

1. Соціально–економічне становище України за 2005 рік. //Український інвестиційний журнал WELCOME.–2005.–№10.–с.13–50.
2. Офіційний сайт Держкомстату України: www.ukrstat.gov.ua
3. Мартиненко І.О. Сучасні механізми стабілізації діяльності підприємств харчової промисловості //Актуальні проблеми економіки. – 2006. – №2(56). – С.93–100.
4. Бланк І.А. Инвестиционный менеджмент: Учебный курс. – 2–е изд., перераб. и доп. – К.: Эльга, Ника–Центр, 2006. – 552 с.
5. Федоренко В.Г., Гойко А.Ф. Инвестознaвство: Підручник / За наук. Ред. В.Г. Федоренка. – К.: МАУП, 2000. – 408 с.
6. Вишивана Б.М. Управління інвестиційною діяльністю в Україні // Фінанси України. – 2004. – №10. – С.82–88.
7. Черваньов Д.М. Менеджмент інвестиційної діяльності підприємств: Навч. посіб. – К.: Знання–Прес, 2003. – 622с.
8. Борщ Л.М. Інвестування: теорія і практика: Навч. посіб. – К.: Знання, 2005. – 470с.

Кулик Ю.Є.

ПРОФЕСІОНАЛІЗМ МЕНЕДЖЕРА ТА ДЕЯКІ АСПЕКТИ ЙОГО РОЗВИТКУ

На сьогодні перед керівниками постають більш складні завдання, тому що глобалізація, дерегулювання, лібералізація торгово–економічних та інвестиційних відносин, а також стрімкий технологічний прогрес змінюють умови роботи в більшості секторів народного господарства. На даному етапі компаніям потрібні керівники, які можуть справитися з такими завданнями і домогтися поставлених цілей. Саме успішні менеджери–професіонали, які є лідерами для своїх підлеглих, повинні забезпечувати високу результативність роботи всієї компанії через переосмислення, а іноді, і зміну її ключових процесів, створення команди співробітників та натхнення кожного працівника.

Хто ж такий менеджер–професіонал? Якими якостями він володіє? Які фактори впливають на його становлення? Що доцільно робити менеджерам та компаніям для розвитку професіоналізму менеджера та досягнення конкретних успіхів в управлінській діяльності?

Професіоналізм керівника минулого століття і менеджера ХХІ сторіччя відрізняються за багатьма напрямками, чинниками і позиціями. З огляду на зазначене **ми вважаємо, що дослідження основних аспектів становлення менеджерів фахівцями своєї справи та їхнього професійного розвитку має дати нам основні уявлення про цей процес з метою моделювання поведінки керівників й розробки для них низки рекомендацій з вдосконалення їхніх професійних якостей.**

Ряд іноземних та вітчизняних науковців, зокрема, П.Друкер, Г.Мінцберг, Дж.Коттер, Р.Бояціс, А.Залезнік, М.Макколл, Дж.Холенбек, Д.Босворт, М.Сорчер, Дж. Брант, Дж.Кон, Р.Хурана, Л.Рівз, С.Г.Панченко, В.А.Білошапка, С.В.Козаченко, А.В.Шегда, А.П.Наливайко вивчали і досліджували питання управлінського професіоналізму. Вони визначили, що для успішного ведення бізнесу та вирішення різних корпоративних проблем виробничого характеру сучасні менеджери повинні володіти низкою характерних якостей, виконувати певні ролі, мати відповідний статус і можливість налагодження зв'язків як з контрагентами, так і з представниками органів влади. Крім того, вказані дослідники окреслили основні навички, які притаманні успішним керівникам, та фактори, які впливають на ефективність роботи менеджерів, на становлення їх фахівцями з управління, а також на їх професійний розвиток.

Іноземні та вітчизняні експерти у сфері управлінської діяльності відзначають, що базовими чинниками професійного формування менеджерів є талант та досвід.

Ідеї Р.Бояціса, Г.Мінцберга і Дж.Коттера проводять нас до думки, що для того, щоб стати ефективним і успішним управлінцем, керівник, насамперед, повинен мати талант – певний набір якостей, знань, навичок, вмінь виконання управлінських ролей, установок, позицій та ефективних поведінкових компетенцій.

