

УДК 331.101.262

Мартіянова М.П.*кандидат економічних наук,**доцент кафедри економіки підприємства та менеджменту
Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця***Яцун Я.С.***аспірант кафедри соціології та психології управління**Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця*

ДОСЛІДЖЕННЯ ОСНОВНИХ ПІДХОДІВ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ»

Стаття присвячена дослідженню підходів до визначення сутності поняття «трудова потенція». Трудова потенція є важливою складовою розвитку кожного суспільства. Саме людина своєю наполегливістю та працею створювала, удосконалювала та розбудовувала все навколо. Людська праця і потенція дозволили відійти від примітивних засобів існування і створити ті надзвичайні технології, які має людство на сьогоднішній день. У результаті дослідження були розглянуті поняття, які ототожнюються з поняттям «трудова потенція», проаналізовані підходи до визначення його сутності різними вченими, вказано основні відмінності при визначенні цієї категорії у різні часи вітчизняними та зарубіжними вченими.

Ключові слова: праця, робоча сила, трудові ресурси, людський капітал, трудова потенція.

Мартіянова М.П., Яцун Я.С. ИССЛЕДОВАНИЕ ОСНОВНЫХ ПОДХОДОВ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ ПОНЯТИЯ «ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ»

Статья посвящена исследованию подходов к определению сущности понятия «трудова потенція». Трудова потенція является важной составляющей развития каждого общества. Именно человек своей настойчивостью и трудом создавал, усовершенствовал и развивал всё вокруг. Человеческий труд и потенція позволили отойти от примитивных средств существования и создать те уникальные технологии, которые человечество имеет на сегодняшний день. В результате исследования были рассмотрены понятия, которые отождествляются с понятием «трудова потенція», проанализированы подходы к определению его сущности различными учёными, указаны основные отличия при определении этой категории в различные времена отечественными и зарубежными учёными.

Ключевые слова: труд, рабочая сила, трудовые ресурсы, человеческий капитал, трудова потенція.

Martianova M. P., Yatsun Ya.S. THE STUDY MAIN APPROACHES TO THE DEFINITION OF «LABOR POTENTIAL»

The aim of the article is to study approaches at definition of the nature of the «labor potential». The labor potential is an important part of every society. Man has always created, improved and frustrated all around with help of his perseverance and labor. Labor of human and it potential allowed to depart from the primitive livelihood and create those extraordinary technology that humanity has today. As a result of the research concepts that are identified with labor potential were examined, approaches to the study of its nature were analyzed by different authors, the major differences of this category in different time were determined.

Keywords: labor, work force, human resources, human capital and labor potential.

Постановка проблеми. Діяльність сучасних підприємств та розвиток країни у цілому в більшій мірі сьогодні залежить від трудового потенціалу та ефективності його використання. Тому питанням трудового потенціалу присвячено багато робіт як зарубіжних, так і вітчизняних вчених. Необхідно зазначити, що дуже часто це поняття ототожнюється з такими поняттями, як «трудова ресурси», «людський капітал» «кадровий потенція». Однак ці питання залишаються дискусійними і потребують продовження досліджень.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питаннями праці та трудового потенціалу займалися такі вчені, як М.Г. Акулов, Д.П. Богиня, О.А. Гріншова, С.С. Гринкевич, І.В. Гуськова, А.В. Драбанич, Т.В. Євась, Н.С. Краснокутська, Л.В. Кулинич, В.І. Лишиленко, М.П. Лукашевич, І. Лукінов, О.Ю. Масленников, О.І. Олексюк, Н.О. Остролуцький, С. Пирожков, В. Піскунов, І.Л. Плетнікова, С.І. Пучкова, С.Г. Радько, І.М. Репіна, Г. Сергеева, М.Г. Фльорко, О. Хомра, Л. Чижова, Л.В. Шаульська, К.І. Якуба, Л.А. Янковська та багато інших.

Постановка завдання. Трудова потенція є складною соціально-економічною категорією, яка характеризується єдністю кількісних і якісних ознак. Це означає, що у зміст категорії «трудова потенція» слід включати не тільки суб'єктів праці з урахуванням рівня їх технологічної і технічної озброєності, але й місце застосування праці. Також не слід

ототожнювати це поняття з такими економічними категоріями, як «робоча сила» та «людський капітал». А тому метою пропонованого дослідження є розгляд трудового потенціалу в умовах становлення перших теоретичних уявлень про нього.

Виклад основного матеріалу дослідження. Праця є важливою складовою існування не тільки окремої людини, а й цілого суспільства. Це поняття досить складне та багатоаспектне, оскільки воно пронизує різноманітні сфери суспільного життя.

