

Напередодні проведення в країні чемпіонату Європи з футболу Євро-2012 практично кожен готельно-ресторанний комплекс активізує свою інноваційну та інвестиційну діяльність. Але це, переважно, проявляється у формах поточного ремонту, переобладнання в межах наявних ресурсів та обмежених фінансових можливостей підприємств. Сподіваємося, що проведення в країні чемпіонату Європи з футболу Євро-2012 внесе новий імпульс в активізацію інвестиційної діяльності підприємств готельно-ресторанного бізнесу і посприє спільному вирішенню проблем інноваційно-інвестиційного розвитку готельно-ресторанного бізнесу в межах державно-приватного партнерства.

Список літератури

1. Власюк, Т. М. Інвестиційна привабливість підприємства [Текст] / Т. М. Власюк // Економіст. – 2005. – № 4. – С. 22–24.
2. Агентство з питань запобігання банкрутству підприємств та організацій [Текст] : Методика інтегральної оцінки інвестиційної привабливості підприємств та організацій (затв. від 31.03.98 №214/2654).
3. Сорока, М. П. Інвестиційна привабливість агропідприємства [Текст] / М. П. Сорока. – Рівне : Волин. обл. друкарня, 2000. – 39 с.
4. Михайлов, В. С. Статистичні оцінки інвестиційної привабливості підприємств і організацій окремих регіонів, розділ власності та галузей економіки України [Текст] / В. С. Михайлов // Статистика України. – 2000. – № 3. – С. 18–20.

Отримано 30.10.2011. ХДУХТ, Харків.

© О.В. Ольшанський, О.П. Ткаченко, Абухоф Мостафа Мохамед, 2011.

УДК 658.848

Г.І. Забродська, асист.

ЛЮДСЬКИЙ ФАКТОР: ТРАНСФОРМАЦІЯ ПІДХОДІВ ДО ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ

Дослідження еволюції понятійного апарату економічної теорії, якісних змін змісту праці в процесі розвитку суспільно-економічних формацій дозволили встановити трансформацію базових понять, у результаті якої з'явилося поняття «людський фактор», та визначити його сутність.

Исследование эволюции понятийного аппарата экономической теории, качественных изменений содержания труда в процессе развития общественно-экономических формаций позволило установить трансформацию базовых понятий, в результате которой появилось понятие «человеческий фактор», и определить его сущность.

Research of evolution of concept vehicle of economic theory, high-quality changes of maintenances of labour in the process of development of social-economic structures allowed to set transformation of base concepts, which a concept «Human factor» appeared as a result of, and to define his essence.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Зростання в Україні уваги до людського фактора безпосередньо пов'язано з необхідністю прискорення соціально-економічного розвитку країни. Проблематика визначення сутності поняття «людський фактор» протягом останніх років була предметом дослідження багатьох вітчизняних економістів та широко висвітлювалося в науковій літературі. Проте питання формування людського фактора на рівні підприємства ще не отримали системного визначення. У процесі теоретичного аналізу підходів до трактування сутності поняття встановлено його трансформацію в процесі еволюції економічної теорії та суспільно-економічного розвитку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми визначення сутності поняття «людський фактор» досліджуються в працях таких науковців, як А. Беліченко, В. Воронкової, О. Грішної, С. Єгорова, В. Кір'яна, О. Корнилової, А. Коровського, В. Лукашевича, С. Мочерного, О. Попова, В. Россохи, В. Українського та ін. Ці учені створили науково-теоретичне підґрунтя для наукових досліджень у цій сфері. Проте недостатня їх наукова та прикладна розробка зумовлюють актуальність обраної теми, логіко-структурну побудову статті, її мету та завдання.

Мета та завдання статті. Метою статті є дослідження трансформації підходів до визначення сутності поняття «людський фактор». Для досягнення мети необхідно виконання наступних завдань: дослідити трансформацію підходів до визначення людського фактора в процесі еволюції економічної теорії та уточнити його сутність.

Виклад основного матеріалу дослідження. Виникнення та запровадження до понятійного апарату економічної науки поняття «людський фактор» є результатом історичного процесу руху від бачення людини як «дodatка до машини» – до сучасного сприйняття індивіда, якому притаманні вже властивості усвідомленого самовдосконалення, самоконтролю, самодисципліни, постійного

розвитку та зростання участі в комунікаційних відносинах у процесі співпраці, що відображає трансформацію підходів до визначення сутності людини як носія праці.