Водночас на думку вчених М.Макколла, Дж.Холенбека, Д.Босворта та В.А.Білошапки талант керівника буде основою для становлення його менеджером–професіоналом в умовах практичного вирішення різноманітних ділових ситуацій – отримання досвіду – під впливом відповідних каталізаторів та середовища. Так, Босворт та його колеги [1], аналізуючи звіти по дослідженню навичок працевдавців у Великобританії у 1999 році, показали, що не існує прямого зв'язку між освітою у сфері менеджменту і ефективністю роботи керівників, але просліджується (і ними було доказано) зв'язок між досвідченістю та ефективністю. Тобто ефективність роботи менеджерів значною мірою залежить від їх практичного досвіду.

Отже, досвід управлінської роботи є тим чинником, який забезпечує вірний напрям для професійного розвитку менеджерів. А сама робота і безпосереднє виконання нових поставлених завдань, вирішення проблемних питань сприяють формуванню умов для отримання такого необхідного досвіду.

Однак, ключові аспекти вищезазначених досліджень науковців стосовно розвитку управлінського професіоналізму не враховують факторів, які зумовлюють професійний розвиток менеджерів. Ми вважаємо, що такими чинниками є система потреб і мотивів, які спонукають керівників до власного професійного розвитку, а також підтримка процесів розвитку менеджерів з боку топ–менеджменту, наставників, друзів, колег, тренерів у контексті реалізації загальних цілей компанії.

Ми у свою чергу, на основі проведених досліджень і аналізу матеріалів з даної проблематики, розробили модель “піраміди розвитку професіоналізму менеджера” (рис.1), яка об'єднує деякі ідеї іноземних і вітчизняних науковців щодо основних елементів таланту менеджера, досвіду як засобу ефективності управлінсь-

кої діяльності та потреб, які мотивують керівників.

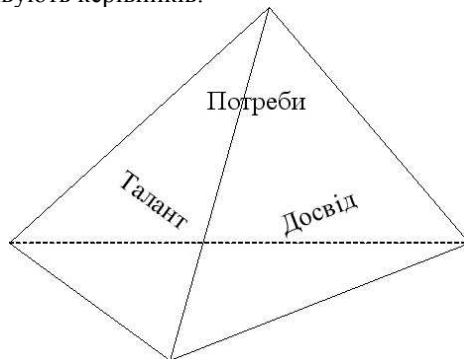


Рис. 1. Піраміда розвитку професіоналізму менеджера

Головна суть зазначеної вище нашої моделі полягає у формуванні системи чинників, які мають суттєвий вплив на менеджерів у контексті досягнення успіху в управлінській діяльності.

Талант. Вважається, що визначення поняття управлінського таланту з *практичної* точки зору слід розглядати через призму ефективності роботи менеджерів, тобто висока результативність їхньої теперішньої та очікуваної у майбутньому праці є істотною умовою визнання людини талантом.

У той же час з *теоретичної* точки зору доцільно розібратися яким чином менеджери досягають значних результатів у своїй роботі і головне – як вони підтримують стабільність власної результативності. В цьому контексті варто визначити основні складові елементи управлінського таланту.

Відповідно до наших досліджень лідерство керівника вимагає від нього володіння необхідними управлінськими *знаннями, навиками, здібностями*, а також *стійкими поведінковими компетенціями* та певними *життєвими позиціями (установками)*, які разом формують талант менеджера.

Талант є першочерговим чинником управлінського професіоналізму та є не вродженим набором необхідних менеджерів управлінських якостей, а гармонічною сукупністю всіх вищезгаданих елементів, які потрібно постійно вдосконалювати.

Давайте більш детально розглянемо зазначені елементи.

Існують різні думки науковців щодо необхідних менеджерам якостей. Так, Г.Мінтцберг виділяє основні робочі функції менеджерів – так звані управлінські ролі, – що виконуються ними у процесі роботи, та описує головні навички, які притаманні таким ролям. Він виділяє міжособистісні ролі, інформаційні ролі та ролі з прийняття рішень. [7]

Вивчаючи характеристики ефективних результатів роботи менеджерів, а саме сконцентрувавши увагу на конкретних діях, які призводять до відповідних результатів, Р.Бояціс визначив ряд менеджерських компетенцій, розподіливши їх за п'ятьма сферами, які він назвав кластерами, – цілей і дій, лідерства, людських ресурсів, управління підлеглими, а також фокуса на інших. [2]

Керівники багатьох транснаціональних компаній висловлюють думку, що при виборі людей для міжнародної роботи, вони віддали б перевагу співробітникам, які володіють наступними якостями:

- зацікавленість та бажання пристосуватися до змін;
- знання деяких аспектів бізнесу, можливо технічних;
- доказана спроможність працювати ефективно з людьми;
- самовпевненість, гнучкість, чесність і мужність;
- здатність до навчання та невимушеність в отриманні досвіду. [6]

Іншим якостям, наприклад, як вибір правильних людей, уміння робити жорсткі сигнали людям, здатність залишатися сконцентрованим, врегулювання проблематичних відносин – можна з часом навчитися, якщо для початку існують вказані вище базові характерні якості.

