

СУТНІСТЬ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЯК СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ КАТЕГОРІЇ

П. О. БЕГМА

(Дніпропетровський університет імені Альфреда Нобеля)

Анотація. За останні роки у наукових колах цією проблемою формування та використання трудового потенціалу займалися дуже багато вчених, кожен із них по-своєму трактує цей термін. У зв'язку з цим з'явилася велика кількість тлумачень цієї економічної категорії. Але, на наш погляд, все ще немає повного узагальненого визначення терміна «трудова потенціал». Мета статті – поглибити сутність поняття «трудова потенціал» на основі потокових процесів. Проаналізовано широкий спектр наукових підходів до визначення терміна «трудова потенціал», зокрема сформовано три основні підходи до його визначення: 1) ресурсний, 2) структурний (функціональний) і 3) регулятивний (цільовий). Запропоновано авторський підхід до визначення на основі потокових процесів. Трудова потенціал підприємства слід розглядати як сукупність вхідних, внутрішніх і вихідних трудових потоків.

Ключові слова: трудова потенціал, трудові потоки, логістичний підхід, класифікація, трудові ресурси, динамічна система.

Термін «трудова потенціал» з'явився у 70-ті рр. ХХ ст., проте його широко визнали у 80-ті рр. Проблеми формування та використання трудового потенціалу висвітлювали не тільки економісти, але й філософи, соціологи, демографи та вчені інших сфер знань. Термін «потенціал» запозичений із точних наук і означає приховані можливості. Його впровадження в економічні дослідження пов'язано перш за все через проблеми у визначенні комплексної оцінки рівня розвитку виробничих сил. Термін «потенціал» означає перш за все джерела, запаси, засоби, які можуть бути використані у процесі життєдіяльності, а також можливості певної особи або групи осіб, або суспільства загалом. За останні роки у наукових колах цією проблематикою займалися дуже багато вчених, кожен із яких по-своєму трактував цей термін.

З огляду на це з'явилася велика кількість тлумачень цієї економічної категорії. Але, на наш погляд, й досі не існує повного узагальненого визначення терміна «трудова потенціал».

Дослідження проблем, пов'язаних із ви-

значенням сутності та змісту поняття «трудова потенціал», відображено у багатьох наукових працях як зарубіжних учених – І. Ансоффа, Г. Маркузе, К. Миско, Дж. Мора, О. Тоффлера, так і вітчизняних – Л. Абалкіна, В. Архангельського, С. Белова, Є. Фігурнов, Г. Доброва, К. Воблого, Л. Гришиної, Г. Єфімової, Є. Лапіна, І. Лукінов, А. Люкшинова, Л. Мельника, Б. Молчанова, Н. Краснокутської, Т. Храмцової та ін. Системний підхід в управлінні трудовими ресурсами у формі потокових процесів фрагментарно використовували у наукових працях російські та закордонні автори – Т. Ю. Базаров, А. П. Єгоршин, А. Я. Кібанов, Є. В. Маслов, Ю. Г. Одегов, Т. Пітерс, Р. Уотерман.

Проведені дослідження показали, що до сьогодні в економічній науковій думці не існує одностайності щодо визначення сутності трудового потенціалу, оцінки ролі та меж доцільності використання цього терміна під час розв'язання проблем економічного розвитку. Це й зумовило потребу поглибити наукові дослідження у напрямі з'ясування сутнісних ознак цього поняття для того, щоб у подальшому вийти на більш ком-

плексне та конструктивне визначення трудового потенціалу.

Мета статті – поглиблення сутності поняття «трудова потенція» на основі поточних процесів.

