

Список літератури

1. Диагностика состояния предприятия: теория и практика: Монография / под ред. проф. А.Э. Воронковой. – Х.: ВД «ИНЖЕК», 2006. – С. 448.
2. Катков В. Формирование организационной культуры на промышленных предприятиях / В. Катков // Управление персоналом. – 2010. - №2. - С. 66-70.
3. Хатаев Г.Л. Корпоративная культура организации XXI столетия / Г.Л. Хатаев. – 2004. – 100 с.

Lessya Volyanska-Savchuk

Khmelnitsky National University

The corporate culture of machine-building enterprises of Khmelnytsky region

This article examines the corporate culture as one of the tools by which to effectively manage personnel. To do this, managers need to have information on its status in the company.

Analysis of works of scientists has revealed that the basis of assessment laid typology of corporate culture. The approaches of different authors differ significantly, and basically take into account the peculiarities of management, national, cultural and other characteristics of the workers.

Building a profile based on evaluation of the corporate culture of the different categories of staff enables you to see the difference in their views on the state of the corporate culture of the same company.

corporate culture, human resources, system of human resources

Одержано 01.05.14

УДК 331:101.262

Н.В. Молнар, асп.

Запорізький інститут економіки і інформаційних технологій

Методологічні основи дослідження взаємозв'язків категорії трудовий потенціал людини та суспільства

У статті проаналізовано теоретичні засади визначення трудового потенціалу окремої людини та трудового потенціалу суспільства. Розкритий механізм їх взаємодії. Зроблений аналіз точок зору провідних українських вчених на визначення трудового потенціалу всіх рівнів. На основі використання історичного підходу до визначення категорії «трудова потенціал людини» автором запропоновано визначення трудового потенціалу окремої людини як максимальну сукупність фізичних та розумових здібностей людини, які використовуються ним при виробництві максимальної кількості споживчих цінностей, виробничого потенціалу суспільства - як максимально ефективно використані фізичні та розумові здібності населення країни у процесі суспільного виробництва. Обґрунтовано, що трудові потенціали обох рівнів визначаються фізичними та розумовими здібностями окремої людини, а використання трудового потенціалу окремої людини не обмежене віковими рамками, гендерними ознаками та ін.

робоча сила, трудовий потенціал людини, трудовий потенціал суспільства, фізичні та розумові здібності людини

Н.В. Молнар асп.

Запорожский институт экономики и информационных технологий

Методологические основы исследования взаимосвязей категорий трудовой потенциал человека и общества

© Н.В. Молнар, 2014

В статті проаналізовані теоретичні основи визначення трудового потенціалу людини та трудового потенціалу суспільства. Розкрито механізми їх взаємодії. Зроблено аналіз точок зору провідних українських учених щодо визначення трудового потенціалу людини та суспільства. На основі використання історичного підходу до визначення категорій «трудова людина» та «трудова суспільство» автором запропоновано визначення трудового потенціалу людини та суспільства як сукупності фізичних та умовних здібностей людини, які використовуються нею при виробництві максимальної кількості цінностей, трудового потенціалу суспільства – як максимально ефективно задіяні фізичні та умовні здібності населення країни в процесі суспільного виробництва. Обґрунтовано, що трудові потенціали обох рівнів визначаються фізичними та умовними здібностями окремої людини, а використання трудового потенціалу окремої людини не обмежується віковими рамками, статтю та ін.

робоча сила, трудовий потенціал людини, трудовий потенціал суспільства, фізичні та умовні здібності людини

Постановка проблеми. В сучасних умовах, коли процеси гуманізації, інтелектуалізації праці розгортаються на тлі технологічних процесів, формуються нові вимоги до розуміння ролі і місця людини в системі трудового потенціалу суспільства. Сформувався нагальний потребу переглянути під новим кутом основні історичні підходи до визначення робочої сили та її місця в процесах відтворення суспільного виробництва. Існує потреба в визначенні підходів до аналізу та оцінювання можливостей окремої людини – працівника, від якого суспільство вимагає інноваційних рішень. Технологізація процесів виробництва та інтелектуалізація праці вимагають переосмислення ролі людини у продуктивних силах. Саме тому питання ролі трудового потенціалу окремої людини в формуванні трудового потенціалу суспільства є особливо актуальними.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Досить багато сучасних досліджень стосуються вивчення питання трудового потенціалу (О. Амоша, С. Бандур, Д. Богиня, О. Грішнова, М. Долішній, А. Колот, Е. Лібанова, В. Новіков, О. Новікова, В. Онікієнко, І. Петрова, С. Пирожков, У. Садова, Л. Семів, М. Семикіна, Л. Шаульська та інші). Незважаючи на вагомість отриманих наукових результатів, науковці дотримуються погляду, що проблеми трудового потенціалу все ще остаточно не досліджені.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження методологічних основ взаємозв'язків категорій трудовий потенціал людини та суспільства. У контексті досягнення мети були поставлені наступні завдання:

