

### 3. ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ

DOI: <https://doi.org/10.32838/2523-4803/69-6-30>

УДК 330:331

**Головач Н.В.**

кандидат педагогічних наук,  
доцент кафедри управління персоналом та економіки праці,  
ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом»

**Дмитренко Г.А.**

доктор економічних наук, професор,  
ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом»

**Holovach Nataliia, Dmytrenko Hennadii**

Interregional Academy of Personnel Management

#### ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ З УРАХУВАННЯМ ПОТРЕБ РОБОТОДАВЦЯ ТА ПРАЦІВНИКА

*Розкривається сутність поняття якості трудового потенціалу як ключового важеля зростання економіки країни з позицій двоєдиного підходу: вимог роботодавця та потреб самих працівників. Визначено умови самореалізації роботодавців та працівників у контексті підвищення якості трудового потенціалу організацій. Вимогам роботодавця відповідає конкурентоспроможний працівник із необхідними актуальними знаннями та вміннями, які з часом можуть втрачати актуальність та застарівати. Конкурентоспроможним працівник може бути тільки за умови внутрішньої потреби постійно оновлювати знання через розвинену аналітико-пізнавальну активність. Потреби конкурентоспроможних працівників полягають у їхній самореалізації у трудовій сфері діяльності, яка забезпечується управлінською культурою в організації.*

**Ключові слова:** *якість трудового потенціалу, роботодавець, працівник, конкурентоспроможний, аналітико-пізнавальна активність, самореалізація та ін.*

**Постановка проблеми.** Проблема підвищення якості трудового потенціалу є предметом дослідження економіки багато років та дотепер визначається дуже актуальною. Необхідність її комплексного розгляду зумовлена двома надважливими завданнями: перше – це досягнення балансу між вимогами (потребами) роботодавців на ринку праці і можливостями працівників задовольняти ці потреби; друге – це знаходження людиною такої роботи, яка б задовольняла її потреби в контексті самореалізації у трудовій сфері діяльності, сприяла повному розкриттю її потенціалу.

Перше завдання вирішується в усіх країнах із розвиненою економікою шляхом розвитку наявного персоналу в організації засобами внутрішнього навчання (наставництво, інструктажі, тренінги, семінари та ін.) і зовнішнього (через заклади вищої, післядипломної освіти, центри розвитку). Друге завдання вирішується шляхом поповнення трудового потенціалу із зовнішніх джерел. У такому разі використовують уже напрацьовані методи підбору кадрів, методики діагностики потенціалу кандидата на вакантну посаду. Однак уся процедура підбору та залучення персоналу не забез-

печує отримання результатів досягнення балансу між потребами роботодавців і потребами кандидатів на посади, їхніми можливостями самореалізації у професійній сфері діяльності. Але більш ефективного механізму підвищення якості трудового потенціалу у цьому контексті поки що не знайдено.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Питанням якості трудового потенціалу організацій у контексті його формування, використання і розвитку присвячена велика кількість публікацій учених і практиків, серед яких відомі такі вітчизняні автори, як: О. Грішнова, Г. Дмитренко, Т. Заєць, А. Колот, В. Олійник, Т. Ріктор та ін. Водночас нові виклики економіки та управління підприємствами потребують аналізу і розроблення відповідних рішень у визначенні нових шляхів підвищення якості трудового потенціалу вітчизняних підприємств у сучасних умовах господарювання, зокрема з врахуванням потреб роботодавця та працівника.

**Формулювання цілей статті.** Метою статті є розкриття сутності системного шляху підвищення якості трудового потенціалу з урахуванням потреб роботодавця та працівника.

**Виклад основного матеріалу.** Відомо, що саме від людської діяльності, яка здійснюється в самих різних організаціях економічного інституту та знаходиться в основі всіх економічних процесів і науково-технічного прогресу, залежить стан розвитку економіки будь-якої країни. У цьому контексті необхідно розглянути бачення роботодавців щодо шляхів підвищення якості трудового потенціалу організацій як перших та найголовніших споживачів трудового потенціалу. Виділимо основні вимоги роботодавців до якісного працівника взагалі: 1) актуальні професійні знання та вміння виконувати конкретні обов'язки, завдання на цей період; 2) здатність учитися для постійного оновлення знань і вмінь, враховуючи тенденцію до їх застарівання; 3) відповідальність за роботу та трудову поведінку; 4) здатність бути безконфліктним у трудовому соціумі (як складник моральності особистості); 5) внутрішнє бачення праці на певній посаді, що пов'язане з необхідністю займатися працею, яка природно притаманна людині через відповідність її професійно-особистісних якостей займаній посаді і виконавчим функціям.