Більшість дослідників трудовий потенціал асоціює з робочою силою, трудовими ресурсами. Наприклад, О. А. Грیشнова визначає трудовий потенціал як «інтегральну динамічну систему, яка включає демографічну, економічну та соціальну підсистеми, об'єднані спільністю трудової діяльності» [2]. М. Семікіна трактує трудовий потенціал як «комплексну категорію, яка відображає інтегральну сукупність властивостей і можливостей працівників» [2]. Г. В. Осовська та О. В. Крушельницька вважають, що трудовий потенціал – це сукупність працездатного населення з урахуванням інтелектуального розвитку, знань, умінь, досвіду, духовних цінностей, звичаїв, традицій, переконань і патріотизму. Вони вважають, що поняття «трудова потенція» є ширшим, ніж «трудова ресурси», оскільки воно характеризує не лише загальну чисельність індивідів, а й включає сукупність різних якостей людей, що визначають працездатність [3]. Економічній енциклопедії під редакцією Б. Г. Гаврилішина трудовий потенціал визначається «чисельністю працездатного населення, законодавчо встановленою тривалістю робочого часу за суспільно нормальної інтенсивності праці та збігається з величиною трудових ресурсів». Далі наводиться ще одне визначення: «...якісно трудовий потенціал характеризується такими рисами, як фізичний стан і здоров'я людини і нації, соціально-демографічний склад населення, його інтелектуально-культурний рівень (ІКР), особистісні властивості людини. Вирішальним і необмеженим чинником трудового потенціалу є ІКР населення – освіченість і рівень розвитку інтелекту, професіоналізм, моральність і духовність загалом, культура в широкому сенсі, ментальність, кругозір та ін. Серед компонентів ІКР першорядне значення у визначенні трудового потенціалу мають освіченість і кваліфікація» [4]. Н. В. Черноморенко трудовий потенці-

ал розуміє як «складне поєднання фізичних властивостей, знань, досвіду, духовних і моральних цінностей, культурних установок, звичаїв і традицій населення країни» [5].

В. Онікієнко вважає, що трудовий потенціал – це «сукупність працездатного населення, яке має відповідну професійно-кваліфікаційну підготовку, застосовує працю у народному господарстві з урахуванням їх технологічно-технічної оснащеності» [6]. М. Шаленко вважає, що трудовий потенціал являє собою максимально можливу за певних соціально-економічних умов загальну здатність територіальної сукупності працездатного населення, яка визначається відповідним рівнем його освіти та професійно-кваліфікаційної підготовки, статевікової структури та фізіологічним станом, морально-вольовими якостями та ставленням до праці [7]. Російський учений А. Кібанов розглядає трудовий потенціал як «сукупність різних якостей, що визначають працездатність» [8]. Ці якості пов'язані перш за все зі здатністю працівника до праці, станом його здоров'я, витривалістю, типом нервової системи (фізичний і психологічний потенціал); з обсягом загальних і специфічних знань, вмінь і навичок, які визначають здатність до праці певної кваліфікації; з рівнем відповідальності, соціальної зрілості, інтересів і потреб. В. Врублевський визначає трудовий потенціал так: «...сукупний суспільний працівник і відповідні умови праці в єдності чинників, що відображають, з одного боку, його зміст, а з іншого – соціально-економічний характер» [9]. Б. М. Генкін розглядає трудовий потенціал людини як частину його потенціалу як особистості, який формується на основі природних здібностей, освіти, виховання, та життєвого досвіду. На його думку, трудовий потенціал у загальному вигляді характеризують можливості участі людини, співробітників підприємства, населення країни у виробництві та в обміні благ. Трудовий потенціал – це вид економічних ресурсів [10].

У процесі дослідження соціально-економічної категорії «трудова потенція» вітчизняними та закордонними вченими було

проаналізовано різні погляди на визначення її сутності. Наразі сформовано три основні підходи до визначення терміна «трудоий потенціал» – це ресурсний, структурний (функціональний) і регулятивний (цільовий).

Узагальнений розвиток поглядів на зміст соціально-економічної категорії «трудоий потенціал», систематизація висловлювань дослідників представлена в табл. 1.

Таблиця 1

**Підходи до визначення соціально-економічного змісту
поняття «трудоий потенціал»**

Ознаки сутності трудоого потенціалу	Зміст соціально-економічного поняття «трудоий потенціал»	Учені, які дотримуються цього підходу
Ресурсний	Трудоий потенціал визначається як ресурсна категорія	Л. Абалкін, С. Белова, І. Лукінов, В. Немчинов, Д. Черников, Є. Фігурнов
Структурний (функціональний)	Трудоий потенціал розглядається як сукупна здатність до праці	К. Андреев, М. Іванов, Д. Крук, Л. Лопатникова, Б. Мочалов, В. Мосін, Ю. Одегов, А. Румянцева
Результативний (цільовий)	Трудоий потенціал інтерпретується як результат праці	І. Ансофф, Н. Верхоглядова, Р. Марушков, Л. Мельник

Отже, проведений аналіз системи різних поглядів на поняття трудоий потенціал показав, що потрібно вивести більш чітке визначення цієї категорії.

