

Results. As a result, strategic management of a holding company has been adapted to the conditions of strengthening innovative activity.

Scientific novelty. The scientific novelty of research is the improving of theoretical and methodological bases of strategic management of machine-building holding company that have been deepened by the components of activation of innovative activity on the principles of concord management of corporate interests of subjects of corporate relations.

Practical value. The theoretical and practical value of research results consists in improving the quality of decision making concerning activation innovative activity of a holding company.

Key words: innovative capacity, innovative readiness, corporate interests, concord management.

Рекомендовано до публікації д-ром екон. наук, проф. Курочкіною А.О. Дата надходження рукопису 14.06.2013 р.

УДК 339.138

Юлія Кравченко

Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського, м. Донецьк, Україна, e-mail: jlika@meta.ua

НАУКОВО-ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА»

Ulia Kravchenko

Donetsk National University of Economics and Trade named after Mykhayilo Tugan-Baranovsky, Donetsk, Ukraine, e-mail: jlika@meta.ua

Special aspects of the integrated database model formation in the sphere of marketing competence management of enterprises

Мета. Мета статті полягає в узагальненні існуючих підходів до визначення економічної сутності трудового потенціалу підприємства та обґрунтуванні авторської позиції.

Методика. У процесі дослідження використано: методи теоретичного узагальнення і порівняння, аналізу і синтезу (для уточнення сутності поняття «трудова потенція підприємства»), методи компонентного аналізу (для виділення науково-теоретичних аспектів, щодо трактування поняття «трудова потенція»).

Результати. На підставі проведеного дослідження запропоновано науково-теоретичний підхід до визначення сутності трудового потенціалу підприємства, що дає змогу враховувати в діяльності підприємства всі можливості його працівників, як наявні, так і приховані, для ефективної діяльності. На основі існуючих інтерпретацій до визначення поняття «трудова потенція» побудовано структурно-логічну схему взаємозв'язку рівнів трудового потенціалу та схему узагальнення науково-теоретичних аспектів до сутності цього поняття на різних рівнях виробничих відносин.

Наукова новизна. Удосконалено науково-теоретичний підхід до визначення поняття «трудова потенція підприємства», який, на противагу існуючим, дозволяє врахувати наявні й потенційні можливості, фізичні та духовні здібності працівників, їхні кількісні та якісні

характеристики, які реалізуються в конкретних соціально-економічних і виробничо-технічних умовах та можуть впливати на результати діяльності підприємства за наявності відповідного ресурсного забезпечення.

Практична значущість. Отримані результати спрямовані на оптимізацію науково-теоретичного підходу до сутності трудового потенціалу підприємства, на основі якого повинен будуватися методичний інструментарій його оцінювання.

Ключові слова: трудовий потенціал, трудові ресурси, персонал, кадровий потенціал, підприємство.

Постановка проблеми в загальному вигляді. Ефективна діяльність підприємства залежить від високого рівня конкурентоспроможності продукції та отримання стабільного прибутку, що є однією з його найважливіших цілей. Для її вирішення підприємству необхідно вдало застосовувати існуючі види ресурсів – матеріальних, нематеріальних та людських. Однак якщо перші два види ресурсів більш однозначні, то людські ресурси – специфічні й найважливіші з усіх видів економічних ресурсів.

Вирішення питання використання людського фактора виробництва є складним і тривалим процесом, тому досліджуючи наявні та потенційні можливості персоналу підприємства, необхідно враховувати не лише реалізовані в процесі праці знання, вміння, здібності, тобто ті характеристики, які працівник зумів проявити, але й ті внутрішні резерви, які не були реалізовані в процесі трудової діяльності – тобто трудовий потенціал, який може виступати узагальнюючим показником процесу становлення та розвитку людини в трудовій діяльності.

У процесі розвитку економічної науки ця категорія пройшла шлях, де повністю отожднювалася з трудовими ресурсами до її визначення як окремого економічного показника. Але на сьогоднішній день залишається важливим питання науково обґрунтованого визначення сутності поняття трудового потенціалу підприємства.

Аналіз досліджень і публікацій останніх років. Проблемою науково-теоретичних підходів до тлумачення поняття «трудова потенціал підприємства» з моменту появи його в науковій літературі і дотепер займалося багато вітчизняних та зарубіжних науковців та дослідників, а саме: М.Г. Акулов, С.У. Бектуров, Т.В. Білоус, Д.П. Богиня, В.К. Врублевський, О.А. Грішнова, Є.П. Качан, В.Г. Костаков, О.В. Крушельницька, Л.В. Кулинич, Г.В. Осовська, С.Р. Пасека, І.Л. Плетнікова, С.Г. Радько, О.І. Сімчера, А.В. Череп, Л.В. Шаульська, Д.Г. Шушпанов, Л.В. Янковська та багато інших.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Проаналізувавши наукові підходи вищенаведених авторів щодо теоретичного обґрунтування поняття трудового потенціалу підприємства, можна сказати, що немає єдиної систематизації в його визначенні.