- проаналізувати уявлення представників різних наукових шкіл і підходів про трудовий потенціал суспільства;
- співставити точки зору провідних фахівців України на взаємозв'язки категорій трудовий потенціал людини, підприємства, суспільства;
- представити авторське бачення історичного підходу до розгляду категорій трудовий потенціал людини;
- запропонувати власне визначення категорій трудовий потенціал суспільства.

Виклад основного матеріалу. На сучасному етапі розвитку суспільства вже не можливо людину та її працю сприймати як просто ресурс з певними кількісними обмеженнями. Формування концепції трудового потенціалу суспільства стимулювало інтерес економічної науки до новітніх пошуків шляхів використання можливостей людини при продукуванні споживчих цінностей.

Формування концепції трудового потенціалу суспільства – важливий етап наукового пізнання трудових відносин та ролі людини у економічній системі. Теоретичний аналіз свідчить, що уявлення про трудовий потенціал суспільства

збагачувалися завдяки науковим дослідженням представників різних наукових шкіл і підходів: соціально-демографічного, трудоресурсного, політекономічного, соціально-етнічного, ментально-ціннісного, системного та інших. У роботі Пасеки С.Р. [12, с. 194] виокремлено одинадцять наукових підходів. Різноманіття підходів відображає розвиток поглядів на роль та місце людини у виробництві споживчих цінностей, складності еволюції економічних систем, в тому числі, зміни в продуктивних силах під впливом науково-технічного прогресу. Розглянемо основні наукові підходи щодо складових трудового потенціалу суспільства.

Загальновизнаним є розділення трудового потенціалу окремої людини, підприємства, регіону, країни (суспільства). Багато авторів при визначенні трудового потенціалу суспільства розглядають його як багаторівневу систему. При цьому, вони зосереджують увагу саме на тих рівнях, які дозволяють їм розглянути трудовий потенціал в необхідному ракурсі. Так, П. Шлендер та Ю. Кокін [21, с. 582] розглядають трудовий потенціал на трьох рівнях: трудовий потенціал працівника – визначається його здатністю до праці у межах можливої участі у суспільно корисній праці; трудовий потенціал підприємства – визначається максимально можливою величиною участі працівників у виробництві з урахуванням їх психофізіологічних особливостей, професійної підготовки та досвіду; трудовий потенціал суспільства – визначається можливою кількістю й якістю праці, яка є у розпорядженні суспільства за даного рівня розвитку науки та техніки. На наш погляд, ці визначення не дуже послідовні в підходах: на рівні працівника та підприємства мова йде про здатність до праці людини, а на рівні суспільства - про можливість її використання в залежності від рівня розвитку науки та техніки.

Колектив авторів В. Гриньова, М. Новікова, В. Самойленко, В. Смолюк, М. Бріль зосередили свої зусилля на розгляді трьох рівнів – підприємства, регіону, країни:

1. Трудовий потенціал підприємства – накопичений результат об'єднання трудових потенціалів працівників, які мають кількісні та якісні ознаки, з певними можливостями і станом внутрішнього середовища підприємства, що створюють умови реалізації та розвитку трудових характеристик найманої праці.
2. Трудовий потенціал країни чи регіону – формується з трудових потенціалів працездатного населення, які мають необхідні фізичні та розумові здібності, знання та досвід, що дозволяє їм брати участь у суспільній праці.
3. Трудовий потенціал регіону – поєднання кількісних і якісних характеристик населення, яке проживає на певній території, з економічними, соціальними, демографічними та екологічними умовами реалізації їх трудових якостей [19, с. 175-176; 185].

Визначення трудових потенціалів на всіх рівнях логічно поєднується тим, що всі вони відштовхуються від трудового потенціалу окремої людини. Разом з цим, виникає, на наш погляд, понятійна плутанина. Перші два визначення відштовхуються від поняття «трудовий потенціал працівника» та «трудовий потенціал працездатного населення». Третє визначення спирається на «трудова якість» усього населення, яке проживає на певній території. Така широка трактовка, на наш погляд, не може бути прийнятною.