Щоб представити авторське визначення соціально-економічної категорії «трудоий потенціал», необхідно звернути увагу на те, що ресурсом у цьому випадку є трудові ресурси, які характеризуються високим ступенем динамічності. В цьому аспекті цікавим є підхід Л. Д. Гармидер, відповідно до якого трудоий потенціал розглядається як динамічна соціально-економічна система, у якій відбувається процес відтворення трудоого потенціалу, який спрямований на забезпечення задоволення особистих і суспільних потреб, а також забезпечуються умови для його відтворення [11]. Ефективне управління трудовими ресурсами стримується порівняно невеликим досвідом управління в умовах швидкої зміни зовнішнього середовища, складною економічною і соціальною ситуацією у галузі та в регіоні. Щоб провести комплексний аналіз трудових ресурсів, урахувавши динамічну складову, необхідно застосувати потоковий підхід, завдяки якому можна цілеспрямовано управляти змінами трудових ресурсів відповідно до обраної стратегії розвитку організації.

Традиційні методи управління трудовими ресурсами гальмують процеси формування і розвитку трудоого потенціалу. Відзначаючи високий ступінь розробленості проблематики управління трудовими ресурсами, слід визнати, що мало приділяється уваги управлінню цими процесами на основі сучасних інформаційних технологій, управлінських нововведень. Потрібен комплексний підхід до управління трудовим потенціалом, що враховує динамічну зміну всіх складових трудоого потенціалу з урахуванням стратегії розвитку організації, що передбачає управління змінами трудоого потенціалу. Щоб підвищити ефективність управління трудоого потенціалу, необхідно визначити його цільові характеристики.

У подальшому необхідно вивчити окремі аспекти формування, розподілу, використання трудоого потенціалу як структурно-динамічного утворення – «трудоого потоку» [12]. Виникнення трудових потоків ґрунтується на взаємодії попиту та пропозиції на ринку праці. У відповідний момент часу основна частина сукупної пропозиції і попиту на працю задоволена, утворюючи зайнятість і сприяючи функціонуванню суспільного відтворення. Менша ж частина через природний і механічний рух виявляється

вільною, обумовлюючи наявність вільних робочих місць (вакансій) і кількість осіб, зайнятих пошуком роботи. Розбіжність попиту і пропозиції відбувається внаслідок безлічі різноманітних причин, таких як зміна фонду робочих місць, ринкова кон'юнктура, народжуваність і смертність, незадоволеність оплатою і умовами праці, недолік кваліфікованих кадрів і та ін. Слід зазначити, що відносно трудових потоків вплив природних причин враховуватиметься лише побічно, оскільки трудові потоки виникають внаслідок соціально-економічних причин. Переміщення трудових потоків відбувається між різними секторами економіки, галузями, формами власності, окремими підприємствами, видами зайнятості, територіями логістичними ланцюгами на різних рівнях логістичних систем та ін. [13].

Трудовий потік слід розглядати, як сукупність трудових ресурсів, які переміщуються між відповідними об'єктами та сферами зайнятості завдяки впливу соціально-економічних причин за одиницю часу (місяць, квартал, рік тощо) [14]. Отже, формування, переміщення, перетворення і поглинання трудових ресурсів і їх потенціалу в мікро- і макроекономічному середовищі можна розглядати як специфічну форму потоків у географічному, структурно-ієрархічному, інформаційно-дослідному просторі.

Поняття «потік» в економічній науці з'явилося разом із введенням у економічну науку терміна «логістика». Адаже об'єктом логістики майже всі дослідники вважають потокові процеси в економіці. У Тлумачному словнику російської мови С. І. Ожегова потік трактується як «рушійна сила чого-небудь», а процес – як «хід, розвиток якого-небудь явища, послідовна зміна стану та розвитку чого-небудь». Застосування терміна «потоковий процес» у логістиці найбільш повно визначає рух від джерела до цілі економічних об'єктів у вигляді окремих елементів або з їх множин. Зміст потоків може визначатися по-різному: як характером діяльності економічної системи, організацією та технологією виробництва, організацією відносин із зовнішнім середовищем та ін.