Постановка завдання (формування цілей). Метою проведення нашого дослідження є узагальнення існуючих підходів до визначення економічної сутності трудового потенціалу підприємства за допомогою порівняльного та компонентного аналізу та обґрунтування авторської позиції.

Виклад основного матеріалу дослідження. Поняття «трудовий потенціал» було введено в економічну літературу в 70-ті роки ХХ століття для виявлення узагальнюючої оцінки персоналу, яка враховує не тільки кількісні та якісні його характеристики, але й резерви та потенційні можливості.

В Україні офіційного визнання термін «трудовий потенціал» набув у 1999 р. з прийняттям Указу Президента «Про основні напрямки розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року». Згідно цього нормативно-правового акту, трудовий потенціал визначається сукупною чисельністю громадян працездатного віку, які за певних ознак (стан здоров'я, психологічні особливості, освітній, фаховий та інтелектуальний рівні, соціально-етнічний менталітет) здатні і мають намір продавати трудову діяльність [1]. Але таке визначення є досить вузьким і стосується макроекономічних показників, а розвиток економіки перш за все залежить від ефективності функціонування потенціалу підприємств.

Залежно від рівня виробничих відносин, трудовий потенціал розглядається на державному або суспільному рівні, регіональному рівні, підприємства, трудового колективу або окремого працівника [2-5].

На рівні держави або суспільства трудовий потенціал розглядається в літературі [3; 4; 6] як сукупність можливостей економічно активного населення, які можуть змінюватися в процесі основної трудової діяльності і використовуватися або можуть бути використані для забезпечення досягнення конкретних цілей [7].

Трудовий потенціал території (регіону) характеризують сукупні характеристики трудових ресурсів, що вже зайняті чи можуть бути зайняті в суспільному регіональному виробництві, тобто у виробництві валового регіонального продукту [3].

Трудовий потенціал підприємства визначається як синтез інтелектуальних, психофізіологічних, особистісних здібностей працівників підприємства, які видозмінюються в процесі здійснення трудової діяльності і використовуються або можуть бути використані суб'єктом господарювання для досягнення цілей його діяльності [7; 8]. Він інтегрує в собі кадровий, професійний, кваліфікаційний та організаційний потенціали.

Трудовий потенціал окремого працівника передбачає:

- психофізіологічний потенціал – здатність і схильність людини, стан її здоров'я, працездатність, витривалість, тип нервової системи тощо;
- кваліфікаційний потенціал – обсяг, глибину і різнобічність загальних і спеціальних знань, трудових навичок і умінь, що обумовлює здатність працівника до праці визначеного змісту і складності;
- соціальний потенціал – рівень цивільної свідомості і соціальної зрілості, ступінь засвоєння працівником норм ставлення до праці, ціннісні орієнтації, інтереси, потреби і запити у сфері праці з урахуванням ієрархії потреб людини [3].

Від погодженості цих складових залежить результативність роботи працівника, що формує в сукупності трудовий потенціал підприємства та країни в цілому.

На основі дослідження взаємодії цих категорій, які наведено в літературі [2; 3; 5; 7; 9], можна побудувати структурно-логічну схему їхньої залежності, яка наведена на рисунку 1.

