

as a complex methodological approach to the relevant sort of risk evaluation. The complete cost event chain is built based on connections between improper quality raw material supply and profit loss at the enterprise. This analysis brings the opportunity to define the midterm and final results of risk effect that ends in nonfulfillment of a cost production plan and causes financial losses in the form of receiving less product sales income and expected profit loss. Using the main methods of risk scoring, the approbation of the improved methodological approach to the analysis, evaluation and risk management of receiving the raw materials of improper quality by the enterprise (as an example of the material recourses' sample used in steel production (blast-furnace process stage in metallurgical production) at PJSC "ArcelorMittal Kryvyi Rih") is made. Based on the evaluation results the proposals regarding the strengthening of control as for individual quality key figures of some sort of raw materials are prepared and the areas of practical application of the developed methodological approach are defined.

Key words: production cost, raw material supply, cost event chain, risk evaluation, methodological approach, metallurgical production, blast-furnace process stage, approbation.

Надійшла до редакції 04.10.2018

DOI : 10.33274/2079-4762-2018-44-2-78-87

УДК 331.522.4:658 (045)

Каминський П. Д.,
канд. екон. наук,
доцент

Донецький національний університет економіки і торгівлі
імені Михайла Туган-Барановського,
Кривий Ріг, Україна,
e-mail: kaminsky@donnuet.edu.ua

ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА: СУТНІСТЬ ТА СТРУКТУРА

UDC 331.522.4:658 (045)

Kamynskyi P. D.,
PhD in Economic sciences,
Associate Professor

Donetsk National University of Economics and Trade
named after Mykhailo Tugan-Baranovsky,
Krivyi Rih, Ukraine,
e-mail: kaminsky@donnuet.edu.ua

ENTERPRISE LABOR POTENTIAL: ESSENCE AND STRUCTURE

Мета. Мета статті полягає у розкритті основ трудового потенціалу підприємства як одного з основних чинників його ефективного розвитку.

Методи. Теоретико-методологічною основою дослідження є фундаментальні положення економічної теорії, економіки підприємства та менеджменту. Дослідження ґрунтується на діалектичному методі пізнання та системному підході. Основні результати одержано з використанням комплексу загальнонаукових методів дослідження, а саме: системний та історико-логічний підходи, пов'язані з історією виникнення й розвитку поняття трудовий потенціал підприємства, теоретичного узагальнення, індукції та дедукції (для дослідження впливу факторів на формування трудового потенціалу), методи причинно-наслідкового аналізу — для безпосереднього аналізу загальносвітових тенденцій формування трудового потенціалу підприємства.

Результати. У роботі розглянуто основні трактування та погляди вчених на економічну категорію «трудова потенціал підприємства» і запропоновано власне визначення трудового потенціалу як інтегрального показника наявних та перспективних, якісних і

© П. Д. Каминський, 2018

кількісних характеристик всіх працівників, які спрямовують свої зусилля на досягнення цілей підприємства за умови наявності відповідного ресурсного забезпечення. Визначено умови та фактори, що впливають на формування трудового потенціалу. Наведено розподіл факторів на кількісні і якісні та надано загальну характеристику факторів, якими характеризується механізм формування трудового потенціалу підприємства. Визначено та характеризується детальну компонентну структуру трудового потенціалу підприємства, яка складається з інтелектуальної і професійної, з демографічної і соціальної, з культурної і біологічної, з економічної і мотиваційної складової. Встановлено, що розвиток кожної з перелічених складових трудового потенціалу підприємства залежить як від особистих якостей працівників, так і від відповідної уваги до неї з боку відповідних служб системи управління трудовим потенціалом. Наведено основні елементи трудового потенціалу працівників підприємства і надано їх загальну характеристику. Встановлено найбільш широко вживані методи формування трудового потенціалу вітчизняних виробничих підприємств. Доведено, що українським підприємствам та державі необхідно використовувати досвід компаній Японії, США та країн Європейського Союзу стосовно формування трудового потенціалу.

Ключові слова: потенціал, трудовий потенціал підприємства, структура трудового потенціалу підприємства, складові трудового потенціалу.

Постановка проблеми. Трудовий потенціал виробничого підприємства є важливою складовою зростання ефективності діяльності підприємства. Проте сучасний стан економічного розвитку України характеризується низкою тенденцій, які мають негативний вплив на розвиток та відтворення людських ресурсів. Погіршуються демографічні і соціальні характеристики трудового потенціалу, що поступово призводить до активізації процесів міграції працездатного населення за кордон та зниження професійно-кваліфікаційного потенціалу. Отже, дослідження сутності трудового потенціалу та його особливостей є актуальним для ефективного розвитку виробничого підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичний базис наукових розробок та практичних аспектів формування трудового потенціалу підприємств створено завдяки зусиллям таких вчених, як А. Бакута, К. Білецька [2], Д. Богиня, О. Грішнова [3], В. Гриньова, Г. Шульга [4], Г. Осовська, О. Крушельницька [5], Н. Верхоглядова, М. Русінко [6], В. Рубан [7], А. Череп [8], А. Ткаченко [10] та ін. Ними опрацьовані питання економічної природи трудового потенціалу підприємства, його значення в категоріальному апараті економіки праці та інших економічних наук.