Важливе значення для становлення менеджерів професіоналами має наявність у них навиків мотивації підлеглих, врівноваження відносин з колегами, врегулювання різних проблемних питань індивідуального характеру, що сприяє формуванню команд працівників для досягнення спільних цілей.

Дослідники та консультанти в сфері менеджменту також зазначають, що вагомою складовою таланту менеджерів є їхні власні позиції (установки) стосовно різних аспектів роботи та управління, у т.ч. планування й організації виробничих процесів, координації взаємозв'язків між підрозділами, командування підлеглими і контролю за їхніми діями тощо.

Дж.Ньюстром та К.Девіс визначають позиції (установки) як "відчуття, почуття та переконання, які значною мірою визначають сприйняття людиною зовнішнього середовища і спонукають її до планування певних дій і вчинків". [8] У свою чергу, позиції менеджерів формуються під впливом їх відношення до окремих людей, подій, ситуацій тощо.

Таким чином, вищезазначені управлінські якості формують "трикутник менеджера", який був запропонований В.А.Білошапкою:

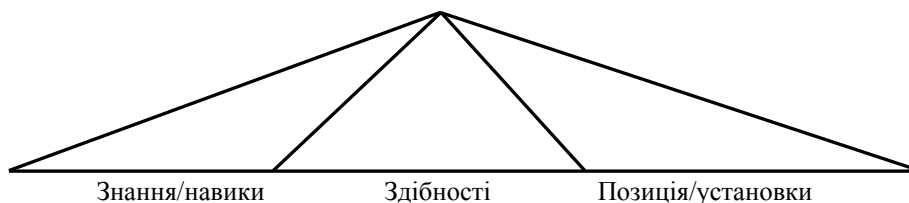


Рис. 2. Трикутник менеджера [9]

Однак, на нашу думку, талант менеджера не обмежується лише цими трьома складовими. Важливе значення для ефективності управлінської роботи також мають поведінкові компетенції керівників.

Істотний вплив на поведінку менеджерів здійснюють внутрішні психомоторні системи людини. Зокрема, часто використовується поняття "розумового імпрингу" – результат навчання, яке відбувається на ранніх етапах життя і на основі якого формуються підсвідомі поведінкові моделі.

Імпринтинг найчастіше відбувається у ранньому дитинстві. Перше враження – завжди має найбільш вагомий вплив. У нервовій системі людини виникає "доріжка", або ланцюжок нейронів у мозку, що згодом може активізуватися при виникненні відповідного подразника. [10]

Відображення процесів імпринтингу ми можемо спостерігати у поведінці провідних топ-менеджерів і CEO. Зокрема, Дж.Коттер, досліджуючи керівників високого рівня, наголошував на тому, що останні не мислять і не діють стратегічно, а також вони слабо організовані. Істотний вплив на результативність діяльності менеджерів здійснює їхня поведінка у конкретних ділових ситуаціях, яка має певні загальні характеристики. Так, зазначений вчений визначив п'ять характеристик ефективної поведінки менеджерів:

- розробка програми (часто відмінної від офіційного плану);
- створення мереж зв'язків, які поєднують інших менеджерів, колег, безпосередніх підлеглих, людей "зі сторони";
- виконання через встановлення різноманітних цілей і роботи над ними, а також підтримка взаємовідносин для того, щоб досягнути ці цілі, особливо через проведення часу з іншими людьми;
- робота шляхом зустрічей та діалогів;
- проведення часу з іншими людьми. [5]

У своєму дослідженні Коттер також сформулював надзвичайно цікаву ідею: "ефективність поведінки, яка здається неефективною". Фактом є те, що менеджери рідко заздалегідь детально планують свій день, вони реагують на щоденні завдання за допомогою коротких, незв'язних розмов і нерідко розбираються з різноманітними питаннями протягом декількох хвилин, – і це здається неефективним. Не заперечуючи неекономну трату часу, Коттер зробив висновок, що трата часу, яка здається неефективною, не рівнозначна неефективному проведенню часу. Інформація та розуміння, які стають принциповими для ефективності, часто з'являлися саме завдяки випадку.