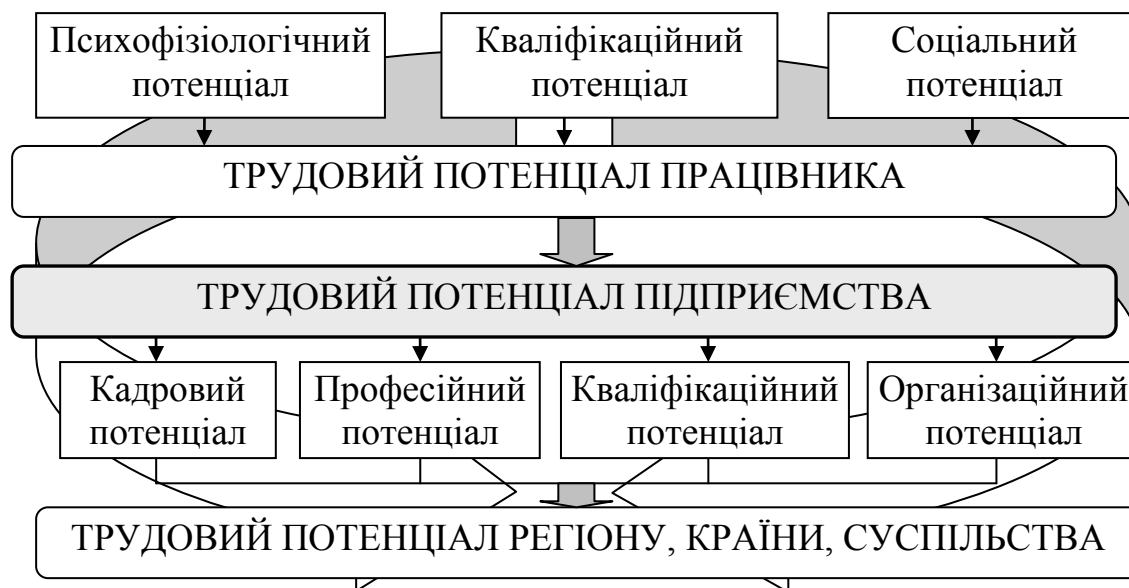


Рисунок 1 – Структурно-логічна схема взаємозв'язку рівнів трудового потенціалу

Проаналізувавши наукові публікації [1-16], які присвячені дослідженню сутності трудового потенціалу, можна сказати, що з розвитком економіки змінювалися і поступово формувалися науково-теоретичні підходи визначення цього поняття. Науковці формували свої уявлення в межах поставлених завдань дослідження, які дозволяють зосередити увагу на певних аспектах або особливостях формування, використання та розвитку трудового потенціалу.

Чим більше розглядалося поняття трудового потенціалу в науковій літературі, тим більшість авторів почали об'єднувати різні підходи до визначення його сутності.

Так, С.М. Баранцева виокремлює шість наукових напрямків змістовної інтерпретації трудового потенціалу: ресурсний, етимологічний, системний, факторний, демографічний, політекономічний та визначає його як сукупність здібностей і можливостей працівників забезпечувати досягнення довгострокових цілей, які визначаються чисельністю, віковою структурою, професійними, кваліфікаційними та іншими характеристиками персоналу підприємства [10].

Одним із найбільш значущих для використання в економіці є ресурсний (запасний) підхід до обґрунтування трудового потенціалу. Видатним представником цього наукового напрямку дослідження був російський фахівець В.Г. Костаків, який ще в 1976 р. у роботі «Трудові ресурси: соціально-економічний аналіз» визначив трудовий потенціал як запаси праці, що залежать від загальної чисельності трудових ресурсів і їхньої структури за статтю і віком, рівня зайнятості за статтю і віком, накопичених знань, ступеня відповідності демографічної структури працюючих умовам підвищення ефективності праці, соціальної

мобільності населення (територіальної і професійної). Історичним послідовником цього підходу була Л.В. Шаульська, яка визначала трудовий потенціал як ресурсну категорію, що включає в себе джерела, засоби праці, які можуть бути використані для розв'язання будь-якого завдання, досягнення певної цілі [11].

Етимологічна інтерпретація (базується саме на етимологічному змісті слова «потенціал» (лат. *potentia*) означає «силу», «міцність»), розкрита С.У. Бектуровим, який визначає трудовий потенціал як «міру і якість сукупної здатності до праці, якими визначаються потенційні можливості працездатного населення з участі в суспільно-корисній діяльності за даного розвитку продуктивних сил і ступеня зрілості суспільних, насамперед, економічних відносин, а також як надзвичайно важливий інтегральний показник рівня розвитку і можливостей діяльності головної продуктивної сили суспільства» [6]. Ці теоретичні надбання в подальшому удосконалювалися в роботах сучасних українських та російських дослідників.

Системний підхід до визначення сутності трудового потенціалу представлений у наукових працях Є.П. Качана і Д.Г. Шушпанова. На їхню думку, трудовий потенціал є «системою з просторовою та часовою орієнтацією, елементами якої є трудові ресурси з урахуванням усієї сукупності їхніх кількісних та якісних характеристик, зайнятості та робочих місць» [3]. З цією думкою можна погодитися за умови, якщо кількісні і якісні характеристики будуть розглядатися і враховуватися системно на рівні підприємства, а не на рівні країни.

