlighted, which crystallized from numerous author's interpretations of scientists, in particular, etymological, economic-theoretical, resource, factor, complex, managerial. The essence of the concepts "labour resources", "labor force", "human capital" interrelated with the category "labor potential" has been studied. Four features that are characteristic of labor resources have been identified. In particular, it is stated that labor potential is a socio-economic category, which is based on the dialectical law of the transition of quantity into quality, has quantitative and qualitative characteristics and its content depends on the level of management. It is proposed to consider this category from the point of view of the system, and its main properties are defined, such as: integrity, functionality, coherence, emergence, compositionality, alternativeness. The change in the role of the labor factor in the production process during the period of the formation of capitalism is traced. It is substantiated that labor and capital are mutually complementary factors of production, the dominance of which was determined by the achieved level of development in a certain period of time. With the transition of production from labor-intensive through capital-intensive to knowledge-intensive technologies, the low-skilled labor of an employee begins to be replaced by the most skilled labor. The transformational processes that form a new basis for the "labor potential" concept have been studied. In accordance with the requirements of the digitalization of the economy, it is proposed to consider the labor potential from the standpoint of the competence approach as the integral capacity of the workforce to work, taking into account new opportunities (competencies and competences) that meet the requirements of digital and information and communication technologies. It is proposed to consider competencies as a tool that will allow to determine the degree of compliance of the labor supply with the demands of employers in the labor market in specific spatial and temporal conditions. Prospects for further research on this problem are identified.

**Key words:** labor resources, workforce, human capital, labor potential, competence approach.

УДК 331.522.4(045)

DOI: <https://doi.org/10.32782/bses.79-25>

**Шаталова Л.С.**

к.е.н, доцент,

Державна установа «Інститут ринку і економіко-екологічних досліджень Національної академії наук України»

**Shatalova Liudmyla**

State Organization «Institute of Market And Economic & Ecological Researches of the National Academy of Sciences of Ukraine»

**Постановка проблеми.** Однією з основних перешкод на шляху до економічного росту України є повільний процес перетворень на рівні підприємств, тому що в умовах виходу вітчизняного ринку зі стагнації та повоєнного відновлення економіки однією з найважливіших проблем для бізнесу стає дефіцит кваліфікованих кадрів. Отже, сучасні умови господарювання потребують усвідомлення того факту, що людина – це один з основних елементів суспільного виробництва. Економічна ефективність будь-якого підприємства прямо залежить від того, наскільки ефективно реалізовується творчий потенціал працівників, мобілізуються всі їхні можливості, раціонально організується трудовий процес. Саме тому удосконалення дієвих засобів підвищення ефективності праці, більш повне використання людських здібностей і умінь відповідно до викликів сьогодення, особливо в умовах цифровізації, є актуальними.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Вивченню категорії «трудовий потенціал» присвячено значну кількість наукових досліджень.

Проскладність і багатомірність зазначеного поняття свідчить відсутність загально визнаного лапідарного її визначення. Дослідженню теоретичних та прикладних проблем, пов'язаних з поняттям «трудовий потенціал» в умовах соціально-економічної трансформації суспільства присвятили свої праці провідні українські вчені, серед яких В. П. Антонюк, Д. І. Богиня, О. А. Грішнова, Б. М. Данилишин, М. І. Долішній, Е. М. Лібанова, В. В. Онікієнко, С. І. Пирожков та ін. Значний внесок у вдосконалення методів управління трудовим потенціалом різних рівнів зробили вітчизняні вчені А. І. Амоша, С. І. Бандур, Н. Г. Белопольський, Д. І. Богиня, Б. В. Буркинський, О. С. Власюк, В. І. Герасимчук, М. І. Долішній, С. М. Злупко, С. П. Калініна, І. Д. Крижко, Р. Р. Ларина, Н. Д. Лук'янченко, О. Ф. Новікова, В. В. Онікієнко, Ю. Д. Петров, С. І. Пирожков, Н. Г. Чумаченко, А. М. Ягодинський.

Але активне впровадження цифрових технологій в багатьох сферах життєдіяльності суспільства обумовлює глибокі трансформації в сфері праці, що змінюють соціально-економічні відносини

і змістовне наповнення багатьох категорій, в тому числі і трудового потенціалу.