Розглядаючи працю як соціально-економічну категорію, можна стверджувати, що вона представлена діяльністю людини, яка спрямовується на досягнення певного результату. З іншого боку, праця тісно пов'язана не тільки з людиною, а й природою, тобто людина, працюючи, перетворює природні ресурси на предмети та блага за допомогою спеціальних засобів праці, технологій та зусиль людини. Тобто людина, працюючи, створює матеріальні та нематеріальні блага для задоволення суспільних потреб. Отже, прикладені зусилля до предметів і засобів дають певний результат. На ефективність результату впливають матеріали, технологія, організація та якість людської праці.

Ефективна діяльність підприємства залежить не тільки від високого рівня конкурентоспроможності, достатнього майнового потенціалу, але і від компетенції персоналу й ефективної його внутрішньої організації. Для успішного формування та реалізації

будь-яких елементів потенціалу потрібні, насамперед, правильно підібрані кадри, якісне їх навчання, організаційна культура, тісне співробітництво, можливість для проявлення ініціативи, база знань, матеріальне та нематеріальне стимулювання. Відомий вчений О.С. Віханський відзначає, що «...основою будь-якої організації і її головним багатством є люди. При цьому людина стає не тільки ключовим і самим цінним «ресурсом» організації, але і самим коштовним. Якість трудових ресурсів безпосередньо впливає на конкурентні можливості фірми і є однією з найважливіших сфер створення конкурентних переваг».

У процесі еволюції людину стали розглядати не просто як носія праці, з'являються такі поняття, як «ро-

боча сила», «трудова ресурси», «людський капітал» та «трудова потенціал». На перший погляд, всі вони означають одне і те ж, але між ними є певні відмінності.

Робоча сила – це наявність фізичних та розумових можливостей і навичок, що дозволяють людині виконувати певні види робіт, забезпечуючи необхідний рівень продуктивності праці та якості продукції (послуг), що виробляється. У той же час робоча сила є головним елементом продуктивних сил суспільства. Робоча сила стає товаром лише тоді, коли робітник, що нею володіє, отримує дохід від своєї праці. Робітник не може вільно розпоряджатися засобами виробництва, але може розпоряджатися власною робочою силою [1, с. 108].

Таблиця 1

Підходи до визначення сутності трудового потенціалу

Підхід (рівень)	Сутність	Автор	Недоліки
Соціально-біологічний (людина, підприємство, регіон, суспільство)	складова потенціалу людини, яка здатна до самореалізації й ефективного використання потенційних можливостей людини в процесі трудової діяльності	Л.В. Кулинич	обмежене лише потенціалом людини
	сукупність потенціальних природних здібностей, освітнього потенціалу і трудової активності, які визначають результативність трудової діяльності	С.І. Пучкова	не враховується творча складова
	сукупна суспільна здібність до праці, потенційна дієздатність суспільства, його ресурси праці	М.Г. Акулов, А.В. Дрabanіч, Т.В. Євась	не враховується творча складова
Структурний (підприємство, регіон, суспільство)	співвідношення компонентів, які відображають різні демографічні, соціальні, функціональні, професійні й інші характеристики груп працівників	С.Г. Радько	обмежене лише потенціалом працівника
	ефективність сполучення та збалансованості окремих структурних елементів її працездатності, а також характеристику відповідності змісту цих елементів вимогам зовнішнього середовища	Д.П. Мельничук	обмежене лише елементами наявної працездатності й не враховує можливості
Функціональний (підприємство, регіон, суспільство)	можливості його працівників за певних факторів забезпечити реалізацію підприємства з найраціональнішими витратами всіх ресурсів: технічних, матеріальних, енергетичних, трудових, фінансових	Л.А. Янковська	обмежене лише потенціалом працівників
Ресурсний (підприємство, регіон, суспільство)	ресурсна категорія, що включає в себе джерела, засоби праці, які можуть бути використані для розв'язання будь-якого завдання, досягнення певної цілі	Л.В. Шаульська	не враховуються можливі (потенційні) запаси праці
	ресурси праці, якими володіє суспільство	В. Г. Костаков, Г.П. Сергєєва, Л.С. Чижова	не враховуються можливі (потенційні) запаси праці
Демографічний (регіон, суспільство)	увага зосереджується на ролі та місці окремих поколінь у функціонуванні трудового потенціалу	І.І. Лукінов, С.І. Пирожков, О.У. Хомра, В.А. Піскунов	не враховує психофізіологічні та освітньо-кваліфікаційні характеристики
Комплексний (підприємство, регіон, суспільство)	наявні та перспективні можливості трудового колективу підприємства кількісно й якісно задовольнити потреби підприємства та реалізувати його цілі найефективнішим чином за наявності відповідного ресурсного забезпечення	І.Л. Плетнікова, А.В. Череп	розглядається лише на рівні підприємства
	сукупність здібностей і можливостей персоналу забезпечити досягнення цілей довгострокового розвитку підприємства (кадровий потенціал)	Н.С. Краснокутська	розглядається лише на рівні підприємства
	існуючі сьогодні та передбачувані трудові можливості, які визначаються чисельністю, віковою структурою, професійними, кваліфікаційними та іншими характеристиками персоналу підприємства	І.М. Репіна, О.І. Олексюк	розглядається лише на рівні підприємства, не враховується творча складова
	інтегральна оцінка і кількісних, і якісних характеристик економічно активного населення	Д.П. Богиня, О.А. Грішнова, О.Ю. Масленников, М.Г. Фльорко	не враховується економічно не активне населення, але воно також вважається потенційно можливим до виконання певних видів робіт
	запаси праці відповідної кількості і якості, які є в розпорядженні галузі	В.І. Лишилєнко, Н.О. Остролуцький, К.І. Якуба	не уточнено, які саме запаси, обмеженість лише галуззю