Н. Є. Муромець [14] у своїй праці зазначає, що трудовий потік включає тільки те населення, яке в конкретний момент знаходиться в процесі руху на ринку праці або за його межами, але не в стані стабільності. Зважаючи на зазначене вище, зауважимо, що трудовий потік слід розглядати як переміщення трудових ресурсів, яке забезпечується сукупністю процесів у рамках логістичного ланцюга за одиницю часу. Трудовий потік, у свою чергу, є складовою логістичних потоків, які забезпечують формування логістичної системи і, поєднуючись між собою, утворюють логістичні ланцюги різного ієрархічного рівня (мікро-, мета-, мезо- і мегарівня) [14]. Тобто в нього входить і частина економічно активного і неактивного населення, яка на цей момент переміщується між підприємствами, галузями, територіями, видами зайнятості, логістичними ланцюгами. За масштабом (ієрархією) охоплення логістичних процесів слід розрізняти трудові мікро-, мета-, мезо- та мегапотоки. Така класифікація ґрунтується на ієрархії логістичних систем, відповідно до якої кожному рівню логістичної системи притаманні однойменні потоки, а макрологістична система як сукупність мета-, мезо- та мегасистем поєднує потоки усіх цих систем і створює спільний макрологістичний трудовий потік.

Слід зазначити, що функціонування цих поточкових систем у повній мірі відповідає вимогам «логістичного міксу»: потрібні за кваліфікацією та досвідом трудові ресурси повинні бути в потрібному місці, в потрібний час, потрібної якості підготовки, в потрібній кількості, взаємодіючи з потрібним споживачем, із мінімально допустимими при врахуванні кваліфікації досвіду, специфіки виконуваної роботи, витрат [15].

Для дослідження можливостей удосконалення процесів формування та реалізації потенціалу трудових ресурсів, а також при дослідженні і формуванні комплексних організаційних систем, що відповідають реаліям сучасного економічного середовища, слід сформулювати поняття «трудові потоки». У своїй праці А. В. Фоменко дослідив логіку формування поняття «трудові потоки» [15].

По-перше, за аналогією з іншими ресурсними потоками ознаками виділення та внутрішнім узагальненням цих потоків є динамічність і неперервність їх існування у часі та просторі від джерела до споживача, а також зміна їх структури та змісту в процесі існування. Отже, ресурсним потоком є певні ресурси у процесі застосування до них операцій із формування, переміщення, перетворення та поглинання, ці ресурси переміщуються у просторі та належать до певного часового проміжку. За допомогою цього підходу можна виокремити такий об'єкт як ресурсні потоки із сукупності інших, у тому числі економіко-управлінських об'єктів. У свою чергу, подібну модель можна застосувати і до трудових потоків, також відрізняючи їх від інших об'єктів.

По-друге, необхідно виокремити трудові потоки із сукупності ресурсних потоків. Для цього слід визначити критерій, який дозволяє узагальнити їх усередині сукупності, але відрізняє від інших ресурсних потоків. Найбільш придатним показником для цього критерію є фактор нерозривного зв'язку трудових потоків із трудовими ресурсами і, відповідно, з людьми або з макроекономічного погляду, населенням. Однак трудові потоки формуються тільки на основі економічно активної частини населення, яка може брати участь у формуванні, перетворенні, переміщенні та реалізації трудового потенціалу. При цьому в соціально-економічних системах існують безліч різних видів і форм трудових потоків, у яких беруть участь частина або окремі групи економічно активного населення.

Слід зазначити специфіку простору, в якому здійснюється функціонування трудових потоків, що відрізняє його від інших просторів ресурсних потоків. Цей простір, на відміну від єдиних географічних просторів інших видів потоків, має поділятися на географічний, структурно-ієрархічний та інформаційно-дослідний, які існують у єдиному нерозривному зв'язку стосовно до трудових потоків.

По-третє, слід зазначити, що всі ресурсні потоки залежно від їх місця у виробничому

процесі можуть бути або предметом праці, або засобами праці. Трудові потоки також мають свою специфіку: вони можуть бути як суб'єктом, так і об'єктом процесу відтворення.

Провівши аналіз досліджень щодо понять «трудова потенціал» і «трудова потік», ми запропонували трудовий потенціал підприємства розуміти як вхідні, внутрішні та вихідні потоки кількісних і якісних його характеристик, які в процесі застосування до них операцій із формування, перетворення, переміщення та реалізації здійснюються фізичне, посадове та професійно-кваліфікаційне переміщення в просторово-часовому інтервалі.

Узагальнюючи огляд підходів до визначення поняття «трудова потенціал», слід зазначити, що сформувався три основні підходи до визначення терміна «трудова потенціал» – це ресурсний, структурний (функціональний) і регулятивний (цільовий). Причина відсутності єдиної думки полягає в різних поглядах учених на саму суть поняття «трудова потенціал», джерелом яких є вузькість сфер застосування ними цієї категорії, натомість потрібен глибокий системний теоретичний аналіз її походження. На нашу думку, трудовий потенціал підприємства слід розглядати як сукупність вхідних, внутрішніх і вихідних трудових потоків.