**Постановка завдання.** Метою статті є дослідження генезису категорії «трудоий потенціал» за різними підходами відповідно до трансформаційних змін розвитку економіки.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Стратегічний розвиток сучасної економіки потребує поглиблення та розширення поняття «трудоий потенціал», оскільки змінилися не лише умови розвитку та використання цього потенціалу, а й сама його сутність.

Трудова діяльність невідривно пов'язана з самою людиною, визначення якої неможливе без урахування суб'єктивних чинників. Дані чинники, у свою чергу, погано піддаються формалізації і істотно ускладнюють роботу дослідника, тому, в першу чергу, необхідно дослідити більш ретельно природу категорії «трудоий потенціал».

Термін «потенціал» етимологічно означає «скриті можливості, потужність, силу». В перекладі з латинського *potentia* – означає силу, джерела, можливості, засоби, запаси, які можуть бути використані для вирішення будь-якої задачі, досягнення певної мети; можливості окремої особи, суспільства, держави в певній області. У широкому сенсі слова, поняття «потенціал» розглядається як джерело можливостей, засобів, запасів, які можуть бути приведені до руху, використані для вирішення певної задачі або досягнення певної мети; можливості окремої особи, держави в певній галузі.

Таким чином, терміни «потенціал» і «потенційний» означають наявність у будь-кого (будь то особа, первинний трудовий колектив підприємства, суспільство в цілому) прихованих можливостей або здібностей, які не проявили ще себе у відповідних сферах їх життєдіяльності. Визначаючи дану категорію, не слід протиставляти поняття «потенціал» і «ресурси», тому що будь-який потенціал, а саме: економічний, виробничий, трудовий є узагальненою характеристикою ресурсів, що прив'язана до місця і часу.

Що стосується категорії «трудоий потенціал», то вона пов'язана з такими поняттями як «робоча сила», «трудоі ресурси», «людський капітал». У зв'язку з вищезазначеним необхідно дослідити як кожна з цих категорій взаємопов'язана з трудовим потенціалом.

Наприкінці ХІХ століття з'явилося поняття «робоча сила» як сукупність фізичних і духовних здібностей, якими володіє організм, жива особа людини, і які вживаються в дію кожний раз, коли він виробляє які-небудь споживчі вартості. Оскільки йдеться про «організм і живу особу людини», то це стосується, перш за все, індивідуальної робочої сили. Результат використання цієї сили – це реальний трудовий внесок працівника, який вира-

жається у конкретному продукті та певному рівні ефективності та продуктивності праці. Можливим потенційним трудовим внеском можна умовно вважати фізичну і духовну працездатність людини взагалі до моменту зайнятості її працею.

В 20-і роки ХХ століття почала також використовуватися категорія «трудоі ресурси» як частина населення країни, яка за фізичним розвитком, знаннями і досвідом готова виконувати роботу, тобто це працездатне населення в працездатному віці, зайняте в різних сферах суспільно корисної праці і на навчання з відривом від виробництва, а також населення старше і молодше працездатного віку, якщо воно зайняте в суспільному виробництві [1, с. 26].

Відмінність поняття «трудоий потенціал» від понять «робоча сила» і «трудоі ресурси» полягає в тому, що трудовий потенціал – це персоніфікована робоча сила, що розглядається в сукупності своїх якісних характеристик. Дане поняття дозволяє, по-перше, оцінити ступінь використання потенційних можливостей як окремо взятого працівника, так і їх сукупності, забезпечуючи на практиці активізацію людського чинника, і, по-друге, забезпечити якісну (структурну) збалансованість в розвитку особистого і речовинних чинників виробництва. Воно є набагато ширшим ніж поняття «трудоі ресурси», тому що трудові ресурси обмежуються віком працездатності людини, а трудовий потенціал включає як працездатне населення, так і населення, яке ще або вже не являється працездатним, але може бути використано в майбутньому в трудовій діяльності.

При дослідженні дефініції трудового потенціалу необхідно визначитися в розмежуванні також таких понять, як: «трудоий потенціал» і «людський капітал». Людський капітал в наукових джерелах розглядають як сукупність якостей, що впливають на продуктивність і здатних стати джерелом доходу для людини, сім'ї, підприємства і суспільства. Такими якостями є здоров'я, природні здібності, освіта, професіоналізм, мобільність. В той же самий час, трудовий потенціал – це більш широке поняття, яке включає такі компоненти як здоров'я, моральність, творчий потенціал, освіту, професіоналізм тощо. Таким чином, інвестиції в підвищення моральності можуть збільшити потенціал людини, його корисність для суспільства.