Разом з тим варто зауважити, що питання більш чіткої структуризації складових трудового потенціалу підприємства ще недостатньо висвітлені в економічній літературі і потребують подальшого вивчення.

Метою статті є розкриття основ трудового потенціалу підприємства як одного з основних чинників його ефективного розвитку.

Виклад основного матеріалу дослідження. У економічній літературі виокремлюють три напрями щодо уявлення такої категорії, як потенціал. Так прихильники першого напрямку вважають, що потенціал — це сукупність необхідних для функціонування або розвитку системи різних ресурсів, головним чином економічних, безпосередньо пов'язаних із функціонуванням виробництва та прискоренням НТП. Прихильники другого напрямку вважають, що потенціал — це система матеріальних і трудових факторів, які забезпечують досягнення цілей виробництва. Прихильники третього — розглядають потенціал як здатність комплексу ресурсів вирішувати поставлені перед ним завдання, тобто потенціал є цілісним вираженням сукупної можливості колективу з виконання яких-небудь завдань [1].

На основі цих стверджень можна зробити висновок, що чим вдалішою є структура підприємства, чим більше його структурні елементи відповідають функціональним, тим вище його ефективність функціонування.

Поняття «трудовий потенціал» як науковий термін з'явилося у період переходу від екстенсивного до інтенсивного шляху розвитку виробництва. Це була своєрідна реакція

науки на потребу практики забезпечити якісне удосконалення формування і використання сукупної здатності людини як суб'єкта виробництва й управління [1].

Визначення поняття «трудоий потенціал» також не є однозначним — різні автори дають своє тлумачення цього показника. Так, на думку К. В. Білецької, трудоий потенціал — це інтегральна оцінка кількісних та якісних характеристик здібностей і можливостей економічно активного населення, які реалізуються в межах і під впливом системи відносин [2].

Професори Д. П. Богиня і О. А. Грішнова вважають, що трудоий потенціал — це інтегральна оцінка і кількісних, і якісних характеристик економічно активного населення [3]. В. М. Гриньовою та Г. Ю. Шультгою визначено, що трудоий потенціал — це сукупність характеристик людини, які формуються в результаті матеріальних і духовних надбань (здоров'я, інтелект, творчі здібності, освіта, професіоналізм, моральність, активність, організованість тощо) [4].

Економісти Г. В. Осовська та О. В. Крушельницька визначають трудоий потенціал як сукупність працездатного населення, з урахуванням інтелектуального розвитку, знань, умінь, досвіду, духовних цінностей, звичаїв, традицій, переконань і патріотизму [5].

Н. І. Верхоглядова та М. І. Русінко визначають трудоий потенціал підприємства як сукупність трудових можливостей, яка формується за певних виробничих відносин і умов відтворення й за відповідності сучасним технологіям може бути ефективно використана у виробничій діяльності [6].

В. М. Рубан і М. В. Пустовіт визначають трудоий потенціал як сукупність різних якостей людей, що характеризують їх працездатність, або можливу кількість і якість праці, які має в своєму розпорядженні суспільство з певним рівнем розвитку науки і техніки [7].

На нашу думку, найбільш повним є визначення трудового потенціалу підприємства, надане А. В. Череп. Вона трактує трудоий потенціал як наявні та перспективні можливості трудового колективу підприємства кількісно й якісно задовольняти потреби підприємства та реалізовувати його цілі найефективнішим чином за наявності відповідного ресурсного забезпечення [8]. Отже, ми вважаємо, що трудоий потенціал — це інтегральний показник наявних та перспективних, якісних і кількісних характеристик всіх працівників, які спрямовують свої зусилля на досягнення цілей підприємства за умови наявності відповідного ресурсного забезпечення.

Механізм формування трудового потенціалу характеризується кількісними та якісними факторами (рис. 1).