Найбільш універсальний підхід, який дозволяє показати взаємозв'язок всіх рівнів системи запропонували, на наш погляд, Д. Ядранський та Л. Мішковець: «Трудовий потенціал – багаторівнева система, яка виникла випадково чи цілеспрямовано з окремих складових елементів, склад та структура яких залежить від рівня системи, що розглядається. Це набір персоніфікованих властивостей (здібностей)

працівників, які можуть бути використані в процесі виробництва за певних організаційно-технічних умов та в певному проміжку часу з метою забезпечення ефективності функціонування та розвитку економічної системи [22].

Більшість авторів зосередили свої зусилля на дослідженні трудового потенціалу конкретного рівня. Л. Галаз [1, с. 5] в дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук розглядає формування та оцінювання використання трудового потенціалу промислового підприємства. Колектив авторів на чолі з М. Семикіною розглядає трудовий потенціал регіону як комплексну категорію, яка відображає інтегральну сукупність властивостей і можливостей працівників підприємств та організацій регіону продуктивно реалізувати і розвивати у праці свої здібності, знання, досвід та професіоналізм з метою створення конкурентоспроможної продукції (робіт, послуг) і задоволення пріоритетних потреб [16, с. 22].

Деякі автори зосереджують увагу при визначенні трудового потенціалу на відокремленні працездатного населення від непрацездатного. В. Онікієнко: «Трудовий потенціал – сукупність працездатного населення, яке має відповідну професійно-кваліфікаційну підготовку, використовує працю в народному господарстві з урахуванням її технологічної і технічної оснащеності [10, с. 35]. Таке визначення не відображає реальну кількість людей, зайнятих продуктивною працею і яких ми можемо віднести до трудового потенціалу країни. Згідно ст.1 Закону України «Про зайнятість населення» особи працездатного віку – це особи віком від 16 років, які не досягли встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» пенсійного віку [5].

Розширюють базу для розглядання трудового потенціалу суспільства визначення, в яких використовується термін «економічно активне населення». О. Грішнова у більш ранніх працях визначала, що трудовий потенціал – інтегральна оцінка і кількісних, і якісних характеристик економічно активного населення» [3, с. 83]. Група авторів: Ю. Мельник, Б. Супіханов, Ю. Лузан вважають, що трудовий потенціал – інтегральна оцінка кількісних і якісних характеристик економічно активного населення [15, с. 348]. А. Криклій у своєму визначенні робить акцент на ефективності використання ресурсу і вважає, що трудовий потенціал – це можливість найефективнішого використання економічно активного населення за допомогою системи цілеспрямованого впливу на їх кількісні та якісні параметри у періоді, що розглядається, і у перспективі [7, с. 35]. В разі використання терміну «економічно активне населення» значно більша кількість населення підпадає під визначення трудового потенціалу тому, що до економічно активного населення відносяться особи, що працюють та безробітні. До безробітних, згідно ст.1 Закону України «Про зайнятість населення», належать особи віком від 15 до 70 років, які через відсутність роботи не мають заробітку або інших передбачених законодавством доходів як джерела існування, готові та здатні приступити до роботи [5]. Такі підходи ширші і в кількісному, і в якісному вимірі тому, що є значний інтелектуальний, інноваційний, професійний потенціал у людей від шестидесяти до семидесяти років, який можна задіяти у виробництві споживчих цінностей і який ще погано вивчений в Україні.

С. Прохоровська у своєму визначенні зовсім відходить від вікових обмежень і вважає, що трудовий потенціал відображає ту частину людських ресурсів, які є носіями здатності до трудової діяльності в сукупності кількісних і якісних характеристик, які можуть бути як реалізовані, так і нереалізовані, зважаючи на економічні умови, в яких відбувається їхній розвиток [14, с. 5]. «Здатність до трудової діяльності» - це широке

визначення, яке не дасть можливості кількісно описати трудовий потенціал. Його оцінка буде потребувати уточнень.