Якщо працівник відповідає всім п'яти вимогам, то він є конкурентоспроможним (з оцінкою на найближчий час) і конкурентоздатним (з оцінкою на майбутнє) на ринку праці і тим самим підвищує якість трудового потенціалу (ЯТП) конкретної організації [2]. Саме пошуку відповідності претендента на вакантну посаду цим п'яти основним вимогам присвячено всі методи підбору персоналу для підвищення ЯТП організації. Водночас результати підбору кадрів можуть бути не завжди позитивні.

Всі п'ять вищезначених вимог є абсолютними практично для всіх категорій працівників у будь-якій організації.

На думку працівника, умови підвищення якості особистісного трудового потенціалу мають враховувати насамперед його потреби. Дослідження, які були проведені щодо цього питання, довели, що актуалізація особистісного трудового потенціалу працівника залежить від рівня задоволення його певних потреб у трудовій сфері діяльності.

Виділяємо такі найважливіші першочергові потреби, як:

- 1) гідна винагорода за працю;
- 2) високий рівень відповідності займаної посади з функціоналом виконання (професійна придатність, мотивуючий зміст праці);
- 3) сприятливий мікроклімат у трудовому соціумі, який зумовлений проявами поваги і визнання з боку колег і керівництва;
- 4) привабливі умови праці (організаційні і гігієнічні);
- 5) потужна зовнішня мотивація активної праці;
- 6) можливість розвитку і кар'єрного росту.

Зазначені потреби є абсолютними і стосуються кожного працівника. Відрізнити ці потреби може тільки вага значущості (пріоритетність). І це може визначити тільки сам працівник методом попарного порівняння таким чином, що вага значущості цих потреб, наприклад, в межах 10 буде вимірюватися в одиницях. Однак більш важливим є визначення рівня задоволеності цих потреб у кожного працівника методом системного опитування з використанням факторно-критеріальної кваліметрії [5].

Якщо ці потреби задоволеності максимального рівня та трудовий потенціал працівника реалізується більшою мірою, то віддача продуктивності сил буде значно більшою, ніж коли цей рівень буде низьким, що повинен враховувати роботодавець для підвищення якості трудового потенціалу з погляду його реалізації (а не просто наявності висококваліфікованих працівників), тобто з позицій діяльнського підходу.

У табл. 1 наведено приклад визначення рівня (індексу) задоволеності потреб працівника «N», що одночасно характеризує рівень його самореалізації в трудовій сфері діяльності [2, с. 40].

Взагалі поняття «самореалізація» як вищий рівень задоволення ієрархії потреб людини (за пірамідою А. Маслоу) є ключовим змістом якості життя громадян країни в контексті реалізації ідеології поглибленої демократії – еколюдиноцентризму.

Отже, рівень (індекс) самореалізації у працівника «N» можна виразити кількісною мірою певним показником. У нашому разі в табл. 1 він дорівнює 0,54, що означає низький індекс (характеризує «недовикористання» трудового потенціалу працівника «N» в контексті реалізації трудового потенціалу всієї організації).

Таблиця 1

**Оціночна модель рівня самореалізації працівника в організації (приклад оцінювання працівника «N»)**

№ п/п	Фактори задоволеності потреб працівника	Критерії задоволення потреб та їхня значущість					Оцінка за факторами	Причини незадоволення потреб
		Повністю задоволений (1,0)	Скоріше задоволений, ніж ні (0,75)	Посередньо задоволений (0,50)	Скоріше незадоволений, ніж так (0,25)	Повністю незадоволений (0,0)		
1.	Винагорода за працю				X		0,25	
2.	Відповідність займаної посади		X				0,75	
3.	Мікроклімат у колективі	X					1,00	
4.	Умови праці за факторами				X		0,25	
5.	Умови зовнішньої мотивації праці				X		0,25	
6.	Можливість розвитку та кар'єрного росту					X	0,75	
Приклад оцінки рівня (індексу) самореалізації працівника «N»: $O_{сам} = \sum_{i=1}^6 = \frac{3,25}{6} = 0,54$								

Для того щоб органічним чином вирішити проблему досягнення балансу між вимогами роботодавців і можливостями працівників задовольняти їхні потреби, треба згрупувати останні за головними напрямками. Ці напрями повинні стати орієнтирами для діяльності не тільки закладів вищої, післядипломної освіти, центрів розвитку персоналу, а також для удосконалення внутрішньої управлінської культури в самих організаціях.