Однак, користь від таких випадкових можливостей не повинна обмежувати наші спроби по уникненню явної нерациональності того, як менеджери витрачають свій час. Тож, можливо, корисний випадковий досвід може бути успішно замінений спланованою роботою, як у поведінці менеджера в цілому, так і в отриманні більш ефективного повчального досвіду з випадкових подій.

Таким чином, отримання досвіду, навіть у випадкових подіях, також є важливим фактором розвитку управлінського професіоналізму поряд з талантом менеджера. Розглянемо вказаний чинник детальніше.

Досвід. Дослідники в сфері менеджменту сходяться в тому, що в основному керівники одержують досвід управління, працюючи у компаніях. Але, звичайно, деякі здібності і, тим більше, позиції можна вдосконалювати не тільки в робочій обстановці чи під час навчальних тренінгів, а також і у різних життєвих ситуаціях.

Природа людини має чотири виміри – тіло, інтелект, серце та дух.

С.Кові вважає, що сучасна цивілізація має спотворене бачення життєдіяльності людини за вказаними вимірами. Зокрема, підхід масової культури передбачає підтримку певного способу життя і вирішення виникаючих проблем за допомогою медицини стосовно сфери фізичного тіла, перегляд телепередач і реалізацію установки "розважайте мене" стосовно сфери інтелектуальних здібностей людини, використання взаємин з іншими людьми для задоволення своїх особистих егоїстичних інтересів у сфері сердечних емоцій, переважне охоплення атеїзмом і цинізмом духовної сфери нашого життя.

У своїх дослідженнях С.Кові рекомендує дотримуватися і слідувати чітким принципам, які сприятимуть розвитку базових людських здібностей за наведеними чотирма вимірами. Він вважає доцільним:

- запобігати захворюванням через приведення свого способу життя у відповідність зі сталими універсальними принципами функціонування здорового організму;
- постійно вдумливо читати, безперервно займатися самоосвітою;
- одержувати максимальне задоволення і радість від уважного слухання та служіння іншим;
- визнати джерелом нашої потреби в знаходженні сенсу життя і прагнення до ідеалу принципи – природні закони, які походять від Бога [3].

Потрібність розвитку фізичних можливостей менеджерів є цілком зрозумілою з огляду на необхідність постійного знаходження у стані здорової працездатності. Аналогічно інтелектуальні здібності менеджерів є суттєвим чинником для перебування їх на певній посаді та виконання відповідної роботи.

Сфера емоцій в сучасному бізнесі також є важливим компонентом, який має вплив на поведінку мене-

джерів в процесі отримання управлінського досвіду. Людські емоції широко досліджується фахівцями з менеджменту і лідерства. Багато дослідників відзначають, що високий рівень ефективності роботи керівників більшою мірою корелюється саме з їхніми емоціями, аніж з їхніми розумовими здібностями.

Зокрема, автор терміну "емоційний інтелект" Д.Голлман стверджує, що найдосвідченіші і талановиті керівники інтуїтивно відчують, що залежно від ситуації управляти людьми потрібно по-різному. Вони майстерно вміють це робити і тому досягають хороших результатів. Не всім дані такі здібності, але можна навчитися хоча б подекуди діяти гнучко. [4]

Французький професор Р.БарОн на основі досліджень 48 тис. людей по всьому світу за допомогою розробленої ним анкети визначив 5 кроків розвитку емоційного інтелекту:

1. Визначте емоції (отримайте повну і точну інформацію про те, що відчуваєте ви та що відчуває інша людина).
2. Керуйтеся емоціями (надавайте значимість емоціям і включіть їх у своє мислення).
3. Усвідомте цілі (ваші справжні цілі).
4. Зрозумійте емоції (оцініть можливі емоційні сценарії розвитку ситуації).
5. Управляйте емоціями (виявіть базову, кореневу причину і здійсніть дію, для того щоб вирішити дану проблему. [11])

Логічним доповненням фізичних, розумових та інтелектуальних здібностей людини є її духовні можливості, які повинні забезпечити синергетичний ефект від інтеграції зазначених здібностей за рахунок адекватної і виваженої реакції на зовнішні загрози або сприятливі впливи. У людини завжди є свобода вибору власних дій, яка знаходиться між подразником та можливою реакцією на нього. Позитивне відношення до життя, непохитні високі цінності, великодушність і доброта людини роблять застосовувані нею методи ефективними.