Маркс К. та інші науковці акцентують увагу на тому, що носієм праці як фактора виробництва виступає людина. Оскільки праця людини як фактор виробництва є свідомим процесом цілеспрямованої діяльності людей, використання ресурсу їх фізичної сили та розумових здібностей у процесі виробництва будь-яких благ, то здатність людини до праці є головним елементом виробництва. Цю здатність К. Маркс розглядав як робочу силу, тобто розділив поняття «праця» і «робоча сила» [1]. Принципова відмінність праці від робочої сили полягає у тому, що праця є чинником виробництва, а робоча сила виступає носієм праці, який безпосередньо чи побічно бере участь у виробничому процесі унаслідок того, що людина як носій робочої сили є її власником, то може продавати її як товар. Тому під робочою силою мають на увазі робітників фізичної праці, що виконують роботу низької кваліфікації. Проте обидві категорії відображають об'єктивні зрушення, які відбуваються в соціально-економічних формаціях.

Виходячи з цього, робоча сила на рівні індивіда – це фізичні та інтелектуальні властивості, які використовуються в процесі праці. На рівні підприємства – це працівники певного підприємства, крім адміністративно-управлінського персоналу та їх сукупні властивості до праці. Суспільство узагальнює сукупну робочу силу.

У процесі виробництва з одного боку людина виступає носієм робочої сили, яка визначає її здатності до праці, та представлена визначеною сукупністю властивостей (фізичних, інтелектуальних та духовних), що використовуються кожного разу під час виробництва якоїсь споживчої вартості [1]. Виходячи з цього індивід як біологічна система, має той чи інший рівень робочої сили. На рівень робочої сили впливають такі властивості індивіда як стать, вік, фізичні, розумові та психологічні характеристики.

Радянські науковці відповідно до існуючої парадигми, заснованої на визнанні протистояння соціалістичної та капіталістичної ідеології трансформували зміст трудових відносин у поняття «трудові ресурси». Так, Струмилін С. у 1922 р. [2] відкрив відображення робочої сили у понятті «трудові ресурси», запропонувавши цей термін як планово-облікову категорію, що кількісно характеризує баланс праці та працездатного населення. Винокуров М., Внукова Н., Кібанов А. та ін. додають, що трудові ресурси на макrorівні характеризують складову населення, тобто працездатне населення робочого віку, до складу якого не входять люди неробочого віку, а також не здатні

працювати. Це дозволяє досліджувати кількість і склад трудових ресурсів міста, району, області, регіону, країни у цілому за економічним, демографічним, соціологічним і планово-обліковим аспектами, а також трудові ресурси мають конкретні кількісні та демографічні межі, що визначаються за певними термінами, у чому й полягає їх відмінність від робочої сили.

Таким чином, на макрорівні трудові ресурси розглядаються як частина населення країни, яка за віком, фізичним розвитком, рівнем освіти, професійно кваліфікаційним рівнем здатна здійснювати суспільно корисну діяльність та, відповідно, виступає кількісною характеристикою сукупної здатності до праці працездатного населення, яке відповідно є носієм властивостей до праці. Виходячи з цього, стан трудових ресурсів характеризується чисельністю працездатного населення та його співвідношенням з загальною чисельністю населення і відповідно структурою за віком і статтю, рівнем освіти й професійної підготовки тощо, що, у цілому, є результатом впливу соціально-економічної політики держави, а також культурно-історичних та інших національних особливостей.

Визнання пріоритетності колективних зусиль для досягнення конкретних цілей економічного розвитку підприємства зробило правомірним застосування поняття «персонал». Персонал підприємства за визначенням провідних науковців Вінокурова М., Григорівца М., Дзюбенко О. є сукупністю взаємодіючих індивідів, які працюють за наймом при наявності трудових взаємовідносин із роботодавцем, оформлених трудовим договором (контрактом), на постійній або тимчасовій основі. Особливості поняття «персонал» полягають у такому: дане поняття застосовується виключно на рівні підприємства та відображає сукупність трудових ресурсів, які використовуються підприємством, мають вигляд відокремленої сукупності працівників та їх властивостей до співпраці у процесі виробництва. Функціонування цієї сукупності працівників пов'язано з виконанням певних функцій, досягненням цілей діяльності й перспективного розвитку даного підприємства, тобто носієм властивостей є колектив підприємства. Відображенням властивостей виступає загальна чисельність та за категоріями й відповідно функціональна та професійна структура персоналу певного підприємства.