До кількісних факторів належать: загальна чисельність працездатного населення, кількість відпрацьованого робочого часу працездатним населенням, загальна чисель-

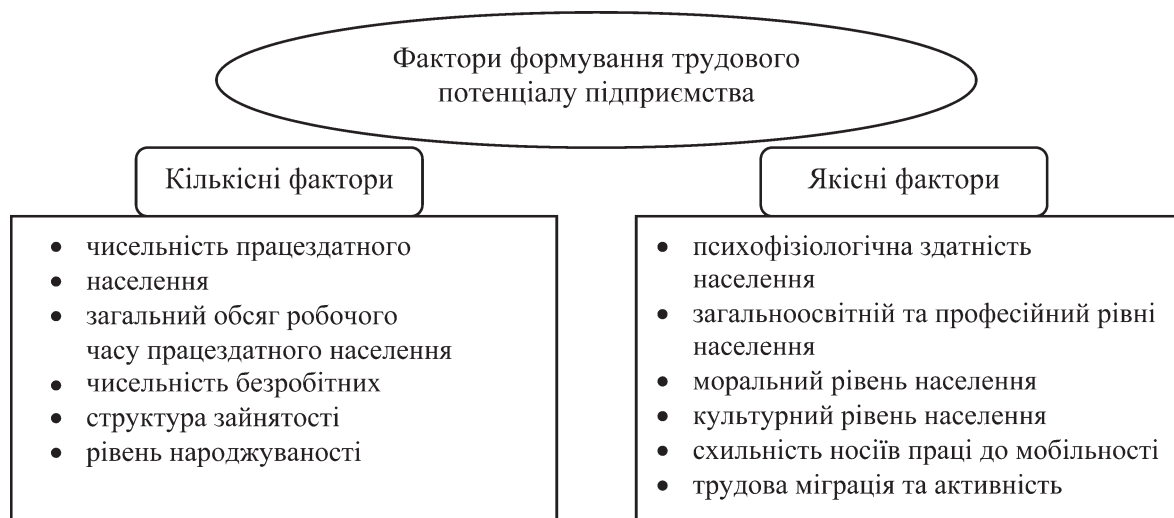


Рисунок 1 — Фактори формування трудового потенціалу підприємства (складено автором на основі [3; 5])

ність безробітного населення, структура зайнятості, статева та вікова структура населення й рівень народжуваності, рівень заробітної плати, суспільна продуктивність праці [3].

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, працездатність, прагнення працездатного населення до мобільності, трудова міграція та трудова активність. Вирішальним і по суті необмеженим чинником трудового потенціалу є інтелектуально-культурний рівень 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 [3; 5].

Проаналізувавши останні публікації стосовно структури трудового потенціалу [2–8], ми дійшли висновку, що більшість українських науковців трудовий потенціал підприємства розглядають як сукупність кадрової, професійної, кваліфікаційної і організаційної складових (рис. 2). При цьому ефективність трудового потенціалу підприємства залежить від ступеня взаємного узгодження цих складових.

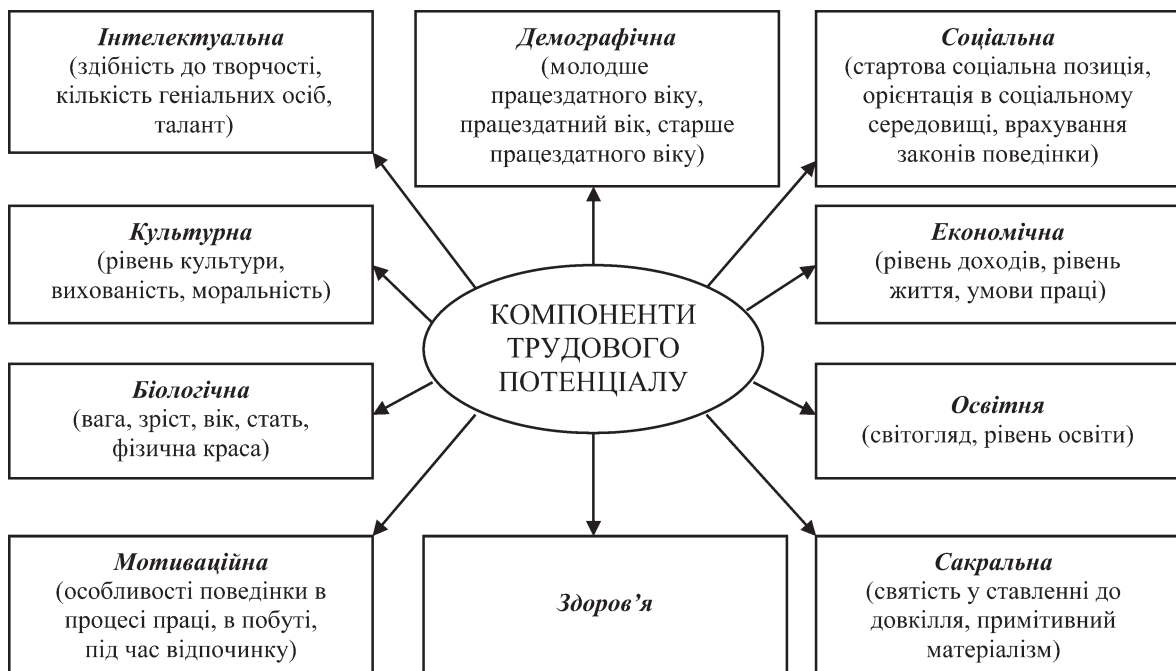


Рисунок 2 — Компонентна структура трудового потенціалу підприємства (складено автором на основі [10])