Виділяємо головні напрями потреб роботодавців та працівників із тим, щоб визначити шляхи задоволення цих потреб: а) роботодавцю потрібен кваліфікований конкурентоспроможний працівник (професійно підготовлений, відповідальний, безконфліктний, внутрішньо мотивований за помірну винагороду); б) працівнику потрібні сприятливі умови для самореалізації у трудовій діяльності через задоволення своїх потреб (табл. 1).

У табл. 2 визначено умови самореалізації роботодавців та працівників у контексті підвищення якості трудового потенціалу організацій.

Проблема самореалізації будь-якої людини пов'язана з рівнем задоволення її першочергових потреб. У зв'язку з цим саме з цих позицій розглядається діяльність як роботодавців, так і працівників у напрямі підвищення якості трудового потенціалу і його реалізації задля підвищення ефективності діяльності всієї організації. Це повністю відповідає ідеології еколюдиноцентризму та людиноцентричної системотворюючої ідеї [3].

Якщо проаналізувати фактор, який сприяє або від чого залежить рівень задоволення вимог роботодав-

ців та потреб працівників, тоді з табл. 2 виділяємо такі головні компоненти підвищення якості трудового потенціалу організацій, як: конкурентоспроможність працівника; управлінська культура; діяльність закладів вищої і післядипломної освіти, центрів розвитку.

1. Конкурентоспроможність працівника. Головна проблема між вимогами роботодавця і потребами найманого працівника практично завжди стосується оплати праці, коли останній бажає більше, ніж пропонує роботодавець. Конкурентоспроможний працівник може довести роботодавцю власну цінність, якому потрібен конкурентоспроможний працівник. Різниця між ними полягає в тому, що конкурентоспроможний працівник, по-перше, обов'язково має високорозвинену аналітико-пізнавальну активність (АПА), що означає постійне оновлення професійних знань за його внутрішньою потребою. По-друге, він засвоїв на рефлексивному рівні (саме завдяки розвиненій АПА) фундаментальні ядра знань із кожного предмета. За розвиненої аналітико-пізнавальної активності і фундаментальних знань такій людині легко засвоювати актуальні знання і вміння, які потрібні роботодавцю для виконання завдань сьогодні і в майбутньому (далі їх необхідно оновлювати відповідно до стратегії організації). По-третє, конкурентоспроможний працівник чітко оцінює та усвідомлює свої здібності, професійно значущі якості, а також власні здібності вчитися та взаємодіяти у мультикультурних соціумах [7]. У цьому разі працівник чітко усвідомлює те, що і відповідальність, і толерантність, і відносини в колективі

Таблиця 2

**Умови самореалізації роботодавців та працівників у контексті підвищення якості трудового потенціалу організацій**

Умови самореалізації роботодавців		Умови самореалізації працівників	
Основні вимоги роботодавців до працівників	Що сприяє або від чого залежить рівень задоволення вимог	Основні потреби працівників до роботодавців	Що сприяє або від чого залежить рівень задоволення потреб
1. Помірна оплата праці	Ефективність діяльності організації як наслідок управлінської культури	1. Висока оплата праці	Конкурентоспроможність, яка усвідомлюється самим працівником ще в системі освіти, в процесі розвитку
2. Професійна придатність, актуальні професійні знання та вміння	Особистісні якості працівника, діяльність закладів професійної, вищої, післядипломної освіти сумісно з роботодавцями	3. Відповідний до професійних здібностей зміст праці, улюблена праця на займаній посаді	Сприяння (з боку роботодавців) пошуку праці в межах прогресивної управлінської культури в організації
3. Здатність вчитися та періодично оновлювати знання та вміння	Особистісні якості працівника, діяльність закладів професійної, вищої, післядипломної освіти сумісно з роботодавцями	3. Сприятливий мікроклімат в колективі	Управлінська культура в організації, прогресивність якої зумовлюється здатністю керівників її формувати
4. Відповідальність (як внутрішня моральна якість)	Особистісні якості працівника, закладів професійної, вищої, післядипломної освіти сумісно з роботодавцями	5. Сприятливі організаційні та гігієнічні умови	Управлінська культура в організації, прогресивність якої зумовлюється здатністю керівників її формувати
5. Безконфліктність (толерантність), як внутрішня моральна якість	Особистісні якості працівника, діяльності керівника та колективу загалом	5. Суттєва мотивація до активної праці	Управлінська культура в організації, прогресивність якої зумовлюється здатністю керівників її формувати
6. Високий рівень мотивації та продуктивності праці	Усвідомлення працівником відповідності своїх професійно особистісних якостей виконавчим функціями	6. Можливість розвитку та кар'єрного росту	Управлінська культура в організації, прогресивність якої зумовлюється здатністю керівників її формувати