Окремого розгляду потребують визначення, у які автори вводять нові категорії. С. Пирожков: «Трудовий потенціал – розвинута у даному суспільстві сукупність демографічних, соціальних і духовних характеристик і якостей працездатного населення, які реалізовані або можуть бути реалізовані у межах і через існуючий у даному суспільстві процес праці та громадської діяльності» [7, с. 9]. Л. Шевчук: «Трудовий потенціал – гранична кількість і якість запасів праці в конкретних умовах геопросторово-часових координат, якими володіє людина, група людей, суспільство [20, с. 26]. О. Грішнова: «Трудовий потенціал – 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 [17, с. 10].

Терміни «працездатне населення», «запаси праці», «ресурси праці» потребують визначення та співставлення з наступними категоріями: робоча сила, працездатне населення, економічно активне населення та ін. Введення в науковий обіг таких категорій повинно бути обґрунтовано.

Окремо, на наш погляд, треба виділити авторів, які не ставлять конкретних рамок при визначенні трудового потенціалу. О. Панкратов: «Трудовий потенціал – можливість суспільства використовувати живу працю у просторі та часі» [13, с. 6]. Л. Шевчук використовує поняття «геопросторово-часові координати» відносно запасів праці [20, с. 26].

Деякі автори схильні трактувати термін «потенційний» як прихований, той, що може бути розкритий та використаний при певних обставинах. Б. Ігумнов, О. Манталюк: «Трудовий потенціал – потенціальна, прихована здібність людей до праці, незалежно від соціально-економічних умов її реалізації» [6, с. 38].

Окремого розгляду потребують випадки, коли трудовий потенціал розглядається автором як частина більш широкого потенціалу. Т.Олійник розглядає трудовий потенціал як складову ресурсного та виробничого потенціалів. При цьому, він також відходить від конкретних вікових обмежень людей, що задіяні в виробництві та зосереджується на рівні підприємства [9, с. 33]. Може, автор вважає, що рівень підприємства сам по собі ставить вікові обмеження на використання робочої сили.

Проаналізувавши підходи вітчизняних вчених щодо розгляду суті трудового потенціалу нам необхідно сформулювати власний погляд на визначення взаємозв'язків категорій трудовий потенціал людини та суспільства. З нашої точки зору в українській економічній літературі домінує хибна думка про те, що саме у середині двадцятого сторіччя науковці збагнули провідне місце людини у виробництві споживчих цінностей і пов'язано це було з процесами інтелектуалізації праці в умовах науково-технічного прогресу. Нам здається, що сучасні школи лише повертаються до рівня осмислення, який був закладений класиками політичної економії у вісімнадцятому сторіччі. Саме А.Сміт виокремив провідну роль людини у виробництві багатства нації. Він писав про те, що багатство нації визначається долею населення, яке зайняте продуктивною працею та продуктивністю праці. Ці ідеї наслідував К.Маркс, який в своїх дослідженнях наголошував на провідну роль найманої праці у процесах відтворення суспільного капіталу. К.Маркс декларував, що тільки входячи в процес виробництва працівник вже зберігає капіталісту засоби виробництва та продукує вартість товару, використовуючи свої здібності у процесі виробництва. Промислова революція в Англії у XVIII сторіччі, бурний розвиток засобів виробництва у XIX сторіччі та

конвейеризація виробництва на початку ХХ сторіччя зосередили увагу економістів саме на розвитку засобів виробництва та ефективності їх використання. Коли розгортання науково-технічної революції з середини ХХ сторіччя поставило питання про роль людини у процесах виробництва споживчих цінностей, то багато авторів стало приписувати саме собі відкриття особливої ролі людини у процесах виробництва. Ми ж наголошуємо на тому, що економісти повернулись до переосмислення поглядів провідних економістів XVIII - XIX ст. на новому витку розвитку продуктивних сил суспільства.

Ми вважаємо, що при визначенні трудового потенціалу людини треба відштовхуватись від визначення робочої сили, яку дав К. Маркс у першому томі «Капіталу»: «Під робочою силою, чи здібністю до праці, ми розуміємо сукупність фізичних та розумових здібностей, якими володіє організм, жива особа людини, і які пускаються нею у хід кожного разу, коли вона виробляє будь-які споживчі вартості» [8]. Таким чином, ми визначаємо трудовий потенціал окремої людини як сукупність фізичних та розумових здібностей людини, які використовуються нею при виробництві максимальної кількості споживчих цінностей. Якщо мова йде про максимальну ефективність використання фізичних та розумових здібностей населення країни у процесі суспільного виробництва, то це – виробничий потенціал суспільства. Трудові потенціали обох рівнів пов'язані між собою – базуються на здібностях окремої людини. При визначенні трудового потенціалу суспільства ми не обмежуємо використання трудового потенціалу окремої людини віковими рамками, статевими ознаками та ін. Саме такі підходи відбивають нові можливості людини в умовах нового рівня розвитку продуктивних сил та інтелектуалізації його праці.