Контент-аналіз категорії «трудоий потенціал» дозволив констатувати, що єдиної загальноновизначеної думки щодо сутнісного наповнення даної категорії не існує. Науковці відповідно до поставленої мети дослідження використовують різні підходи, а саме [1–6]:

– *етимологічний підхід*: це людські можливості, ресурси праці, найповніша і всебічна характеристика працездатного населення як продуктивної сили або це розвинута в даному суспільстві

сукупність демографічних, соціальних та духовних характеристик і якостей економічно активного населення, що реалізовані або можуть бути реалізовані в умовах досягнутого рівня розвитку продуктивних сил, науково-технічного прогресу та системи відносин щодо участі в процесі праці та суспільній діяльності. Трудовий потенціал характеризується кількісними та якісними показниками і представляє собою процес формування ресурсів і можливостей, що відтворюються у реальній трудовій діяльності;

– *економіко-торетичний підхід*: це умови праці, що створені для працівника, та соціально-економічний характер цих умов, або це сукупність виробничих відносин між окремими індивідами, трудовими колективами, соціальними верствами і державою з приводу відтворення і використання працездатного населення країни;

– *ресурсний підхід*: це ресурси праці, які залежать від чисельності всіх трудових ресурсів, їх структури, рівня зайнятості, статі, віку, знань і умов праці;

– *факторний підхід*: це сукупність різних якостей людини, що визначають її працездатність тобто це сукупність працездатного населення. В даному випадку трудовий потенціал ототожнюється з кількісними та якісними ознаками трудових ресурсів. Він залежить від чисельності працездатного населення; кількості часу, необхідного для потреб виробництва та суспільної інтенсивності праці;

– *комплексний підхід*: це ресурси праці, які визначають сукупність можливостей населення до активної трудової, підприємницької, інноваційної діяльності в комплексі з умовами та якістю їх використання у сфері праці»;

– *управлінський підхід*: розрізняють три категорії трудового потенціалу:

а) **трудовий потенціал працівника**. Для розгляду поняття "трудовий потенціал" працівника (особи) ще раз звернемося до визначення «робочої сили» як сукупності фізичних і духовних здібностей, якими володіє організм, жива особа людини, і які пускаються нею в хід всякий раз, коли вона виробляє які-небудь споживні вартості. Дане визначення відноситься переважно до індивідуальної робочої сили, оскільки йдеться в ньому про "організм і живу особу людини". З цього визначення можна зробити два важливих висновків:

– по-перше, до моменту зайнятості людини працею говорити про його 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, який виражається в конкретному продукті, а також в певному рівні продуктив-

ності і ефективності праці, що досягнуто даним працівником.

Отже, робочу силу індивіда за своїм походженням (властивістю організму і живої соціальної особи) і стану до використання в праці можна розглядати як трудовий потенціал особи – джерело робочої сили. Перетворитися на робочу силу, бути використаним як робоча сила – це призначення, об'єктивна мета "трудового потенціалу особи". З теоретичної і практичної точки зору важливість цього факту полягає в тому, щоб розглядати робочу силу не тільки як щось наперед дане, але і як постійний резерв підвищення продуктивності і ефективності праці.

Трудовий потенціал працівника є латентною величиною: працездатність людини та її творчі здібності, що акумулюються (накопичуються) в процесі трудової діяльності, підвищуються в міру розвитку і вдосконалення знань і навиків, зміцнення здоров'я, поліпшення умов праці і життєдіяльності. Коли розглядається питання управління персоналом, необхідно пам'ятати, що потенціал характеризується не ступенем підготовленості працівника зараз до заняття тієї або іншої посади, а його можливостями в довгостроковій перспективі - з урахуванням віку, освіти, практичного досвіду, ділових якостей, рівня мотивації.

Трудовий потенціал працівника є основою трудових потенціалів різних рівнів управління та представляє сукупність кількісних і якісних характеристик, якими він володіє, що може використовуватися за певних розуму здійснення трудової діяльності.

На відміну від трудових ресурсів трудовий потенціал – це конкретні працівники, ступінь можливого використання яких у виробництві відома. Процес перетворення трудових ресурсів організації в робочу силу проходить ряд стадій:

– на першій стадії трудові ресурси існують у вигляді потенційної робочої сили (деякої безлічі працездатних працівників, що володіють сукупністю фізичних і духовних здібностей), яка поза трудовим процесом, тобто відокремлено від предметів і знарядь праці, не може проявлятися;

– на другій стадії трудові ресурси займають робочі місця. Починається процес витрачання фізичних і розумових здібностей, і трудові ресурси стають робочою силою;

– на третій стадії робоча сила, витрачаючись в часі і реалізуючись в трудовому процесі, створює споживні вартості.