Джерело: аналітичні дослідження авторів

базуються на повазі працівників один до одного, тобто на загальнолюдській моральності. Знання людиною власного «я» не тільки суттєво підвищує його конкурентоспроможність у контексті пристосування до будь-якого соціуму, але стає потужним підґрунтям для подальшого самовдосконалення.

2. Управлінська культура. Управлінська культура організації суттєвим чином зумовлює значне підвищення якості трудового потенціалу з погляду впливу на розкриття і реалізацію кожним працівником свого особистого трудового потенціалу. В цьому аспекті розрізняємо два типи управлінських культур: прогресивну культуру цільового управління (КЦУ) за кінцевими результатами і регресивну культуру адміністративного типу (КАТ). Перший тип управлінської культури домінує в економічно розвинених країнах західної демократії, другий – панує (з радянських часів і до сьогодні) у державних структурах, зокрема в органах влади України [6].

Сутність прогресивної КЦУ полягає у чіткій спрямованості персоналу всієї організації на кінцеві цілі, які фіксуються чіткими кінцевими результатами, зумовлюють необхідність вирішення двоєдиного завдання: одержання високих кінцевих результатів за рахунок розкриття і реалізації трудового потенціалу (з використанням досягнень науково-технічного прогресу). Останнє вже пов'язано з високим рівнем самореалізації працівників у трудовій сфері діяльності. Йдеться як про роботодавців, самореалізація яких сприяє високим кінцевим результатам завдяки оптимальній реалізації якісного трудового потенціалу, так і про найманих працівників, самореалізація яких залежить від задоволення потреб в організації. Тому в межах прогресивної культури цільового управління роботодавці зацікавлені у побудові умов для задоволення потреб працівників, включаючи всі ті, що зазначені у стовпці 3 таблиці 2.

Зовсім іншим чином ситуація складається у межах регресивної культури (КАТ), глибинними коріннями якої є ігнорування важливості врахування потреб працівника як особистості. Для державних структур характерна також розмитість (декларативність) цілей і невизначеність кінцевих результатів діяльності, що не спонукає керівників перейматися проблемою сприяння самореалізації працівників у трудовій сфері. Певною мірою в КАТ деформуються і вимоги роботодавців (керівників) до якості трудового потенціалу, включаючи питання підбору персоналу за професійними і морально-культурними якостями, які часто вирішуються за протекцією або в інший нераціональний спосіб.

Характерно, що сьогодні національна система освіти багато в чому є «жертвою» регресивної управлінської культури за всіх намагань інтегруватися в європейську і світову цивілізаційну спільноту.

3. Діяльність закладів професійної, вищої, післядипломної освіти. Як можна бачити з аналітичної табл. 2, три з шести вимог роботодавців можуть бути задоволені в результаті якісної діяльності цих закладів сумісно з роботодавцями, що спрямована на особистість працівника. Крім того, усвідомлення працівниками свого рівня конкурентоспроможності (наявності високого рівня аналітико-пізнавальної активності, засвоєння фундаментальних ядер знань та самопізнання власного «я», включаючи професійно особистісні якості, професійну спрямованість), що є продуктом системи освіти і відповідає вимогам роботодавця, одночасно важливо для задоволення потреб працівників.

Уваги потребує також той факт, що освіта має великий вплив і на формування прогресивної чи регресивної управлінської культури через підготовку відповідних за якістю управлінців. Маючи на увазі ту обставину, що придатність людини до управлінської діяльності повинна визначатися ще у школі, а знання щодо формування прогресивної КЦУ – в закладах професійної (вищої) освіти відповідної спрямованості. А такі внутрішні якості особистості, як відповідальність і толерантність, є складниками загальнолюдської моральності, починають формуватися ще з дитинства та залежать від її якостей, умов виховання, середовища та ін. [4].