Інтелектуальна складова трудового потенціалу підприємства визначається як сукупність професійних знань, умінь та навичок, набутих в процесі виконання завдань, розвинутих здібностей, об'єктів інтелектуальної власності, які мають місце в процесі праці та стають джерелом додаткових надходжень, таких як: інтелектуальна рента, роялті, паушальні платежі, забезпечуючи при цьому конкурентні перспективи як персоналу, так і підприємству. Розвиток інтелектуальної складової трудового потенціалу відбувається за допомогою отримання нових знань, поступом від простих знань до наукових, а знання перетворюються на інтелектуальний проект і потім — на інноваційний продукт. Інтелектуальний потенціал суспільства характеризують ступінь розвитку науки, мистецтва, винаходи та наукові відкриття, раціоналізаторські пропозиції, кількість лауреатів Нобелівської та національних премій [9]. Тобто в процесі створення інтелектуальної складової трудового потенціалу підприємства відбувається комплексний інноваційний розвиток підприємства.

Демографічна складова трудового потенціалу підприємства пов'язана з історико-культурною складовою, вона тісно пов'язана із соціально-поселенською, етнічною, іс-

торичною, класовою, національною підскладовими, які мають вплив на функціонування підприємства [3; 5].

Соціальна складова трудового потенціалу формується залежно від соціальної сфери, соціальної захищеності і соціальної справедливості в суспільстві в цілому. Приклад багатьох успішних європейських компаній показує, що саме від прояву соціально-біологічних характеристик, таких як ментальність та темперамент, залежить злагодженість процесів, які відбуваються у колективі. Саме тому міжнародні компанії при підборі персоналу до своїх філій в Україні значну увагу приділяють різноманітним соціально-психологічним тестам.

Культурна складова трудового потенціалу підприємства включає до себе такі характеристики, як чесність, повага до людей похилого віку та інвалідів, повага до історії своєї країни та її традицій, сумлінність, відповідальність за свої вчинки, моральність та законслухняність. Колектив будь-якого підприємства діятиме більш згуртовано і продуктивно, маючи високу моральність.

Економічна складова визначає ефективність трудового потенціалу підприємства, яка має базуватися як на основі економічного визначення здібностей окремих працівників, так і колективу в цілому і приносити певний дохід. Економічна складова дуже пов'язана з мотиваційною складовою, тому науковці дедалі частіше розглядають саме економічну мотивацію. Досвід європейських компаній показує, що найвищу ефективність має не економічна мотивація, а комбінація матеріальної та нематеріальної мотивації, при цьому співвідношення цих видів мотивації на різних підприємствах окреме і залежить не тільки від рівня заробітної плати на підприємстві, а й від соціальних характеристик працівників. Практика виробничо-господарської діяльності неодноразово доводила високу ефективність моральної винагороди, зокрема через задоволення потреб у самоповазі, особистих досягненнях, компетентності, повазі з боку оточення, самовираженні, самореалізації [5].

Освітня складова трудового потенціалу має виражену соціально-економічну сутність, яка проявляється у відносинах між державою, юридичними особами та економічно активним населенням щодо підготовки кадрів робітників та фахівців. Вона постійно змінюється з розвитком професійного рівня персоналу та залежить від його кількісного та якісного складу. Професіоналізм робітників та фахівців відіграє вирішальну роль у розвитку трудового потенціалу підприємства.

Досвід підприємств розвинених країн показує, що інвестиції, які вносить компанія у професійну освіту для підвищення кваліфікації своїх робітників за допомогою тренінгів та семінарів, дають позитивний результат і підвищують ефективність праці персоналу. На думку багатьох іноземних експертів, впровадження нових ідей, сформованих у процесі навчання, здатне збільшувати прибутковість підприємства у 2–3 рази. Саме тому американські компанії розробляють і впроваджують свої власні програми навчання персоналу, на які витрачають близько 100 млрд. доларів на рік. На жаль, українські виробничі підприємства навпаки зменшують витрати на професійну освіту своїх робітників, що призводить до погіршення конкурентоспроможності як продукції, так і підприємства в цілому.