Активне отримання керівниками нового досвіду управлінської діяльності відбувається не просто так. Має існувати певна рушійна сила, яка спонукає їх розвиватися. Наприклад, постановка чіткої мети – "становлення професійним менеджером" цілком може бути такою силою. Тож, загалом діяльність менеджерів щодо розвитку власного професіоналізму формується під впливом певних мотивів та конкретних цілей, які досягаються через задоволення відповідних потреб.

Потреби і мотиви. Найпоширенішою моделлю мотиваційних чинників є піраміда А.Маслоу, яка ґрунтується на диспозиційній структурній ієрархії базових людських потреб та їх особистісних рисах.

Ми вважаємо, що елементи вказаної моделі, а саме фізіологічні потреби, безпека і захищеність, приналежність певній соціальній групі, повага і визнання, самовираження є ключовими факторами, які визначають основні стимули професійного розвитку менеджерів.

Водночас мотивація діяльності менеджерів до професійного саморозвитку обумовлюється когнітивним підходом, відображеним у моделі очікувань В.Врума, який вважає, що мотивація є підсумковим результатом взаємодії трьох факторів: наскільки сильно індивід бажає отримати винагороду (валентність), оцінок імовірності одержання потрібного результату (очікування) та прогноз достойної винагороди у разі досягнення поставленої цілі (інструментальність).

Оцінка, випробування і підтримка. Ми виявили три головні компоненти, які впливають на професійне становлення менеджерів. Це талант, досвід і потреби. У свою чергу кожен із зазначених компонентів складається з певних елементів, які є важливими чинниками досягнення успіху в управлінській діяльності.

Однак, така система є стабільною, вона не враховує вплив фактору часу. Наші дослідження показують, що піраміда розвитку професіоналізму менеджера повинна бути динамічною, допомагати керівникам бути конкурентоспроможними у будь-якому діловому і неформальному середовищі. Ми вважаємо, що ключовими чинниками, які значною мірою сприяють лідерству та управлінському розвитку менеджерів є оцінка, випробування і підтримка.

Тож, нова наша піраміда буде виглядати наступним чином:

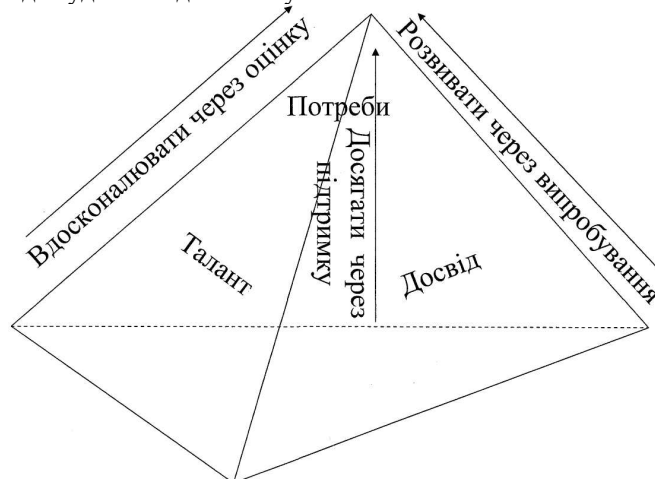


Рис. 3. Піраміда розвитку професіоналізму менеджера.

Оцінкою вважається інформація, яка описує поточні сильні сторони менеджера, рівень ефективності його роботи, а також відображає реальні і потенційні можливості, перспективи професійного зростання та кар'єрних зрушень. Крім того, можна визначити, які складові управлінського таланту, а саме знання, здібності, навички, позиції і поведінкові компетенції керівникам необхідно продовжувати вдосконалювати.

Її варто проводити тоді, коли відбуваються будь-які зміни у роботі менеджерів або в діяльності організації в загальному. Наприклад, після отримання нових завдань, виконання нових управлінських ролей, що потребує переоцінки знань, навичок та здібностей менеджерів. Фахівцями рекомендується здійснювати оцінку (або атестацію) керівників кожні рік-півтора для аналізу їх готовності до правильної реакції на нові виклики.