Економічну категорію «трудовий потенціал» також часто ототожнюють з поняттям «трудові ресурси». Під трудовими ресурсами розуміють ту частину населення країни, що володіє необхідним фізичним розвитком, розумовими здатностями і знаннями для роботи у сфері народного господарства [2, с. 80]. У загальному вигляді трудові ресурси представлені капіталом, що виступає рушійною силою поліпшення добробуту суспільства та економічної ситуації у державі.

Ще однією економічною категорією, з якою ототожнюють досліджувану, є «людський капітал». Але автори вважають, що людський капітал досить близький за змістом до понять «робоча сила» та «трудові ресурси». Він представлений вартістю інвестицій у вигляді витрат із приводу формування, розвитку і використання здібностей і знань людини щодо створення доданої вартості [3, с. 261].

Економічна категорія «трудовий потенціал» з'явилася в наукових роботах останньою. Саме вона серед представлених понять останнім часом є найбільш вживаною серед вчених. Перш ніж перейти до вивчення сутності трудового потенціалу необхідно визначити, що ж являє собою термін «потенціал». Потенціал – це сукупність наявних засобів, можливостей у певній галузі тощо [4, с. 170]. Він містить у собі наявні та приховані можливості, що дозволяють досягти більшої ефективності. Потенціал охоплює одразу три часових проміжки – минуле (наслідки впливу певних чинників), теперішнє (наявні характеристики) та майбутнє (можливість накопичення, удосконалення та розвитку характеристик).

Стосовно трудового потенціалу можна відзначити, що вчені по-різному трактують це поняття. Так, згідно з проведеним аналізом праць, виділяють соціально-біологічний, структурний, функціональний, ресурсний, демографічний та комплексний підходи щодо визначення економічної категорії «трудовий потенціал» та її складових.

В основі соціально-біологічного підходу лежать соціальні та біологічні характеристики. До соціальних належать інтереси людини, її потреби, ставлення до праці, відповідальність перед собою та іншими людьми, самореалізація та самовираження у суспільстві. Біологічні характеристики враховують фізичні можливості людини, розумові, тобто природні здібності, трудову активність. Соціальні та біологічні характеристики тісно переплітаються, так як закладені природні здібності є базисом для соціальних. Соціально-біологічний підхід охоплює також освітньо-кваліфікаційні можливості, оскільки на основі природних здібностей та прикладених зусиль людина розкриває свій освітній потенціал, отримує певні знання, вміння, навички, досвід, здобуває кваліфікацію тощо.

Структурний підхід ґрунтується на тому, що трудовий потенціал складається з окремих компонентів, таких як соціально-економічні, демографічні, професійні характеристики. Соціально-економічна складова враховує чисельність працездатного населення, безробітних, соціальне забезпечення, оплату та умови праці тощо. Демографічна компонента включає чисельність населення, рівень народжуваності та смертності, стан здоров'я, вікову структуру, міграційні процеси тощо. До професійної складової входять рівень освіти, кваліфікації, підготовка, перепідготовка та ін.

Функціональний підхід відрізняється тим, що розглядає трудовий потенціал як ресурс, який може виконувати різноманітні функції з раціональним використанням всіх інших видів ресурсів (не тільки

трудових, але й матеріальних, фінансових, інформаційних тощо) та досягати поставленої мети з мінімальними витратами.