Здоров'я населення є також однією з основних складових трудового потенціалу. Так, Всесвітня організація здоров'я визначає його як стан повного фізичного й соціального благополуччя. Благополуччя — це динамічний стан розуму, який характеризується певною психічною гармонією між здібностями й очікуваннями працівника і тими вимогами та можливостями, що їх надає навколишнє середовище [5].

Організаційна складова трудового потенціалу включає організацію і культуру праці, знаходячи своє відображення у чіткості, ритмічності, узгодженості трудових зусиль і високого ступеню задоволеності робітників своєю працею. Складовими організованості людини є дисциплінованість, обов'язковість, уміння нормувати свій час, акуратність, відповідальність за свої рішення. Організованість як окремої людини, так і суспільства в цілому залежить від сімейного і шкільного виховання, спадкоємності історичних традицій. Організаційна складова багато в чому визначає ефективність функціонування тру-

дового колективу як системи в цілому, так і кожного робітника окремо і з цих позицій безпосередньо пов'язана з ефективним використанням трудового потенціалу [3; 5].

Стан і розвиток кожної з перелічених складових трудового потенціалу підприємства залежить не тільки від особистих якостей окремої особи, а й від уваги до неї з боку відповідних служб системи управління трудовим потенціалом.

Таким чином, трудовий потенціал підприємства акумулюється з трудових потенціалів його працівників і характеризується їх рівнем працездатності, рівнем освіти й професійно-кваліфікаційної підготовки, знаннями, навичками, здібностями, ставленням до праці, ініціативністю, активністю, організованістю, мобільністю (табл. 1).

Аналізуючи елементи трудового потенціалу працівників, запропоновані К. В. Білецькою [2], погоджуємося з тим, що до них необхідно зарахувати особисті та моральні якості, оскільки присутність у працівника таких складових як цілеспрямованість, працьовитість, організованість, відповідальність, зібраність, уважність та порядність забезпечують ефективність роботи і порозуміння з апаратом управління. Щодо рівня професійної підготовки, то саме завдяки йому працівник може зарекомендувати себе здібним та досвідченим професіоналом, підвищення професійної підготовки може посприяти кар'єрному зростанню та збільшенню поваги з боку колег. Інші елементи також є не менш важливими та мають свій вплив на трудову діяльність працівників.

Таблиця 1 — Елементи трудового потенціалу працівників підприємства
(складено автором на основі [2])

Елементи трудового потенціалу	Складові елементів
Особисті якості	Цілеспрямованість, працьовитість, комунікабельність, компетентність, організованість, відповідальність, самостійність, енергійність, зібраність, здатність творчо мислити
Моральні якості	Уважність, витриманість, коректність, принциповість, справедливість, рішучість, порядність, акуратність
Рівень професійної підготовки	Рівень освіти, стаж роботи (загальний і за фахом, знання іноземних мов, наявність кандидатського (докторського) ступеня, професійні знання
Психофізіологічні особливості особи	Стан здоров'я, витривалість, працездатність, тип нервової системи, вік, зовнішність
Трудова мобільність	Макро- та мікромобільність
Рівень інтелекту	Високий, середній, низький

Згідно з даними статистичних спостережень, найбільш широко вживаними методами формування трудового потенціалу вітчизняних виробничих підприємств є:

- система адаптації для знову прийнятих співробітників (72 % українських підприємств застосовують цей метод);
- залучення персоналу за допомогою рекрутингового відділу HR-служби самої компанії (38 % підприємств);
- залучення персоналу з допомогою кадрових агентств (51 %);
- співпраця з закладами вищої освіти (32 %) [11].

Дані статистичних досліджень свідчать про те, що, на жаль, більшість українських підприємств намагаються знайти вже готових фахівців і лише 8–9% компаній беруть на роботу робітників без досвіду роботи і витрачають кошти на навчання свого персоналу. В Україні цей метод формування трудового потенціалу застосовується на підприємствах, які мають особливе обладнання, для роботи з яким необхідні особливі навички.

Українським промисловим підприємствам та державі необхідно більше звертати увагу і впроваджувати в практику діяльності досвід компаній розвинених країн у сфері формування трудового потенціалу. Так, наприклад, країни Європейського Союзу створили механізм забезпечення зайнятості завдяки взаємодії держави та підприємств у напрямку підготовки і перепідготовки кадрів. У Німеччині, Франції та Бельгії поєд-

нують теоретичну підготовку в навчальних закладах із частковою зайнятістю на підприємствах — молода особа із 16 років має право на часткову зайнятість, навіть якщо ще навчається в старшій школі. Завдяки такій методиці учень здобуває не тільки теоретичні знання, а й практичні навички та компетенції з певної професії. Виробничі підприємства цих країн здійснюють контроль за навчальним процесом і можуть коригувати програму теоретичного навчання за домовленістю з керівництвом навчального закладу. Крім підготовки, багато часу європейські підприємства приділяють і перепідготовці кадрів та підвищенню професійних навичок своїх працівників.