ЛІТЕРАТУРА

1. Трудова потенціал України: оцінка стану, ефективність використання, стратегічні напрями розвитку : монографія [О. А. Грішнова, С. Р. Пасека, А. С. Пасека] ; за наук. ред. О. А. Грішнкової. – Черкаси : Маклаут, 2011. – 360 с.
2. Трудова потенціал Кіровоградської області: стан та перспективи розвитку : кол. моногр. ; за ред. М. В. Семикіної. – Кіровоград : ВАТ Кіровоград. вид-во, 2008. – 304 с.
3. Осовська Г. В. Управління трудовими ресурсами : навч. посіб. / Г. В. Осовська,

- О. В. Крушельницька. – К. : Кондор, 2003. – 224 с.
4. Економічна енциклопедія : у 3-х т. / ред. Б. Д. Гаврилишин. – К. : Академія : Вид-во Акад. нар. госп-ва, 2000–2002. – Т. 2: К (концентрація капіталу) – П (портфельний аналіз). – 2001. – 848 с.
 5. Черноморенко Н. В. Проблеми ефективного використання трудового потенціала / Н. В. Черноморенко // Управління трудовими ресурсами: проблеми і перспективи розвитку : зб. доп. Міжнар. наук.-практ. конф. – Хмельницький : ТУП, 1997. – С. 288–295.
 6. Онікієнко В. Методологічні питання дослідження відтворення трудових ресурсів регіону / В. Онікієнко // Зайнятість та ринок праці. – 2004. – Вип. 2. – С. 3–11.
 7. Шаленко М. В. Формирование механизма территориальной организации трудовых ресурсов: теория и практика / М. В. Шаленко. – К. : Наук. думка, 2006. – 132 с.
 8. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – 2-е изд., доп. и перераб. – М. : ИНФРА-М, 2001. – 638 с.
 9. Врублевский В. К. Трудовые ресурсы (теоретический аспект) / В. К. Врублевский // Вопросы экономики. – 1996. – № 8. – С. 23–28.
 10. Генкин Б. М. Экономика и социология труда / Б. М. Генкин. – 7-е изд., доп. – М. : Норма, 2007. – 94 с.
 11. Гармідер Л. Д. Кадровий потенціал торговельних підприємств: формування, оцінка, розвиток : монографія / Л. Д. Гармідер. – Дніпропетровськ : Дніпропетр. ун-т ім. Альфреда Нобеля, 2013. – 340 с.
 12. Степанова С. М. Проектирование социально-трудового потока промышленного предприятия / С. М. Степанова // Современные наукоемкие технологии. Региональное приложение. – 2011. – № 2 (26). – С. 73–79.
 13. Ван Рост Ш. От транспортной логистики к логистическому управлению / В. Р. Ш. Ван. – Брюссель : Ин-т междунар. обучения в области транспорта, 1993. – 55 с.
 14. Муромець Н. Є. Сутність логістичного управління потоками трудових ресурсів / Н. Є. Муромець // Проблеми розвитку внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций : сб. научн. тр. – Донецк : ДонНУ, 2009. – С. 1219–1225.
 15. Фоменко А. В. Концептуальные подходы к формированию комплекса потоковых процессов в интегрированных логистических системах / А. В. Фоменко. – Саратов : Саратов. гос. техн. ун-т, 2005. – 235 с.

REFERENCES

1. *Trudovyi potentsial Ukrainy: otsinka stanu, efektyvnist vykorystannia, stratehichni napriamy rozvytku* [Labour potential of Ukraine: state estimation, efficiency, development strategy directions]. Cherkasy: Maklout, 2011. 360 p.
2. *Trudovyi potentsial Kirovohradskoi oblasti: stan ta perspektyvy rozvytku* [Labour potential of the Kirovohrad area: the state and development prospects]. Kirovograd: VAT Kirovohradske vydavnytstvo, 2008. 304 p.
3. Osovska N. V. *Upravlinnia trudovymy resursamy* [Human resources management]. Kiev: Kondor, 2003. 224 p.
4. *Ekonomichna entsyklopediia* [Economic encyclopedia]. Kyiv: Akademiya: Vyd-vo Akad. nar. hosp-va, 2000-2002. T. 2, 2001. 848 p.