Соціально-економічний розвиток суспільства обумовлює появу поняття «трудоий потенціал». Термін «потенціал», який походить від латинського слова *potentia*, звичайно трактується як сила, потужність. Джаїн І., Валентейн С., Нестеров Л. [3; 4] визначають, що трудоий

потенціал також визначає можливість і обмеження участі індивіда в трудовій діяльності, здатність досягати за заданих умов певних результатів й удосконалюватися в процесі праці та реалізовані й нереалізовані можливості індивідууму, які прямо пов'язані з матеріально-технічною базою виробництва та багато у чому визначаються її інтенсивністю.

Таким чином, трудовий потенціал характеризує визначені можливості, які можуть мобілізуватися для досягнення конкретної цілі та відображає крім властивостей до праці властивості розвитку конкретного індивіда у процесі виробництва. Отже, носієм властивостей виступає окремий індивід. Виходячи з такого в певному періоді трудовий потенціал працівника – це його можлива трудова дієздатність, його ресурсні можливості в сфері труда. Колективна продуктивна сила, що виникає у спільній діяльності окремих індивідуумів, є основою трудового потенціалу підприємства. Відповідно трудовий потенціал підприємства – сукупна трудова дієздатність його колективу, його ресурсні можливості в сфері труда облікового складу підприємства виходячи зі структури вікової та статевої, родинного стану, стану здоров'я, динаміки освітньо-кваліфікаційного рівня, фізичних можливостей, наявних знань і професійно-кваліфікаційних навичок. Носієм трудового потенціалу на макрорівні є трудові ресурси із властивими їм демографічними, фізичними, професійними, кваліфікаційними й освітньо-культурними характеристиками. Формування й раціональне використання трудового потенціалу забезпечується відповідним набором соціальних, науково-технічних, природно-кліматичних, екологічних чинників, а також системою економічних відносин, що відповідають певному етапу розвитку суспільства [5].

У другій половині ХХ століття загострення конкуренції стає визначальним чинником зростання значення якості продукції та вимагає прискореного впровадження результатів НТП. Застосування нової сучасної техніки, технологій та методів виробничої діяльності, з одного боку, стає зовнішнім чинником зростання вимог виробництва до розвитку інтелектуальних властивостей та організаторських здібностей у людини, її економічного мислення та звільнило індивідуума від більшості механічних та рутинних функцій. Підвищення інтелектуального змісту праці формує вимоги щодо властивостей людини до самовдосконалення й стає внутрішнім чинником мотивації постійного накопичення знань та навичок. У свою чергу підвищення загальноосвітнього та культурного рівня

працівників сприяє збільшенню їх особистих запитів до трудової діяльності та зростанню ролі персоналу в сучасному виробництві, у результаті чого виникають нові вимоги щодо властивостей саморозвитку. Ускладнення виробничих процесів також стає внутрішнім чинником зростання залежності загального результату виробництва як від дій окремого працівника, так й колективних форм організації праці, що вплинуло на виникнення вимог до самоконтролю та самодисципліни у трудовому процесі та колективній співпраці. Така трансформація ролі людини в виробничому процесі обумовила необхідність виокремлення в економічній теорії поняття «людський фактор».

В економічній енциклопедії під редакцією Мочерного С. людський фактор визначається як «комплекс здібностей, властивостей, рис людини, які залучаються до процесу виробництва економічних благ». Коровський А., Россоха В. [6; 7] стверджують, що зміст поняття «людський фактор виробництва» з одного боку характеризує вплив на економічну діяльність певного набору властивостей, які використовуються у виробництві, та ступінь розвитку цих властивостей, з іншого – через нього показується гуманізм самого виробництва, його спрямованість на розвиток людських властивостей під час участі у виробничому процесі.

Донець Л., Єгоров С., Воронкова В., Корнілова О. та ін. [8–11], розкриваючи зміст поняття «людський фактор» уточнюють, що людський фактор це не лише колективний працівник, але й колективний суб'єкт суспільного життя, який має соціальну, демографічну, економічну й політичну структуру взаємодіючих властивостей, що забезпечують розвиток самої особистості, підприємства, суспільства у цілому.