Дослідження свідчать, що в США навчання трудового потенціалу стало найдинамічнішим сектором усієї освітньої структури країни. Боротьба за освіченого працівника набула досить стійкого характеру. Приблизно третина зайнятих на виробництві (29 млн. осіб) вчать в США постійно. Особливості японської системи підготовки трудового потенціалу обумовлені тим, що в Японії ринок робочої сили інтегрований в коло компанії. Складовою частиною формування працівника компанії є службова ротация всіх категорій найманих працівників. Працівник спочатку опановує всі види робіт, а потім закріплюється на одному місці. Це дає можливість під час економічного спаду і реструктуризації виробництва переводити працівників на нові види робіт, швидко та гнучко диверсифікувати виробництво [3; 5]. Постійне навчання персоналу формує у окремої особи сприятливість до нового, інноваційну активність, зростання творчого ставлення до виконання обов'язків, підвищення відповідальності за якість роботи.

Більш усього інвестицій у розвиток трудового потенціалу вкладають японські компанії, так, вони на навчання з розрахунку на одного зайнятого витрачають у 3–4 рази більше коштів, ніж США. У Японії безперервна освіта розглядається як частина процесу праці. Основою японського професійного навчання у фірмах є концепція «гнучкого працівника», мета якої — відбір і підготовка працівника не за однією, а за 2–3 спеціальностями, а потім підвищення кваліфікації впродовж усього життя [4]. При цьому працівника в японських компаніях оцінюють не за індивідуальним виробітком, а за внеском в роботу колективу. Важливими критеріями оцінки персоналу є відношення до праці, працездатність, акуратність і пунктуальність, взаємодія з колегами, спрямованість на виконання виробничих програм. Японські компанії стають сімейними осередками і проявляють турботу про сім'ю свого працівника, тому інтереси працівників ототожнюються з інтересами компанії, колектив працює злагоджено і може вистояти в жорсткій конкурентній боротьбі. Компанії, які зуміли реалізувати ці принципи, досягли значних економічних результатів.

Висновки. Таким чином, трудовий потенціал підприємства можна визначити як інтегральний показник наявних та перспективних, якісних і кількісних характеристик всіх працівників, які спрямовують свої зусилля на досягнення цілей підприємства за умови наявності відповідного ресурсного забезпечення. До основних компонентів трудового потенціалу належать такі показники, як здоров'я та психологічні якості, працьовитість та компетентність, організованість та відповідальність, моральність та уважність, рівень освіти та професіоналізм. На сучасному етапі соціально-економічного розвитку України систему управління трудовим потенціалом необхідно вдосконалювати, використовуючи досвід розвинених країн та міжнародних корпорацій. Керівництво українських підприємств повинно зрозуміти, що підвищення ефективності діяльності підприємства може бути досягнуто і за рахунок підвищення трудового потенціалу підприємства. Для цього необхідно не зменшувати витрати на утримання персоналу, а збільшувати їх, у тому числі на підготовку і перепідготовку персоналу, ефективну мотивацію праці, формування зацікавленості працівників у кінцевих результатах праці, що обов'язково призведе до зростання конкурентоспроможності готової продукції і підприємства в цілому.

Список літератури / References

1. Яремко І. В. Людський потенціал як капітал підприємства: обліковий аспект // Економіст. 2010. № 2. С. 70–74.

Yaremko, I. (2010). *Lydskiy potencial yak capital pidpriemstva: oblikoviy aspekt* [Human potential as a capital of an enterprise: accounting aspect]. *Economist* [Economist], no. 2, pp. 70–74.

2. Білецька К. В. Трудовий потенціал як чинник активізації інноваційних процесів // Ефективна економіка. 2014. № 4. URL : <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2932>.

Bilecka, K. (2014). *Trudoviy potencial yak chinnik aktivizacii innovaciynih procesiv* [Labor potential as a factor in the activation of innovative processes]. *Efektivna ekonomika* [Effective economy], no. 4, Available at : <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2932>.

3. Богиня Д. П., Грішнова О. А. Основи економіки праці : навч. посібник. К. : Знання-Прес, 2009. 313 с.

Boginia, D., Grishnova, O. (2009). *Osnovy ekonomiki praci* [Basics of labor economics]. Kiev, Znannia-Pres Publ., 313 p.

4. Гриньова В. М., Шульга Г. Ю. Економіка праці та соціально-трудова відносина : навч. посібник. К. : Знання, 2010. 310 с.