З моменту припинення трудової діяльності (маючи на увазі вивільнення) робоча сила знов стає трудовими ресурсами підприємства (якщо залишається на ньому) або регіону (вивільняючись з нього).

*Трудовий потенціал працівника* є сукупною здатністю фізичних і духовних властивостей

окремого працівника досягати в заданих умовах певних результатів його виробничої діяльності, з одного боку, і здатність удосконалюватися в процесі праці, вирішувати нові задачі, що виникають в результаті змін у виробництві, – з іншого. Він включає:

– *Психологічний потенціал* – здібності і схильності людини, стан її здоров'я, працездатність, витривалість, тип нервової системи тощо.

– *Кваліфікаційний потенціал* – обсяг, глибина і різносторонність загальних і спеціальних знань, трудових навиків і умінь, які обумовлюють здібність працівника до праці певного змісту і складності. Цей потенціал, з одного боку, характеризує підготовленість працівників до виконання трудових функцій, що постійно ускладнюються, зміни праці, а з іншою – є чинником, що формує відношення до праці, трудову дисципліну, інтенсивність праці.

– *Соціально-особовий потенціал* – рівень цивільної свідомості і соціальної зрілості, ступінь засвоєння працівником норм відношення до праці, ціннісні орієнтації, інтереси, потреби і запити у сфері праці, виходячи з ієрархії потреб людини. Ця складова у складі трудового потенціалу призначена акцентувати увагу на потенційних, тобто або перспективних, або просто "невикористаних", соціальних можливостях працівника. Дана складова характеризує здібність людини до самоперетворення і саморозвитку. Отже, чим більш організована, мотивована людина, тим вище її трудовий потенціал. З часом трудовий потенціал працівника піддається зміні. Ці зміни можуть бути як прогресивними (упровадження нової техніки, заміна застарілого устаткування, ліквідація мало-завантажених і не відповідаючих сучасним вимогам робочих місць, поліпшення умов праці тощо), так і регресивними. Ця обставина вказує на необхідність обліку при плануванні і упровадженні нововведень не тільки характеру і ступеня їх дії на трудовий потенціал працівника, але і наслідків, що спричиняють ці дії.

б) *трудоий потенціал організації*. Це деяка сукупність працездатних працівників, які можуть працювати в організації за наявності необхідних організаційно-технічних умов. Даний потенціал відмінний від трудового потенціалу працівника, оскільки система завжди більше суми складових її частин – індивідуальних трудових потенціалів працівників – через виникнення нової якості синергетического ефекту, обумовленого взаємодією складових елементів системи. Вже саме об'єднання працівників в єдиний і планомірно організований процес праці породжує ефект сумісної (колективного) праці. Таким чином, якщо сукупність фізичних і духовних здібностей людини є основою трудового потенціалу особи, то соціальна, тобто "помножена", продуктивна сила,

що виникає завдяки спільній діяльності різних індивідів, складає основу трудового потенціалу колективу.

Розглядаючи трудовий потенціал організації, не можна забувати, що трудові колективи володіють різними потенціалами не тільки залежно від територіального мешкання, галузевої приналежності, розмірів виробництва, віку тощо, але кожне підприємство має свої особливості у джерелах і характері формування виробничого колективу, в його трудових традиціях, у взаємостосунках, що склалися між працівниками. Структура трудового потенціалу організації є співвідношенням різних демографічних, соціальних, функціональних, професійних і інших характеристик груп працівників і відносин між ними. Даний потенціал включає такі компоненти:

– *кадровий потенціал*: кваліфікаційний (професійні знання, вміння, навички) і освітній (пізнавальні здібності потенціали);

– *професійна структура*, яка детермінується змінами в характері і змісті праці під впливом цифровізації, що обумовлює появу нових і відмирання старих професій, ускладнення і підвищення функціонального змісту трудових операцій. Іншими словами, ця структура виступає як свого роду система вимог, що пред'являються до трудового потенціалу, яка реалізується через набір робочих місць;

– *кваліфікаційна структура*, яка визначається якісними змінами в трудовому потенціалі (зростання умінь, знань, навиків);

– *організаційна складова*, яка передбачає високий рівень організації і культури праці, чіткість, ритмічність, узгодженість трудових зусиль і високий ступінь задоволеності працюю.