Викладені вище положення дозволили сконцентруватися на розгляді людського фактора як комплексу певних властивостей людини (груп людей), що використовуються в процесі створення матеріальних благ і послуг, у результаті чого є головною рушійною силою економічного розвитку суспільства, підприємства, індивідуума. Базуючись на цьому уточнити визначення людського фактора підприємства як сукупності властивостей людини та колективу, що використовуються у процесі виробничо-господарської діяльності, у результаті чого є основним чинником розвитку підприємства та самого індивідуума за змінних умов функціонування підприємства.

Усе вище викладене дозволяє визначити основні характерні риси поняття «людський фактор», а саме:

- виникнення поняття «людський фактор» є відображенням історичного процесу зміни вимог до властивостей індивіда, які необхідні сучасному виробництву;

- значущість людського фактора зростає під впливом зовнішніх чинників (технологічні способи виробництва, зростання конкуренції тощо) та внутрішніх, що визначаються розвитком самої людини (освіта, культура, самосвідомість тощо);

- носіями властивостей людського фактора є особистість (індивід); підприємство (трудоий колектив), суспільство (макрорівень);

- властивості людського фактора під впливом створення певних умов (навчання, набуття досвіду у процесі співпраці тощо) мажуть розвиватися, тобто мають потенціал, який реалізується чи може реалізуватися у майбутньому;

- нові вимоги до властивостей людини у процесі сучасного виробництва (тобто до рівня освіти, кваліфікації, знань, поліпшення здоров'я тощо) потребують нових вкладень (інвестицій) у розвиток людського фактора.

Визначені особливості поняття «людський фактор» з одного боку відображають характеристики робочої сили, трудових ресурсів, персоналу, трудового потенціалу, а з іншого – є ширшим кожного з них. Порівняння сутнісних характеристик досліджуваних понять за рівнем носія (суб'єкта) властивостей та їх сукупності щодо участі у процесі праці за певних умов наведено в таблиці.

Висновки. У результаті дослідження еволюції економічної теорії визначено трансформацію змісту праці, яка відбулася під впливом соціально-економічних, техніко-технологічних змін та інших чинників, що визначило необхідність впровадження поняття «людський фактор». Він синтезує в собі сукупність властивостей людини до праці, стан яких на сучасному етапі розвитку світової економіки стає основним чинником економічного зростання країн, підприємств, індивідів. Таке розглядання сутності людського фактора дозволяє систематизувати властивості людини, що необхідні їй в процесі праці, та заходи впливу на них.

Таблиця – Людський фактор у понятійному апараті економічної науки (розроблено автором)

Поняття	Носій	Сутність поняття	Особливість поняття	Властивості
1	2	3	4	5
Робоча сила	Індивід, суспільство	Фізична та інтелектуальна здатність до праці, яка використовується для виробництва матеріальних благ та послуг	Носій робочої сили є її власником юридично вільним у її розпорядженні, але відокремлений від засобів виробництва примушують продавати робочу силу. На рівні підприємства робоча сила це працівники за виключенням адміністративно-управлінського персоналу (найчастіше робітники). На суспільному рівні – сукупна робоча сила	Стать, вік, фізичні, розумові та психологічні властивості
Трудові ресурси	Працездатне населення, підприємство	Частина населення країни, яка за фізичним розвитком, рівнем освіти, професійно-кваліфікаційним рівнем здатна здійснювати суспільно корисну діяльність	Дорівнюються до матеріально-речових чинників виробництва та відображають кількість і склад працездатного населення за економічним, демографічним, соціологічним і планово-обліковим аспектами за певний термін	На рівні суспільства: чисельність працездатного населення та його співвідношення з загальною чисельністю населення і відповідно статеві-віковою структури, рівнем освіти тощо. На рівні підприємства: середньооблікова чисельність працівників підприємства; коефіцієнт плинності кадрів; частка працівників з певним рівнем освіти тощо

Продовження табл.