Grinova V., Shulga G. (2010). *Ekonomika praci ta socialno-trudovi vidnosini: navchalniy posibnik* [Labor economics and socio-labor relations: tutorial]. Kiev, Znannia Publ., 310 p.

5. Осовська Г. В., Крушельницька О. В. Управління трудовими ресурсами : навч. посібник. К. : Кондор, 2007. 224 с.

Osovska, G., Krushelnicka, O. (2007). *Upravlinna trudovimi resursami* [Management of labor resources]. Kiev, Kondor Publ., 224 p.

6. Верхоглядова Н. І., Русіненко М. І. Характеристика і структура трудового потенціалу підприємства // Інноваційна економіка : Всеукраїнський науково-виробничий журнал. URL : http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/inek/2011_4/37.pdf.

Verhogliadova, N., Rusinenenko, M. (2011). *Haracteristika I structura trudovogo potencialu pidpriemstva* [Characteristics and structure of the labor potential of the enterprise]. *Innovaciynna ekonomika* [Innovative economy]. Available at : http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/inek/2011_4/37.pdf.

7. Рубан В. М., Пустовіт М. В. Визначення трудового потенціалу в контексті сучасних світових економічних трансформацій // Економіка і управління. 2009. № 6. С. 78–83.

Ruban, V., Pustovit, M. V. (2009). *Viznachennia trudovogo potencialu v konteksti suchasnih svitovih ekonomichnih transformacij* [Definition of labor potential in the context of modern world economic transformations]. *Economica i upravlinna* [Economics and Management], no. 6, pp. 78–83.

8. Череп А. В., Зубрицька Я. О. Дослідження сутності економічної категорії «трудова потенціал» у менеджменті різних рівнів // Вісник Запорізького національного університету. Серія «Економічні науки». 2012. № 4 (8). С. 90–95.

Cherep, A., Zubricka, I. (2012). *Doslidzennia sutnosti ekonomichnoii kategorii «trudoviy potencial» v menegmenti riznih rivniv* [Investigation of the essence of the economic category «labor potential» in management of different levels]. *Visnik Zaporizkogo nacionalnogo universitetu. Seria «Economichni nauku»* [Bulletin of the Zaporizhzhya National University. Series «Economic Sciences»], no. 4 (8), pp. 90–95.

9. Стец І. І. Відтворення інтелектуальної складової трудового потенціалу підприємства // Інноваційна економіка : Всеукраїнський науково-виробничий журнал. 2013. № 6 (44). С. 183–187.

Stec I. (2013). *Vidtvorenia intelektualnoi skladovoi trudovogo potencialu pidpriemstva* [Reproduction of the intellectual component of the labor potential of the enterprise]. *Innovaciynna ekonomika* [Innovative economy], no. 6 (44), pp. 183–187.

10. Ткаченко А. М., Бакута А. В. Управління трудовим потенціалом підприємства та підвищення ефективності його використання // Вісник економічної науки України. 2017. № 1. С. 99–102.

Tkachenko, A., Bakuta, A. (2017). *Upravlinna trudovim potencialom pidpriemstva ta pidvishennia effektivnosti yogo vikoristania* [Management of labor potential of the enterprise and in-

crease of efficiency of its use]. *Visnik ekonomichnoi nauki Ukraini* [Bulletin of Economic Science of Ukraine], no. 1, pp. 99–102.

11. Статистична інформація. Промисловість. 2018 / Держ. служба статистики України. URL : <http://www.ukrstat.gov.ua>.

State Statistics Service of Ukraine (2018). Industry. Available at: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

Цель. Цель статьи состоит в раскрытии основ трудового потенциала предприятия как одного из основных факторов эффективного развития.

Методика. Теоретической базой исследования являются фундаментальные положения экономической теории, экономики предприятия и менеджмента. Исследование основывается на диалектическом методе познания и системном подходе. Основные результаты получены с использованием комплекса общенаучных методов исследования, а именно: системный и историко-логический подходы, связанные с историей возникновения и развития понятия трудовой потенциал предприятия, теоретического обобщения, индукции и дедукции (для исследования влияния факторов на формирование трудового потенциала), методы причинно-следственного анализа — для непосредственного анализа мировых тенденций формирования трудового потенциала.