в) *трудоий потенціал суспільства в цілому*: це похідна величина від рівня розвитку продуктивних сил та стану здоров'я населення, від змісту загальної і спеціальної освіти, професійної підготовки.

– *нормативно-законодавчий підхід*: це сукупна чисельність громадян працездатного віку, яка за окремих ознак (стан здоров'я, психологічні особливості, освітній, фаховий та інтелектуальні рівні, соціально-етнічний менталітет) здатні та мають намір проводити трудову діяльність [7].

Отже, критичний аналіз сутнісного наповнення категорії «трудоий потенціал» дозволив авторові виділити її певні особливості:

1. Трудоий потенціал це динамічна категорія, яка базується на діалектичному законі переходу кількості в якість і навпаки, тобто вона відбиває минуле, характеризує сучасне, орієнтується на майбутнє. В основі трудового потенціалу – накопичені в минулому можливості, що використовуються в теперішньому часі, орієнтовані на розвиток в майбутніх умовах. Вона характеризується

складністю, багатовимірністю та залежністю від багатьох екзогенних і ендогенних чинників, які обумовлюють її перманентні зміни кількісно-якісних характеристик.

2. Трудовий потенціал є соціально-економічною категорією. Економічна природа обумовлена тим, що трудовий потенціал є елементом продуктивних сил, який приймає участь в процесі суспільного відтворення, і підкоряється закону економічної доцільності. Соціальна сутність витікає із необхідності забезпечення його відтворення за рахунок освіти, охорони здоров'я, культури. Трудовий потенціал відображає відносини, що виникають між працівником і роботодавцем в процесі здійснення економічної діяльності.

3. Трудовий потенціал включає як кількісні, так і якісні характеристики. Кількісні параметри конкретизують трудовий потенціал в часі та просторі, якісні – можливості та прагнення його власників приймати участь у суспільному відтворенні.

4. Змістовне наповнення поняття «трудового потенціалу» залежить від рівня управління, зокрема, – окремої людини, підприємства, регіону, галузі, держави.

На думку автора, категорію «трудовий потенціал» слід розглядати як систему, для якої характерні загальні для всіх систем властивості [8], а саме:

- цілісність: виражається в наявності взаємообумовленості і зв'язків між окремими структурними елементами трудового потенціалу;
- функціональність: обумовлена його спрямованістю на виконання єдиних функцій;
- когерентність: завдяки властивості когерентності зв'язки між структурними елементами трудового потенціалу міцніші, ніж зв'язки із зовнішнім середовищем;
- емерджентність: проявляється в формуванні нових якостей, не властивих окремим елементам трудового потенціалу;
- композиційність: виражається в набутті нових якостей при зміні зв'язків між утворюючими елементами;

– альтернативність: пов'язана з набуттям різних станів як наслідку зміни властивостей окремих елементів.

В основі кожного із вищезазначених підходів покладено концептуальний базис, який історично змінювався під впливом дії ендогенних та екзогенних факторів. Трансформаційні процеси, що протікають в сучасних економіці і суспільстві, формують новий базис, який обумовлює виникнення нового підходу до визначення поняття «трудового потенціалу» з урахуванням вимог цифровізації економіки.

З метою розуміння значення працівника в економічній діяльності, яка впливає на змістовне наповнення поняття «трудовий потенціал», слід пригадати як змінювалася його роль в процесі виробництва в ретроспективі. Труд і капітал є взаємодоповнюючими факторами виробництва, причому історично склалося так, що домінування одного із них визначалось досягнутим рівнем розвитку в певний період часу (табл. 1).

В часи мануфактурного виробництва першорядне значення мав фактор праці, а знаряддя праці (капітал) були доповненням досвідченого працівника, м'язовою енергією якого визначалися інтенсивність і хід руху робочих операцій. Виконуючи щодня одну й ту саму операцію, що не вимагала розуму і кмітливості, робітник позбавлявся творчої вигадки, інтересу до праці. Інтелектуальна сторона матеріального виробництва була недовсяжною і панівною над ним силою.