**Висновки.** Таким чином, запропоновані шляхи підвищення якості трудового потенціалу в контексті ідеології еколюдиноцентризму та людиноцентричної системоутворюючої ідеї розкривають сутність умов, які сприяють задоволенню потреб як роботодавця, так і працівника. Конкурентоспроможність працівника, управлінська культура, діяльність закладів освіти визначені головними компонентами забезпечення якості трудового потенціалу сучасних організацій, що належать до єдиної системоутворюючої ідеї – сприяння самореалізації особистості у трудовій сфері діяльності, що пов'язано із задоволенням її потреб у середовищі як роботодавців, так і працівників.

Подальші наукові дослідження пов'язані з підвищенням якості трудового потенціалу закладів освіти всіх ступенів та інших освітянських структур. Надважливим аспектом формування трудового потенціалу організацій визначено діяльність системи освіти з жорстким додержанням принципу професійної придатності, конкурентоспроможності майбутніх фахівців.

#### Список літератури:

1. Головач Н.В. Професійна освіта як ключовий фактор розвитку трудового потенціалу України. Проблеми і перспективи соціально-економічного розвитку України в умовах європейської інтеграції: зб. матер. IV всеукр. наук.-практ. конф., м. Київ, 14 листопада 2018 р. С. 233–236.
2. Головач Н.В., Дмитренко Г.А. Системне формування нового покоління нації: гуманістичний контекст : монографія. Київ, 2019. 350 с.
3. Дмитренко Г.А., Ріктор Т.Л. Людиноцентризм освіти в контексті підвищення якості трудового потенціалу : монографія. Нац. акад. пед. наук, Ун-т менедж. освіти. Київ : Дорадо-Друк, 2012. 296 с.

4. Дмитренко Г.А., Медвідь В.В., Мудра С.В. Управління якістю професійної освіти: підготовка конкурентоспроможних випускників: монографія. Київ-Севастопіль : Мистец. 2013. 336 с.
5. Кваліметрія в управлінні: гуманістичний контекст : навч. посіб. / Г.А. Дмитренко, О.Л. Ануфрієва, Т.І. Бурлаєнко, В.В. Медвідь ; за заг. ред. Г.А. Дмитренка. Київ : Видавництво «Аграрна освіта», 2016. 335 с.
6. Культура цільового управління в національній системі освіти: гуманістичний контекст : колективна монографія / О.Л. Ануфрієва, Т.І. Бурлаєнко, Г.А. Дмитренко та ін. ; за заг. ред. Г.А. Дмитренка, В.В. Олійника. Луцьк : Вежа – Друк. 2017. 412 с.
7. Лук'янчук-Арутюнян Я.А. Аналітико-пізнавальна активність учнів: сутність та можливості діагностування у загальноосвітніх навчальних закладах. Київ : Освіта та розвиток обдарованої особистості : щомісяч. науково-метод. журнал. № 8(51) серпень. 2016. С. 38–44.