Результаты. В работе рассмотрены основные трактовки и взгляды ученых на экономическую категорию «трудовой потенциал предприятия» и предложено собственное определение трудового потенциала как интегрального показателя имеющихся и перспективных, качественных и количественных характеристик всех работников, которые направляют свои усилия на достижение целей предприятия при условии наличия соответствующего ресурсного обеспечения. Определены условия и факторы, влияющие на формирование трудового потенциала. Приведено разделение факторов на количественные и качественные и представлена общая характеристика факторов, которыми определяется механизм формирования трудового потенциала предприятия. Определена и охарактеризована подробная компонентная структура трудового потенциала предприятия, состоящая из интеллектуальной и профессиональной, с демографической и социальной, культурной и биологической, экономической и мотивационной составляющих. Установлено, что развитие каждой из перечисленных составляющих трудового потенциала предприятия зависит как от личных качеств работников, так и от соответствующего внимания к нему со стороны соответствующих служб системы управления трудовым потенциалом. Приведены основные элементы трудового потенциала работников предприятия и предоставлена их общая характеристика. Приведены наиболее широко применяемые методы формирования трудового потенциала украинских производственных предприятий. Доказано, что отечественным предприятиям и государству необходимо использовать опыт компаний Японии, США и стран ЕС по формированию трудового потенциала.

Ключевые слова: потенциал, трудовой потенциал предприятия, структура трудового потенциала предприятия, составляющие трудового потенциала.

Objective. The purpose of the article is to reveal the foundations of the labor potential of the enterprise as one of the main factors of its effective development.

Methods. The theoretical basis of the study are the fundamental principles of economic theory, business economics and management. The study is based on the dialectical method of knowledge and a systematic approach. The main results were obtained using a complex of general scientific research methods, namely: systematic and historical-logical approaches associated with the history of the emergence and development of the concept of the labor potential of the enterprise, theoretical generalization, induction and deduction (to study the influence of factors on the formation of labor potential), methods of causal analysis — for direct analysis of global trends in the formation of labor potential.

Results. The paper deals with the main interpretations and views of scientists on the economic category «labor potential of the enterprise» and the proposed definition of labor potential as an integral indicator available and perspective, qualitative and quantitative characteristics of all employees, who direct their efforts to achieve the goals enterprises provided that they have the appropriate resources. The conditions and factors that influence the formation of labor potential are determined. The division is

divided into quantitative and qualitative factors and provided a general description of the factors, which characterizes the mechanism of forming the labor potential of the enterprise. Characterized detailed component the structure of the labor potential of the enterprise, which consists of intellectual and professional, demographic and social, cultural and biological, economic and motivational component. It is established that the development of each of the listed components of the labor potential of the enterprise depends on the personal qualities of the employees as well as from the corresponding attention given to it by the relevant services of the management system of labor potential. The main elements of the labor potential of the employees of the enterprise are presented and their general characteristics are given. The most widely used methods of formation of labor potential of domestic production enterprises are established. It is proved that the Ukrainian enterprises and state need to use the experience of companies in Japan, USA and the countries of the European Union regarding the formation of labor potential.

Key words: *potential, labor potential of the enterprise, structure of the labor potential of the enterprise, components of labor potential.*

Надійшла до редакції 15.11.2018

DOI : 10.33274/2079-4762-2018-44-2-87-95

УДК 316:42: 658.012

Котковський В. С.,
канд. екон. наук,
доцент

Донецький національний університет економіки і торгівлі
імені Михайла Туган-Барановського,
Кривий Ріг, Україна,
e-mail: kotkovskyy@donnuet.edu.ua

Гузенко О. П.,
канд. екон. наук,
доцент

Донецький юридичний інститут МВС України,
м. Кривий Ріг, Україна
e-mail: reginaguzenko2015@gmail.com

**ОСУЧАСНЕННЯ ОЦІНКИ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ
МІЖ ІННОВАЦІЙНИМ СЕГМЕНТОМ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ
ТА РІВНЕМ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВ**

UDC 316:42: 658.012

Kotkovskyy V. S.,
PhD in Economic sciences,
Associate Professor

Donetsk National University of Economics and Trade
named after Mykhailo Tugan-Baranovsky,
Krivi Rih, Ukraine,
e-mail: kotkovskyy@donnuet.edu.ua

Guzenko O. P.,
PhD in Economic sciences,
Associate Professor

Donetsk Law Institute
of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine,
Krivi Rih, Ukraine
e-mail: reginaguzenko2015@gmail.com

**EVALUATION OF INTERACTION ASSESSMENT BETWEEN HUMAN CAPACITY
INNOVATIVE SEGMENT AND ENTERPRISES ECONOMIC SECURITY LEVEL**

Мета. *Метою статті виступає оцінка взаємозв'язку між інноваційним сегментом людського потенціалу та рівнем економічної безпеки підприємства, поглиблення сутнісної характеристики понятійних категорій цього процесу та розробка інтегрального показника його оцінювання для розширення інформаційного ресурсу, який здатен сприяти управлінському рішенню у сфері зниження загроз в життєдіяльності підприємства.*

© В. С. Котковський, О. П. Гузенко, 2018