В епоху промислових революцій (I і II), навпаки, фактор праці як проста робоча сила виявляється у підпорядкуванні по відношенню до складної машини (капіталу) і більше не в змозі конкурувати з нею за функціональними можливостями. Якщо в мануфактурі прості інструменти (знаряддя праці) були доповненням до вмілого працівника, а інтенсивність і хід руху виробництва задавалися м'язовою енергією останнього, то в епоху промислових революцій, навпаки, фактор праці, представлений простою робочою силою, виявляється у підпорядкуванні до складної машини (капіталу) і більше не в змозі конкурувати з нею у перевазі.

Таблиця 1

**Еволюція взаємовідносин фактору праці і капіталу в період становлення ринкових відносин**

Спосіб виробництва	Час	Ключовий фактор виробництва	Рівень спеціалізації	Співвідношення праці та капіталу
Інструментальний	Середина XVI ст. – остання третина XVIII ст.	Праця (уособлював робітник, який визначав темп процесу праці)	Високий	Перевага праці над капіталом
Індустріальний	Кінець XVIII ст. – середина XX ст.	Капітал (уособлений механізованими засобами виробництва, які задавали темп роботи)	Високий	Перевага капіталу над працею
Постіндустріальний	Середина XX ст. – теперішній час	Капітал (цифрові технології), праця (інтелектуальна праця)	Низький	Відносна рівнозначність

Джерело: розроблено автором

Механізований спосіб виробництва, максимально спростивши та уніфікувавши продуктивні здібності суб'єкта найманої праці, а також закріпивши за ним позицію часткового та одноманітного придатку до машини, формально витіснив його з безпосереднього процесу матеріального виробництва на периферію, обмеживши трудові компетенції.

Починаючи із середини ХХ століття формується передумови нової стадії форм взаємозв'язку між працею і капіталом, ключову роль в яких відіграла наука та освіта. Автоматизація виробництва, запровадження гнучких систем управління, нові технології, алгоритмізація трудових функцій та інші нововведення значно підвищили загальний науково-технічний рівень. Прагнення людини полегшити свій труд завдяки автоматизації шляхом добровільної передачі виробничих, управлінських і контрольних функцій розумним машинам привело до кардинальної зміни ролі людини в економічній діяльності та змісту процесу праці. З переходом виробництва від трудомістких через капіталомісткі до наукомістких технологій низькокваліфікована праця працівника починає замінюватися найбільш кваліфікованою працею. Технологічно складна машина вимагає найбільш підготовленого та компетентного працівника.

В постіндустріальний період трудовий чинник починає зазнавати ряд серйозних якісних трансформацій, кардинально видозмінюючи основні форми соціально-трудової активності і мотивації. У новій системі виробничих відносин взаємовідносини праці та капіталу доцільно дослідити як рівноправно співпрацюючих та формально незалежних власників людського та матеріального капіталу, які об'єднують свої капітали для отримання додаткової економічної вигоди. Як результат, власник капіталу втрачає повний контроль над новоствореною вартістю, що сигналізує про занепад трудової теорії вартості. Таким чином поступово формуються умови для виходу найманої робочої сили за межі традиційних експлуатаційно-виробничих відносин. Специфіка нової форми виробничих взаємовідносин, заснована на зростанні та розвитку творчого змісту праці, сприяє поступовому розмиванню товару «робоча сила» як фундаментальної категорії економічної теорії.

Таким чином, стрімкий розвиток науки і техніки сприяв формуванню базису для формування нового підходу до визначення сутності трудового потенціалу. Мова йде про компетентнісний підхід, який, на відміну від вищезгаданих підходів до трактування поняття «трудова потенція», відображає ступінь потенційних можливостей до ефективної праці.

Стрімке впровадження цифрових технологій (штучного інтелекту, великих даних, блокчейну, Інтернету речей, робототехніки, 3-D друку, авто-

номних транспортних засобів та ін.) робить серйозні виклики в сфері праці, переводячи фокус уваги із кількісних параметрів на якісні. Джерелом генерації нової вартості починають виступати передові знання та інтелект, а не проста фізична праця. Зазначений факт підтверджують слова видатного американського письменника ХІХ ст. Е. Хаббарда: «Одна машина може виконувати роботу п'ятдесяти звичайних людей. Жодна машина не здатна виконати роботу однієї унікальної людини» [9].

В науковій літературі довгий час ведуться дискусії з приводу того, як цифровізація відобразиться на сфері праці. Фахівці ОЕСР вважають, що в середньому 9% робочих місць в країнах ОЕСР можуть бути скорочені внаслідок автоматизації [10]. За оцінками Світового банку в Україні кількість робочих місць, що зникнуть внаслідок автоматизації, знаходиться в діапазоні 5–40% [11]. Фахівці компанії McKinsey прогнозують, що до 2030 р. від 75 до 375 млн працівників або від 3 до 14% глобальної робочої сили, мають освоїти нові професії [12]. Очевидно, що нові професії вимагатимуть якісних характеристик потенційних працівників, що відповідатимуть викликам часу.