1	2	3	4	5
Персонал	Колектив підприємства	Сукупність трудових ресурсів, які знаходяться у розпорядженні підприємства	Видокремлена сукупність працівників, діяльність яких пов'язана з виконанням певних функцій, досягненням цілей діяльності й перспективного розвитку підприємства	Чисельність працівників підприємства, їх функціональна та професійна структура тощо
Трудовий потенціал	Індивід, підприємство, суспільство	Сукупні можливості та межі участі працівника/колективу підприємства, існуючого або потенційного працездатного населення в суспільно корисній діяльності	Існуючі в теперішній час (реалізований потенціал) та прогностичні (ще нереалізований потенціал) трудові можливості країни, підприємства, індивіда. Визначається характеристиками властивостей, умовами їх реалізації, відношенням до праці	Динаміка структури статевої та вікової, освітнього та кваліфікаційного рівня, стану здоров'я, тривалості життя тощо
Людський фактор	Індивід, підприємство, суспільство	Відображає активну роль людини в економіці. Проява сукупності особистісних властивостей людини, що впливають на трудову діяльність	Ширше поняття робоча сила, трудові ресурси та трудовий потенціал, оскільки відображає особливий статус особистості в сучасному виробництві та крім вище названих включає організаторські властивості до управління	Додаються властивості: знання, звички, накопичений досвід, розум, відношення до праці, ініціативність, способи поведінки за різних ситуацій та ін.; суспільні властивості: чесність, колективізм, комунікабельність та ін.

Список літератури

1. Маркс, К. Капитал. Критика политической экономики [Текст]. В 5 т. Т.1, кн. 1. Процесс производства капитала / Карл Маркс. – М. : Политиздат, 1983. – 905 с.
2. Струмилин, С. Г. Наши трудовые ресурсы и перспективы [Текст]. Т. 3. / С. Г. Струмилин. – М. : Политиздат, 1964. – С. 27–34.
3. Джаин, И. О. Оценка трудового потенциала [Текст] : монография / И. О. Джаин. – Сумы : Университетская книга, 2002. – 250 с.
4. Валентейн, С. Человеческий потенциал: новые измерители и новые ориентиры [Текст] / С. Валентейн, Л. Нестеров // Вопросы экономики. – 1999. – № 2. – С. 90–102.
5. Гальчинський, А. С. Основи економічної теорії [Текст] : підручник / А. С. Гальчинський, П. С. Єщенко, Ю. І. Палкін. – К. : Вища школа, 1995. – 462 с.
6. Коровський, А. В. Еволюція людського фактора економіки та проблеми його формування [Текст] : монографія / А. В. Коровський. – К. : КНЕУ, 2004. – 184 с.
7. Россоха, В. В. Людський фактор: науковий пошук активізації [Текст] / В. В. Россоха // АГРОІНКОМ. – 2008. – № 1. – С. 91–96.
8. Донець, Л. Людський фактор – основа ефективного функціонування ринку праці [Текст] / Л. Донець // Україна: аспекти праці. – 1999. – № 2. – С. 12–15.
9. Воронкова, В. Г. Управління людськими ресурсами: філософські засади [Текст] : навч. посібник / В. Г. Воронкова, А. Г. Беліченко, О. М. Попов / під ред. д-ра філос. наук, проф. В. Г. Воронкової. – К. : Професіонал, 2006. – 576 с.
10. Корнілова, О. В. Людський фактор антикризового управління та його особливості в підприємствах роздрібної торгівлі [Електронний ресурс] / О. В. Корнілова // Ефективна економіка. – 2010. – № 12. – Режим доступу : <<http://www.economy.nayka.com.ua>>.
11. Егоров, С. Человеческий фактор и экономический рост в условиях постиндустриализации [Текст] / С. Егоров // Вопросы экономики. – 2004. – № 5. – С. 85–96.

Отримано 30.10.2011. ХДУХТ, Харків.

© Г.І. Забродська, 2011.

УДК 659.4:658.8

О.В. Сардак, канд. екон. наук (*ДонНУЕТ, Донецьк*)

УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ HR-БРЕНДУ В УМОВАХ МАРКЕТИНГОВОЇ ОРІЄНТАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВ

Уточнено зміст маркетингових досліджень потенціалу розвитку HR-бренду підприємства. Визначено заходи щодо управління розвитком бренду підприємства-роботодавця. Розкрито особливості управління розвитком бренду персоналу. Охарактеризовано специфіку управління розвитком лояльності до HR-бренду підприємства.