Висновки. Проаналізувавши підходи до визначення категорії «трудовий потенціал», що домінують у вітчизняній економічній літературі, ми дійшли висновку, що різноманіття підходів обумовлено не тільки складністю категорії, а й кутом зору та рівнем завдань, які ставлять собі автори при розкритті категорії. Зосередившись на взаємозв'язках всередині системи, вони розкривають спільне між рівнем трудового потенціалу окремої людини, підприємства, регіону, країни. Пошук прихованих можливостей призвів до того, що багато авторів значно розширили вікові рамки для людини, що може виробляти споживчі цінності. Деякі автори зовсім відмовились від встановлення вікових обмежень для застосування людей у процесах відтворення багатства нації. Поширенню таких підходів посприяла технологізація, інтелектуалізація праці. Чутливість до інноваційних процесів також не має вікових обмежень. Такі підходи відкривають шляхи до пошуку прихованих можливостей використання потенціалу окремої людини та включення таких людей до трудового потенціалу суспільства. У залежності від підходів до трактування категорії «трудовий потенціал» повинен вибудовуватися інструментарій його оцінювання.

Використавши історичний підхід до визначення категорії «трудовий потенціал людини» та спираючись на визначення робочої сили К. Маркса ми визначили трудовий потенціал окремої людини як сукупність фізичних та розумових здібностей людини, які використовуються нею при виробництві максимальної кількості споживчих цінностей. Виробничий потенціал суспільства - це максимально ефективно використані фізичні та розумові здібності населення країни у процесі суспільного виробництва. Трудові потенціали обох рівнів базуються на здібностях окремої людини. Використання трудового потенціалу окремої людини не обмежене віковими рамками, статевими ознаками та ін. Саме такі підходи відбивають нові можливості людини в умовах нового рівня розвитку продуктивних сил та інтелектуалізації праці.

Список літератури

1. Галаз Л.В. Формування та оцінювання використання трудового потенціалу промислового підприємства: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)» / Л.В. Галаз. – Львів, 2011. – 20 с.
2. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учеб. для вузов / Б.М. Генкин. – М.: Изд. группа «Норма-Инфора-М», 1998. – 384 с.
3. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / О. А. Грішнова. – К.: Знання, 2004. – 390 с.
4. Джайн І.О. Економічна оцінка трудового потенціалу території: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.09.01 «Демографія, економіка праці» / І.О. Джайн. – К., 2001. – 20 с.
5. Закон «Про зайнятість населення» № 5067-VI від 05.07.2012 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>
6. Ігумнов Б.М. Методи статистичної обробки даних у демографічному аналізі трудового потенціалу / Б.М. Ігумнов, О.В. Манталюк // Матеріали міжнародної наукової конференції «Трудовий потенціал України і його реалізація в умовах розбудови національної економіки». – Львів. – 1997. – С. 37-40.
7. Криклій А.С. Освіта і професійне навчання як чинники розвитку трудового потенціалу / А.С. Криклій. – К.: «Репрографіка», 2005. – 473 с.
8. Маркс К. Капітал. Т.1 [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://npu.edu.ua!/e-book/book/html/D/iplp_ket_Marx_kapital1
9. Олійник Т.І. Формування й ефективне використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств: Монографія / Т.І. Олійник. – Харк. нац. аграр. ун-т ім. В.В. Докучаєва. – Харків: Магда Ltd, 2008. – 372 с.
10. Оникиенко В.В. Трудовой потенциал УССР, программно-целевое управление / В.В. Оникиенко, Е.М. Либанова // Вестник АН УССР. – 1986. – №1. – С. 30-42.
11. Панкратов А.С. Трудовой потенциал в системе управления производством / А.С. Панкратов. – М.: Изд-во МГУ, 1983. – 93 с.
12. Пасека С.Р. Теоретичні підходи до визначення категорії «соціально-трудовий потенціал» / С.Р. Пасека // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки, Вип. 20, ч. II. – Кіровоград: КНТУ, 2011. – С. 194-200.
13. Пирожков С. Відтворення трудового потенціалу / Сергій Пирожков // Економіка Радянської України. – 1991. – №7. – С. 7-12.
14. Прохоровська С.А. Розвиток трудового потенціалу в умовах модернізації соціально-трудових відносин: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук: спец. 08.00.07 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» // С.А. Прохоровська. – Львів, 2012. – 20 с.
15. Соціально-трудовий потенціал українського села. Стан, проблеми, шляхи вирішення / Ю.Ф. Мельник, Б.К. Супіханов, Ю.Я. Лузан та ін. – К.: НДІ «Укragропромпродуктивність», 2007. – 352 с.
16. Трудовий потенціал Кіровоградської області: стан та перспективи розвитку (колективна монографія) // За ред. М.В. Семикіної. – Кіровоград: ВАТ Кіровоградське видавництво, 2008. – 304 с.
17. Трудовий потенціал України : оцінка стану, ефективність використання, стратегічні напрями розвитку [текст] / О.А. Грішнова, С.Р. Пасека, А.С. Пасека / за ред. О.А. Грішнкової. — Черкаси: ТОВ «МАКЛАУТ», 2011.— 360 с.
18. Управление персоналом организации: учебник / Под. ред. А.Я. Кибанова. – 2-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 638 с.
19. Управління розвитком трудового потенціалу підприємства: монографія / В.М. Гриньова, М.М. Новікова, В.В. Самойленко, В.Л. Смолюк, М.С. Бріль. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2009. – 256 с.
20. Шевчук Л.Т. Медико-соціальні аспекти використання трудового потенціалу: регіональний аналіз і прогноз : монографія / Л.Т. Шевчук. — Львів: ІРД НАН України, 2003. – 486с.
21. Экономика труда: [учебник; под. ред. П.Э. Шлендера, Ю.П. Кокина]. – М.: Юристъ, 2002. – 682 с.
22. Ядранський Д.М. Трудовий потенціал в системі ринкових перетворень / Д.М. Ядранський, Л.В. Мішковець. – Дніпропетровськ: Моноліт, 2007. – 196 с.
23. Якуба К.І. Життєвий і трудовий потенціал сільського населення України. Теорія, методологія, практика / К.І. Якуба. – К.: ННЦ ІАЕ, 2007. – 362 с.