Досліджуючи теоретичний базис адаптивного управління бізнес-процесами в умовах цифровізації науковці пропонують досліджувати компетентнісний потенціал в умовах цифровізації економіки України як «нові можливості робочої сили, з одного боку, та засобів виробництва, з іншого, які відповідають вимогам цифрових та інформаційно-комунікаційних технологій» [13, с. 66].

Відповідно до вищезазначеного визначення та враховуючи вимоги сьогодення, автор пропонує розглядати «трудова потенція» з позиції компетентнісного підходу як інтегральну спроможність робочої сили до праці з урахуванням нових можливостей (компетенцій та компетентностей), які відповідають вимогам цифрових та інформаційно-комунікаційних технологій.

Отже, з позиції компетентнісного підходу трудовий потенціал слід розглядати крізь призму понять «компетенція» і «компетентність», що сприяють підготовленості особистості до нестабільних і складних умов праці та соціального життя. Особливості перекладу з англійської мови обумовлюють їх часте сприйняття як синонімів, проте насправді за змістовним наповненням вони не тотожні.

Важливо підкреслити, що поняття «компетентність» включає не тільки наявну масу знань, досвід їх практичного застосування, а також і над професійні якості, пов'язані з особистими характеристиками людини. Компетентність формується у процесі загальної та професійної освіти, через набуття широкого професійного досвіду, розвивається і зберігається завдяки постійному підви-

щенню кваліфікації, самовдосконаленню, додатковій освіті [14]. Компетентності – це інструмент, який дозволить визначити ступінь відповідності пропозиції робочої сили запитам роботодавців на ринку праці в конкретно визначених просторово-часових умовах. Отже, компетентнісний підхід матиме наслідком високий рівень індивідуалізації робочої сили, оскільки компетентність забарвлена унікальними якостями конкретної людини.

**Висновки з проведеного дослідження.** Аналіз наукової літератури показав, що роль людини у виробничих процесах еволюційно змінювалась в конкретних історичних умовах. По мірі розвитку засобів виробництва слабшала роль фізичних якостей людини та посилювалася інтелектуалізація праці. Існуючі підходи до трактування трудового потенціалу працівників не відображають ступінь їх потенційних можливостей співпраці з високотехнологічними засобами виробництва в умовах динамічних і невизначених факторах соціально-економічного середовища, що обумовило виникнення нового підходу до розуміння сутності «трудоного потенціалу» – компетентнісного. Перспективи подальших досліджень повинні полягати у розробленні концептуальних положень компетентнісного підходу до трактування категорії «трудоного потенціалу» в умовах цифрової трансформації.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Уманець Т. В., Петенко А. В., Антошкіна Л. І. Економіка праці та соціально-трудоного відносини : навчально-методичний посібник. Донецьк : «ВІК», 2010. 354 с.
2. Долішній М. І., Злупко С. М., Злупко Т. С., Токарський Т. Б. Трудоного потенціал, зайнятість і ринок праці. Львів : Вид-во «Науково-дослідний та редакційно-видавничий відділ Львівського інституту внутрішніх справ при Національній академії внутрішніх справ України», 1997. 340 с.
3. Калина А. В. Организация и оплата в условиях рынка (аспект ефективності) : учеб.-метод. пособие. Київ : МАУП, 1997. 300 с.
4. Оникиенко В. В. Методологические вопросы воспроизводства трудового потенциала. Київ : СОПС УССР АН УССР, 1982.
5. Осовська Г. В., Крушельницька О.В. Управління трудовими ресурсами : навч. посібник. Київ : Кондор, 2003. 224 с.
6. Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України : монографія. Донецьк, 2005. 502 с.
7. Про основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року. Указ Президента України № 958/99 від 03.08.1999 р.
8. Мельник Л. Г. Економіка розвитку: учебник. Суми : Университетская книга, 2021. 784 с.
9. Руссиян О. А. Вплив розвитку "Індустрії 4.0" на людський капітал промислового підприємства: зарубіжний досвід. *Економіка промисловості*. 2021.