Ресурсний підхід характеризується тим, що трудовий потенціал – це ресурси, які використовуються для вирішення поставлених завдань. Ці ресурси пронизують всі сфери суспільного життя.

Стосовно демографічного підходу вчені зазначають, що функціонування трудових ресурсів залежить від територіального розташування, звичок, які притаманні населенню, що там проживає, та виникаючих потреб.

У деякій мірі всі перераховані підходи є основою для комплексного підходу, оскільки трудовий потенціал є багатограним поняттям і не можна розглядати його лише з одного боку, не враховуючи інші характеристики.

У таблиці 1 представлені основні існуючі підходи до визначення сутності трудового потенціалу [5, с. 241; 6; 7, с. 196; 8, с. 31; 9, с. 245; 10, с. 32].

У кожному визначенні є певні недоліки, які виражаються обмеженістю тих чи інших аспектів.

Автори вважають, що комплексний підхід є найбільш повним. В рамках цього підходу можна сказати, що трудовий потенціал – це наявні та потенційні можливості до праці з урахуванням фізичних, професійних, творчих характеристик, що необхідні для виконання певних функцій і задоволення суспільних потреб.

Висновки з проведеного дослідження. Таким чином, трудовий потенціал має багато схожих понять, але між ними є певні відмінності. Автори вважають, що недоцільно ототожнювати такі економічні категорії, як «трудовий потенціал», «людський капітал» та «робоча сила», роблячи наголос на тому, що економічна категорія «трудовий потенціал» є більш ємною. Трудовий потенціал є складною соціально-економічною категорією, яка характеризується єдністю кількісних і якісних ознак. Це означає, що у зміст категорії «трудовий потенціал» слід включити не тільки суб'єктів праці з урахуванням рівня їх технологічної і технічної озброєності, але й місце застосування праці. Автори встановили, що існують різні підходи до його визначення: соціально-біологічний, структурний, функціональний, ресурсний, демографічний та комплексний. Комплексний враховує характеристики усіх інших підходів, тому має бути найбільш доцільним. У рамках комплексного підходу трудовий потенціал являє собою наявні та потенційні можливості до праці з урахуванням фізичних, професійних, творчих характеристик, що необхідні для виконання певних функцій і задоволення суспільних потреб.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Лукашевич М. П. Соціологія праці : підручник / М. П. Лукашевич. – К. : Либідь, 2004. – 440 с.
2. Череп А. В. Соціально-економічна сутність категорії «трудові ресурси» в промисловому секторі економіки / А. В. Череп, В. В. Сьомченко // Вісник Запорізького національного університету. – 2011. – № 1(9). – С. 78-84.
3. Гуськова І. В. Методологія управління трудовими ресурсами : монографія / І. В. Гуськова, А. П. Егоршин, Є. Н. Кулагина і др. ; под ред. І. В. Гуськової, А. П. Егоршина. – Н. Новгород : НИМБ, 2008. – 352 с.
4. Гринкевич С. С. Формування трудового потенціалу: проблеми та напрями забезпечення його розвитку / С. С. Гринкевич, Х. М. Ворошилова // Науковий вісник Національного лісотехнічного університету України. – 2006. – № 16.3. – С. 168-172.
5. Масленников О. Ю. Трудовий потенціал підприємства, його формування та оцінювання / О. Ю. Масленников, М. Г. Фльорко // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – Вип. 21.8.

6. Федонін О.С., Репіна І.М., Олексюк О.І. Потенціал підприємства: формування та оцінка : навч. посібник. – К. : КНЕУ, 2004. – 316 с.
7. Краснокутська Н. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка : навчальний посібник. – Київ : Центр навчальної літератури, 2004. – 289 с.
8. Круш П.В. Трудовий потенціал підприємства: сутність та структура [Електронний ресурс] / П. В. Круш, О. І. Сімчера // Економічний вісник НТУУ «КПІ». – 2014 (11). – Режим доступу : <http://economy.kpi.ua/ru/node/695>.
9. Сімчера О. І. Наукові підходи до дослідження сутності трудового потенціалу підприємства / О. І. Сімчера // Економічний простір. – 2013. – № 75. – С. 242-249.
10. Давидюк Т.В. Трудові ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, людський капітал: взаємозв'язок категорій [Електронний ресурс] / Т.В. Давидюк // Вісник ЖДТУ: Економічні науки № 1(47). – Режим доступу : <http://eztuir.ztu.edu.ua/2053/1/6.pdf>.
11. Іванова Т.Л. Трудовий потенціал та його ключові компетенції [Електронний ресурс] / Т. Л. Іванова, М. В. Дьоміна // VI Міжнародна науково-практична інтернет-конференція «Альянс наук: учений – ученому» (25-26 лютого 2011 року). – Режим доступу : http://www.confcontact.com/20110225/gu2_ivan.php.