Розвиваючі події-випробування для менеджерів суттєво відрізняються від їхньої звичної діяльності. Вони опиняються в дискомфортних умовах та змушені випробувати нові засоби. Випробування стимулюють зростання керівників як лідерів, допомагають зробити внесок в організацію та підтримують творчу зацікавленість менеджера до роботи.

Випробування бувають різними, зокрема, отримання кар'єрного просування, переведення в інший департамент або доручення проведення організаційних змін (злиття, поглинання, реструктуризація). Завдання можуть йти всупереч сподівань, знань і навичок менеджерів. У той же час ситуації поза роботою, які стосуються сімейних чи особистих питань, є власними випробуваннями для керівників.

При цьому, такі випробування і неробочі неформальні ситуації можуть сприяти менеджерам у розвитку їхнього управлінського досвіду, що також впливатиме на їхнє становлення управлінцями-професіоналами.

В процесі роботи випробувань може бути забагато. Якщо вимоги до нових завдань суттєво перевищують наявні навички менеджерів і розуміння ними конкретних ситуацій, то високою є імовірність невдачі. Жорсткі вимоги не завжди є розвиваючими можливостями. В такому разі керівникам доцільно збільшити їхні ресурси підтримки для подолання стресів і випробувань або здійснити зміни для зниження рівня випробувань, що в кінцевому результаті має приводити до задоволення їх потреб та досягнення власних цілей у професійному становленні і кар'єрному зростанні.

Підтримка є засобом розширення самовпевненості менеджерів, підтвердження їхніх сильних сторін та супроводження в процесі оволодіння навичками, які потрібні для подолання нових випробувань. Коли менеджери стикаються з жорсткою оцінкою та складними випробуваннями, саме підтримка є тим компонентом, який може розрізнити загальний позитивний досвід від такого, який веде до невдачі.

Підтримка може надходити від сім'ї, близьких людей, начальників або колег по роботі, безпосередніх підлеглих, друзів, тренерів, наставників, громадських волонтерів, релігійних лідерів або будь-кого іншого.

* * *

Отже, іноземні та вітчизняні експерти у сфері управлінської діяльності відзначають, що базовими чинниками професійного формування менеджерів є талант та досвід. Тобто для того, щоб стати ефективним і успішним управлінцем, керівник, насамперед, повинен мати набір певних якостей (талант), які будуть фундаментом при становленні його менеджером-професіоналом в умовах практичного вирішення різноманітних ділових ситуацій (отримання досвіду) під впливом відповідних каталізаторів та середовища.

Ми ж, у свою чергу, вважаємо, що у контексті досягнення успіху в управлінській діяльності керівники повинні, використовуючи наявні у їхніх компаніях умови розвитку, самостійно формувати свою поведінку для вдосконалення власного таланту через оцінку себе і своєї діяльності та активно переживати нові події через подолання різних розвиваючих подій-випробувань з метою задоволення власних мотивів і досягнення особистих цілей управлінського розвитку, у т.ч. використовуючи системи зовнішньої підтримки. При цьому слід дотримуватися морально-етичних норм, бути впевненим у собі, уміти швидко долати стресові ситуації, а також враховувати фактори часу та хаосу, розуміючи, що зміни невідворотні, тобто завжди не буде так, як є на даний час.

Таким чином, найважливіший висновок нашого дослідження полягає в тому, що професійне зростання та життєвий успіх керівників значною мірою залежить від них самих. Керівники повинні самостійно управляти своїм життям та впливати на обставини, постійно працюючи над собою.

* * *

Перспективи подальших досліджень ми вбачаємо у вдосконаленні нашої піраміди розвитку професіоналізму менеджера, зокрема в частині аналізу впливу фактору часу на процес становлення керівників успішними управлінцями провідних міжнародних корпорацій.