№ 4 (96). С. 93–117. DOI: <http://doi.org/10.15407/econindustry2021.04.093>

10. Inception Report for the Global Commission on the Future of Work. 2017. International Labour Organization. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_591502.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_591502.pdf).

11. Доклад о мировом развитии 2019 «Изменение характера труда». Вашингтон, округ Колумбия: Всемирный банк. URL: <https://www.vsemirnyjbank.org/ru/publication/wdr2019>.

12. Jobs Lost, Jobs Gained: Workforce Transitions In A Time Of Automation. URL: <https://www.mckinsey.com/~media/BAB489A30B724BECB5DEDC41E9BB9FAC.ashx>.

13. Уманець Т. В., Дарієнко О. В. (2021) Теоретичне підґрунтя адаптивного управління бізнес-процесами в умовах цифровізації економіки України. *Вісник Хмельницького національного університету*. Том 2. № 6. С. 64–69.

14. Колот А. М., Грішнова О. А., Герасименко О. О. та ін. Економіка праці та соціально-трудоного відносини : підручник. Київ : КНЕУ, 2009. 711.

#### REFERENCES:

1. Umanets T. V., Petenko A. V., Antoshkina L. I. (2010) *Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny* [Labor economics and social and labor relations]. Donetsk: "VIK". (in Ukrainian)
2. Dolishnyi M. I., Zlupko S. M., Zlupko T. S., Tokarskyi T. B. (1997) *Trudovi potentsial, zainiatist i rynek pratsi* [Labor potential, employment and the labor market]. Lviv: Publishing House "Research and Editorial and Publishing Department of the Lviv Institute of Internal Affairs at the National Academy of Internal Affairs of Ukraine". (in Ukrainian)
3. Kalyna A. V. (1997) *Organizacija i oplata v usloviyah rynka (aspekt jeffektivnosti)* [Organization and payment under market conditions (efficiency aspect)]. Kyiv: MAUP. (in Russian)
4. Onikienko V. V. (1982) *Metodologicheskie voprosy vosproizvodstva trudovogo potentsiala* [Methodological issues of labor potential reproduction]. Kyiv: SOPS of the Ukrainian SSR Academy of Sciences of the Ukrainian SSR. (in Russian)
5. Osovska H. V., Krushelnytska O.V. (2003) *Management of labor resources* [Management of labor resources]. Kyiv: Condor. (in Ukrainian)
6. Shaulska L. V. *Stratehiia rozvytku trudovoho potentsialu Ukrainy* [Strategy for the development of the labor potential of Ukraine]. Donetsk. (in Ukrainian)
7. Decree of the President of Ukraine On the main directions of labor potential development in Ukraine for the period until 2010 № 958/99 (1999, August 3). (in Ukrainian)
8. Mel'nik L. G. (2021) *Jekonomika rozvytija* [Development Economics]. Sumy: University book. (in Russian)
9. Russijan O. A. (2021) *Vplyv rozvytku "Industrii 4.0" na liudskyi kapital promyslovoho pidpriemstva: zarubizhnyi dosvid* [Injecting the development of "Industry 4.0" into the human capital of the industrial

enterprise: a foreign report]. *Economy of industry*. vol. 4, no. 96, pp. 93–117.

10. Inception Report for the Global Commission on the Future of Work. 2017. International Labour Organization. Available at: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_591502.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_591502.pdf).

11. Doklad o mirovom razvitii 2019 «Izmenenie haraktera truda» [World Development Report 2019 The Changing Nature of Work. Washington DC: World Bank]. Available at: <https://www.vsemirnyjbank.org/ru/publication/wdr2019>.

12. Jobs Lost, Jobs Gained: Workforce Transitions In A Time Of Automation. Available at:

<https://www.mckinsey.com/~media/BAB489A30B-724BECB5D EDC41E9BB9FAC.ashx>.

13. Umanets T. V., Dariienko O. V. (2022) Teoretychne pidgruntia adaptivnoho upravlinnia biznesprotsesamy v umovakh tsyfrovizatsii ekonomiky Ukrainy [Theoretical basis of adaptive management of business processes in the conditions of digitalization of the economy of Ukraine] *Herald of the Khmelnytskyi National University*, vol. 2, no. 6, pp. 64–69.

14. Kolot A. M., Hrishnova O. A., Herasymenko O. O. (2009) *Ekonomika praci ta social'no-trudovi vidnosini* [Labor economics and social and labor relations]. Kyiv: KNEU (in Ukrainian)