УДК 338.48:330.131.7

Мельникова К.В.

*викладач кафедри економіки підприємства
Херсонського державного університету*

ЕКОНОМІЧНІ ПЕРЕДУМОВИ ФУНКЦІОНУВАННЯ ГОСПОДАРСЬКОЇ СИСТЕМИ НА ТУРИСТИЧНОМУ РИНКУ

Стаття присвячена аналізу економічних передумов функціонування господарської системи на туристичному ринку в контексті факторів успіху туристичних підприємств. Оскільки ефективне функціонування ринку туристичних послуг є важливим фактором соціально-економічного розвитку будь-якої країни та визначає об'єктивні закони функціонування розвитку суспільства в умовах глобалізаційних тенденцій у світовій економіці. А врахування факторів успіху та ризиків, що на них впливають у дослідженні економічних передумов функціонування господарської системи на туристичному ринку, є надійним підґрунтям для забезпечення збалансованого економічного зростання туристичних підприємств.

Ключові слова: господарська система, аналіз туристичного ринку, туристичний потенціал, фактори успіху туристичних підприємств, ризики, збалансоване економічне зростання.

Мельникова Е.В. ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ХОЗЯЙСТВЕННОЙ СИСТЕМЫ НА РЫНКЕ ТУРИСТИЧЕСКИХ УСЛУГ

Статья посвящена анализу экономических предпосылок функционирования хозяйственной системы на туристическом рынке в контексте факторов успеха туристических предприятий. Поскольку эффективное функционирование рынка туристических услуг является важным фактором социально-экономического развития любой страны и определяет объективные законы функционирования развития общества в условиях глобализационных тенденций в мировой экономике. А учет факторов успеха и рисков, которые на них влияют в исследовании экономических предпосылок функционирования хозяйственной системы на туристическом рынке, является надежной основой для обеспечения сбалансированного экономического роста туристических предприятий.

Ключевые слова: хозяйственная система, анализ туристического рынка, туристический потенциал, факторы успеха туристических предприятий, риски, сбалансированный экономический рост.

Melnikova K.V. FEASIBILITY THE FUNCTIONING OF THE ECONOMIC SYSTEM ON THE TOURIST MARKET

The article analyzes the economic prerequisites for the functioning of the economic system in the tourist market in the context of the success factors of tourism enterprises. Since the effective functioning of the tourism market is an important factor in social and economic development of any country and defines the operation of the objective laws of social development under the conditions of globalization trends in the global economy. A consideration of success factors and risks that affect them in a feasibility study on the functioning of the economic system in the tourist market is a sure foundation for sustainable growth of tourism enterprises.

Keywords: economic system, the analysis of the tourism market, tourism potential, tourism enterprises success factors, risks, sustainable economic growth.

Постановка проблеми. Ефективне функціонування ринку туристичних послуг є важливим фактором соціально-економічного розвитку будь-якої країни, визначає об'єктивні закони функціонування і розвитку суспільства в умовах глобалізаційних тенденцій у світовій економіці.

В силу специфіки своєї природи ринок туристичних послуг здійснює не тільки прямий вплив на розвиток держави та регіонів, а й суттєвий опосередкований вплив на розвиток взаємопов'язаних галузей: транспорт і зв'язок, будівництво, сільське господарство, виробництво товарів народного споживання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Значний внесок у розробку питань діагностики та всебічного аналізу стану та розвитку туристичного ринку

внесли такі зарубіжні вчені: Дж. Боуен, Ф. Котлер, Р. Браймер, Ч. Гольднер, Дж. Майкенз, Р. Макінтош, а також вітчизняні вчені Л. Александрова, В. Бабарицька [1, с. 103], М. Біржаков, М. Блага [2, с. 185], А. Гальчинський [3, с. 245], Р. Іванух, В. Жученко [4, с. 65], Я. Олійник, П. Шищенко, О. Любіцева [5, с. 191], В. Квартальний, Е. Соколов, А. Якимович, Т. Кисельов та ін.

Постановка завдання. Метою дослідження є аналіз економічних передумов функціонування господарської системи на туристичному ринку в контексті факторів успіху туристичних підприємств.

Виклад основного матеріалу. Великий туристичний потенціал України при правильному використанні може забезпечити швидкий розвиток ринку