Джерела та література

1. Bostworth D., Davies R. and Wilson R., "Managerial Qualifications and Organisational Performance: An analysis of ESS 1999", Warwick Institute for Employment Research, Warwick University, 2002.
2. Boyatzis R., "The Competent Manager: A Model for Effective Performance", New York, John Wiley & Sons, 1982.
3. Covey S.R., "The 7 habits of highly effective people: Restoring the Character Ethic", New York, Free Press, 2004.
4. Goleman D., "Emotional Intelligence", London: Bloomsbury, 1995.
5. Kotter J.P., "The General Managers", New York, Free Press, 1982.
6. McCall M.W. Jr., Hollenbeck G.P., "Developing Global Executives: the lessons of international experience", Harvard Business School Publishing, 2005.
7. Mintzberg H., "The Manager's Job: Folklore and Fact" // Harvard Business Review, 1975, July/August.
8. Newstrom J., Davis K., Organizational Behavior: Human Behavior at Work, Boston: McGraw Hill, 1997.

9. Белошапка В.А. "На пути к эффективному менеджменту: живая модель управленческой результативности". Монография. – К.: "Агентство "Стандарт", 2005.
10. Кутю Д. "В чем сила счастливого неудачника? Беседа с психологом и антропологом Клотером Рапаем" // Harvard Business Review – Россия, 2006, Сентябрь.
11. http://www.eiconsortium.org/measures/emotional_intelligence_appraisal.htm

Кулипанов А.Н.

СТРУКТУРА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА И ЕЕ ОСОБЕННОСТИ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ

Использование трудового потенциала является одним из основных факторов интенсификации экономики в целом. В условиях перехода к рыночной экономике динамичные процессы во всех отраслях оказывают влияние на все без исключения сферы жизни. Структурная перестройка сельского хозяйства, многообразие форм собственности, проблемы занятости населения, демографические проблемы нашли свое отражение и в развитии трудового потенциала. Для оценки потенциала, определения основных тенденций его развития и использования необходима классификация его структурных элементов с учетом особенностей сельского хозяйства. Однако на данный момент не существует единой структуры, факторов формирования, системы оценки эффективности и других аспектов использования трудового потенциала. Тем не менее, существует ряд разработок этой темы, на основе которых можно осуществлять дальнейшее изучение вопросов, связанных с использованием трудового потенциала.

Итак, для количественной и качественной характеристики трудового потенциала, классификации факторов и условий, влияющих на его формирование и использование, необходимо определить его структуру и ее особенности в сельскохозяйственных предприятиях.

Поскольку трудовой потенциал как категория в теории и практике трактуется неоднозначно, то и предлагаемую структуру его нельзя считать завершенной. В то же время, выделение составных элементов трудового потенциала облегчается в силу общности и единства его с трудовыми ресурсами и рабочей силой. Вся совокупность возможностей человека по участию в трудовой деятельности можно объединить, на наш взгляд, в три группы, характеризующие следующие стороны трудового потенциала физическую, интеллектуальную, социальную. Такое подразделение свойственно структурному построению рабочей силы и еще в большей степени трудовых ресурсов, но и там оно не выделяется достаточно ясно.

Учитывая, что указанные стороны трудового потенциала отражают отдельные группы способностей человека, можно считать, что трудовой потенциал состоит из физического, интеллектуального и социального потенциалов.

Физический потенциал характеризует физическую, энергетическую, биологическую возможность людей выполнять работу, осуществлять деятельность. В экономической теории и практике широко применяется понятие "трудоспособное население". Физический потенциал, как раз и выделяет трудоспособную в физическом смысле часть населения, степень трудоспособности которой определяется поло-возрастной структурой населения, уровнем здоровья.

Если первый элемент трудового потенциала характеризует энергетическую способность к осуществлению трудовой деятельности, то второй – духовно-умственную. Но при этом не имеется ввиду непосредственно разделить трудовой потенциал на работников, занятых физическим и умственным трудом, хотя такое деление необходимо, но в теории трудового потенциала следует сформировать понятие о его интеллектуальной, духовной составляющей в ином смысле. В современном производстве работник в процессе трудовой деятельности должен обладать интеллектуальной способностью. Подобная "интеллектуальная сила" должна быть присуща работникам как физического так и умственного труда. В условиях НТП для рационального, эффективного использования работника необходимы ум, знания, духовный потенциал. Интеллектуальный потенциал определяется содержанием объема и качества общих и специальных знаний, уровня образования, профессионально-квалификационной подготовленностью к выполнению конкретного труда и определенной степенью природной одаренности.

Социальный потенциал определяется системой идейно-нравственных, культурных интересов его носителя: отношение к труду, ответственность за выполняемое дело, трудовая дисциплина, инициативность, ответственность, заинтересованность в труде.

Схематично структура потенциала показана на рисунке 1.