5. Chernomorenko N. V. *Zbirnyky dopovidei mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii "Upravlinnia trudovymy resursamy: problemy i perspektyvy rozvytku"* [Collections reports Int. Scient. Conf. "Human resource management: problems and prospects of development"]. Hmel'nitskiy: TUP, 1997, pp. 288–295.
6. Onikiienko V. *Zainiatist ta rynek pratsi. Mizhvidom. zb. zasnovanyi pry NTs ZRP NAN i Minpratsi Ukrainy u 1993 r.* [Employment and labor market: Interdep. collection]. Kyiv, 2004, no. 2, pp. 3–11.
7. Shalenko M. V. *Formirovanie mehanizma territorialnoy organizatsii trudovyih resursov: teoriya i praktika* [Forming of mechanism of labour resources territorial organization: theory and practice]. Kyiv: Naukova dumka, 2006. 132 p.
8. *Upravlenie personalom organizatsii* [Personnel management of organization]. Moscow: INFRA-M, 2001. 638 p.
9. Vrublevskiy V. K. Questions of economy, 1996, no. 8, pp. 23–28.
10. Genkin B. M. *Ekonomika i sotsiologiya truda* [Labor and sociology economics]. Moscow: Norma, 2007. 94 p.
11. Harmider L. D. *Kadrovyyi potentsial torhovelnykh pidpriemstv: formuvannia, otsinka, rozvytok* [Staff potential of trade enterprises: formation, evaluation, development]. Dnipropetrovsk: Dnipropetrovskiy universytet imeni Alfreda Nobelia, 2013. 340 p.
12. Stepanova S. M. *Modern high technologies. Regional Supplement*, 2011, no. 2 (26), pp. 73–79.
13. Van Rost Sh. *Ot transportnoy logistiki k logisticheskomu upravleniyu* [From logistics to transport logistics management]. Bryussel: Institut mezhdunarodnogo obucheniya v oblasti transporta, 1993. 55 p.
14. Muromets N. E. *Problemy razvitiya vneshneekonomicheskikh svyazey i privlecheniya inostrannyih investitsiy* [Problems of foreign economic relations and attraction development of foreign investments: Collected papers]. Donetsk: DonNU, 2009, pp. 1219–1225.
15. Fomenko A. V. *Kontseptualnyie podhody k formirovaniyu kompleksa potokovyih protsessov v integrirovannyih logisticheskikh sistemah* [Conceptual approaches to the formation of complex flow processes in integrated logistic systems]. Saratov: Sarat. gos. tehn. un-t, 2005. 235 p.

П. О. Бегма (Днепропетровский университет имени Альфреда Нобеля). Сущность трудового потенциала как социально-экономической категории.

Аннотация. За последние годы в научных кругах проблемой формирования и использования трудового потенциала занимались очень многие ученые, которые изложили определенные трактовки данного понятия. В связи с этим появилось большое количество толкований данной экономической категории. Но, на наш взгляд, все еще не имеет более полного обобщающего определения понятие «трудоу потенциал». Цель статьи – углубление сущности понятия «трудоу потенциал» на основе потоковых процессов.

В статье проанализирован широкий спектр научных подходов относительно определения понятия «трудоу потенциал». Сформированы три основных подхода определения понятия «трудоу потенциал» – ресурсный, структурный (функциональный) и регулятивный (целевой). Предложен авторский подход определения понятия «трудоу потенциал» на основе потоковых процессов. Трудоу потенциал предприятия следует рассматривать как совокупность входных, внутренних и исходящих трудовых потоков.

Ключевые слова: трудоу потенциал, трудоу потоки, логистический подход, классификация, трудоу ресурсы, динамическая система.

P. Begma (Alfred Nobel University Dnipropetrovsk postgraduate). **Essence of labour potential as to socio-economic category.**

Summary. The problems of forming and use of labour potential are considered in works of economists, in scientific works of philosophers, sociologists, demographers and scientific other areas of knowledge. In the last few years in academic community this range of problems many scientists that expounded certain interpretations of this concept engaged. Therefore great quantity of interpretations of this economic category appeared. But in our view, still a concept "Labour potential" does not have more complete summarizing determination. Aims and Objectives: essence details of concept «labour potential» on the basis of stream processes. The wide spectrum of scientific approaches in relation to determination of concept «labour potential» is analysed. The different points of view of labour potential essence determination are certain. Three basic approaches of concept «labour potential» determination are formed - resource, structural (functional) and regulatory (purposeful). Author's approach of concept «labour potential» determination on the basis of stream processes is offers. Labour potential of enterprise should be construed as the aggregate of input, internal and output labour streams.

Keywords: labour potential, labour streams, logistic approach, classification, labour resources, dynamic system.