Molnar Nadezda

Zaporizhzhya Institute of Economics and Information Technology

Methodological bases of the research on correlation of employment potential of individuals and society

This paper analyzes the theoretical basis to determine the employment potential of the individual and the employment potential of society. The mechanism of their interaction is substantiated. The detailed analysis perspectives of leading Ukrainian scientists to determine the employment potential at all levels is conducted.

Taking into attention the historical approach to the definition of "employment potential person" the author defined the labor potential of the individual as the maximum combination of physical and mental abilities used it in the production of the maximum number of consumer values, production potential of society as the most effective use of physical and mental abilities of the population in the process of social production.

It is proved that the employment potential of the levels defined physical and mental abilities of the individual, using the employment potential of the individual is not limited to the age limits, gender, and others.

labor force, employment potential of the human, labor potential of the society, physical and mental abilities of person

Одержано 28.04.14

УДК 336.12:008+7

Т.П. Настич, нач. планово-фінансового відділу

Чернігівський державний інститут економіки і управління

Фінансове забезпечення підготовки фахівців у галузі культури та мистецтва: до постановки проблеми

Висвітлено сучасний стан фінансового забезпечення підготовки фахівців у вищих навчальних закладах. Обґрунтовано напрями удосконалення процесу підготовки кадрів у галузі культури та мистецтва.

фінансове забезпечення, бюджетне фінансування, диверсифікація, коефіцієнт вирівнювання

Т.П. Настич, нач. планово-фінансового отдела

Черниговский государственный институт экономики и управления

Финансовое обеспечение подготовки специалистов в области культуры и искусства: к постановке проблемы

Освещены современное состояние финансового обеспечения подготовки специалистов в высших учебных заведениях. Обоснованы направления совершенствования процесса подготовки кадров в области культуры и искусства.

финансовое обеспечение, бюджетное финансирование, диверсификация, коэффициент выравнивания

Постановка проблеми. Проблема фінансового забезпечення культурно-мистецької освіти – одна з найбільш актуальних в економічній науці. Потребують поглибленого дослідження особливості функціонування вищих навчальних закладів сфери культури та мистецтва. В Україні затверджені нормативно-правові та організаційно-економічні основи функціонування культурно-мистецьких закладів.