#### References:

1. Holovach N.V. (2018) Profesiina osvita yak kliuchovyi faktor rozvytku trudovoho potentsialu Ukrainy [Vocational education as a key factor in the development of Ukraine's labor potential]. *Problems and prospects of socio-economic development of Ukraine in the conditions of European integration: Proceedings of the IV All-Ukrainian Scientific and Practical Conference*. Kyiv, November 14. Kyiv : Publishing House «Personnel». pp. 233–236. (in Ukrainian)
2. Holovach N.V. Dmytrenko H.A. (2019) Systemne formuvannya novoho pokolinnia natsii: humanistychnyi kontekst: monohrafiia [*Systematic formation of a new generation the nation: humanistic context: monograph*]. Kyiv : DKS-Center. 350 p. (in Ukrainian)
3. Dmytrenko H.A., Riktor T.L. (2012) Liudynotsentryzm osvity v konteksti pidvyshchennia yakosti trudovoho potentsialu : monohrafiia [*Human-centeredness education in the context of improving the quality of labor potential*]. Nat. Acad. ped. Sciences, Univ. education. Kyiv: Dorado-Print, 296 p. (in Ukrainian)
4. Dmytrenko H.A., Medvid V.V., Mudra S.V. (2013) Upravlinnia yakistiu profesiinoi osvity : pidhotovka konkurentospromozhnykh vypusknnykh : monohrafiia [*Quality Management of Vocational Education: Preparation of Competitive Graduates*]. Kyiv-Sevastopol: Myst. 336 p. (in Ukrainian)
5. Dmytrenko H.A., Anufriieva O.L., Burlaienko T.I., Medvid V.V. (2016) Kvalimetriia v upravlinni: humanistychnyi kontekst : navch. posib. [*Kvalimetry in management: the humanistic context*]. Kyiv: Agrarian Education Publishing House, 335 p. (in Ukrainian)
6. Dmytrenko H.A., Anufriieva O.L., Burlaienko T.I. ta in. (2017) Kultura tsilovoho upravlinnia v natsionalnii systemi osvity: humanistychnyi kontekst: kolektyvna monohrafiia [*The culture of target management in the national education system: the humanistic context*]. Lutsk: Tower – Print. 412 p. (in Ukrainian)
7. Lukianchuk-Arutiunian Y.A. (2016) Analitychno-piznavalna aktyvnist uchniv: sutnist ta mozhlyvosti diahnostuvannia u zahalnoosvitnikh navchalnykh zakladakh [*Students' analytical and cognitive activity: the essence and possibilities of diagnostics in general educational institutions*]. Education and development of gifted personality: monthly. scientific method. magazine. No. 8(51) August. Kyiv. P. 38–44. (in Ukrainian)

## ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИЙ С УЧЕТОМ ПОТРЕБНОСТЕЙ РАБОТОДАТЕЛЯ И РАБОТНИКА

*Раскрывается сущность понятия качества трудового потенциала как ключевого рычага роста экономики страны с позиций двуединого подхода: требований работодателя и одновременно потребностей самих работников. Определены условия самореализации работодателей и работников в контексте повышения качества трудового потенциала организаций. Требованиям работодателя соответствует конкурентный работник с необходимыми актуальными знаниями и умениями, которые со временем могут терять актуальность и устаревать. Конкурентоспособным работник может быть только при наличии аналитико-познавательной активности и внутренней потребности постоянно обновлять свои знания. Потребности конкурентоспособных работников заключаются в их самореализации в трудовой сфере деятельности и обеспечиваются действующей управленческой культурой организации.*

**Ключевые слова:** качество трудового потенциала, работодатель, работник, конкурентный, конкурентоспособный, аналитико-познавательная активность, самореализация и др.

## IMPROVING OF QUALITY OF THE LABOR POTENTIAL OF ORGANIZATIONS IN VIEW OF THE WORKER AND EMPLOYER REQUIREMENTS

*Improving the quality of labor potential as a key lever for the growth of the country's economy is considered from the perspective of a two-pronged approach: the requirements of the employer and at the same time the needs of the workers themselves. The requirements of the employer are met by a competitive highly qualified experienced worker with the*

*necessary relevant knowledge and skills, which over time may lose relevance and become obsolete. A worker can be competitive only under the condition of his (her) desire to update knowledge through developed analytical and cognitive activity. The conditions for the self-realization of employers and workers in the context of improving the quality of the labor potential of organizations are determined. The needs of self-fulfillment in the field of labor of competitiveness workers are provided by the current managerial culture in the organization. The level of workers' self-fulfillment is determined by the progressive (or regressive) management culture that employers formed due to their managerial abilities in the process of their self-realization. The essence of the worker's competitiveness from non-standard positions is revealed – in the conditions of an employee desire constantly update knowledge through developed analytical and cognitive activity of the worker's personality. This quality is considered not only as a static aggregate of the potential of skilled workers, but also as a value of productive forces, which depend on the level (index) of their self-realization in the sphere of labor activity. To solve the problem and finding a balance between the demands of employers and the ability of employees to meet their needs, it is proposed to group them by the main ranges. These ranges should be the benchmarks for staff development and for improving the internal management culture within the organization itself. The main tools to ensure the quality of the labor potential of modern organizations are identified: the competitiveness of the worker, managerial culture, the activities of educational and developing institutions. Further scientific research is associated with improving the quality of the labor potential of educational institutions at all levels and other educational structures, because the education system provides the level of professional suitability and competitiveness of future specialists.*

**Key words:** *quality of labor potential, employer, worker, competitive, competitiveness, analytical and cognitive activity, self-realization, etc.*