Особливим є демографічний підхід, трудовий потенціал характеризується як зведена економіко-демографічна характеристика трудової активності людей, що визначається середньою кількістю людино-років, яку це покоління проживе в складі економічно активного населення за заданого рівня смертності й економічної активності [12].

Політекономічні погляди на зміст трудового потенціалу були представлені В.К. Врублевським, який під трудовим потенціалом розуміє сукупного суспільного працівника та відповідні умови праці в єдності факторів, які відбивають, з одного боку, його зміст, а з другого – соціально-економічний характер [13]. Можна зауважити, що такий підхід до визначення сутності трудового потенціалу враховує лише ступінь використання працівників, відображає ефективність його діяльності в рамках суспільного рівня виробництва та не враховує потенційні можливості населення.

С.Р. Пасека здійснює систематизацію наукових підходів завдяки науковим дослідженням представників різних наукових шкіл – соціально-демографічного, трудоворесурсного, політекономічного, соціально-етнічного, ментально-ціннісного, системного та інших. Усього виокремлено 11 наукових підходів: факторний, політекономічний, соціально-демографічний, трудоворесурсний, конкурентоспроможний, ментально-ціннісний, системний, інвестиційний, комплексний [14]. Автор у своїй роботі концентрує зміст трудового потенціалу саме в соціальній парадигмі та розглядає всі його енергетичні можливості та вводить поняття соціально-трудоного потенціалу на рівні суспільства.

Агрегуючи існуючі підходи до визначення сутності категорії «трудовий потенціал», О.І. Сімчера у своїй роботі виділяє [7]:

- соціально-біологічний підхід, який базується на розкритті соціально-біологічних характеристик трудових ресурсів: якісних, кількісних, потенційних (відображено в роботах [4; 9]);

- структурний – розглядає існуючі та прогнозовані трудові можливості, на основі головних його характеристик: чисельності, вікової структури, професійного, кваліфікаційного рівнів [4; 11; 15];

- функціональний – трудовий потенціал трактується через реалізацію його основних функцій як можливості його працівників за певних умов забезпечити реалізацію цілей підприємства з найраціональнішими витратами всіх виробничих ресурсів: технічних, матеріальних, енергетичних, трудових, фінансових [8];

- ресурсний – базується на дослідженні трудового потенціалу як необхідного ресурсу підприємства, без якого не можливий виробничий процес;

- комплексний підхід – поєднання соціально-біологічного, функціонального, структурного, ресурсного підходів.

Саме таке поєднання, на думку О.І. Сімчера, є оптимальним для визначення трудового потенціалу, згідно якого – це динамічна, інтегральна характеристика здібностей та можливостей населення, як наявних так і перспективних, які визначаються у формі ресурсів та резервів живої праці в сукупності їхньої кількісної та якісної характеристик, що реалізуються в суспільно-корисній праці в умовах певного етапу розвитку продуктивних сил і виробничих відносин та забезпечують реалізацію поставлених цілей [7]. Тимчасом таке трактування трудового потенціалу не має нічого спільного з поняттям трудового потенціалу на рівні підприємства і тому стосується рівня суспільства, що, у свою чергу, ускладнює механізм його подальшої оцінки.

Також комплексний підхід до визначення трудового потенціалу на рівні суспільства знайшов своє відображення в монографії Т.В. Білоус, це – комплексне поєднання потенційних можливостей нації, якісні характеристики працездатного населення, якому притаманна відповідна професійно-кваліфікаційна підготовка та кількісні характеристики [16].

Більшість з проаналізованих робіт визначають трудовий потенціал як загальне поняття, без конкретизації рівнів його реалізації.

Можна погодитися з визначенням трудового потенціалу підприємства, яке також інтерпретується в контексті комплексного підходу А.В. Череп та Я.О. Зубрицької [5], де вони розглядають його 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.

Також чітке формулювання поняття трудового потенціалу підприємства надано в роботі М.Г. Акулова [9], де зазначається, що це сукупні можливості працівників підприємства активно чи пасивно брати участь у виробничому процесі в рамках конкретної організаційної структури виходячи з матеріально-

технічних, технологічних та інших параметрів. Але в його визначенні не уточнюється які саме можливості – наявні чи потенційні.

Узагальнюючи існуючі підходи до визначення економічної сутності трудового потенціалу як загальної категорії та наближаючись до мети дослідження уточнення сутності саме трудового потенціалу підприємства, розроблено його схему, яку наведено на рисунку 2.



Рисунок 2 – Науково-теоретичні підходи до сутності поняття «трудо́вий потенціал» на різних рівнях виробничих відносин

Таким чином, аналізуючи вищенаведені науково-теоретичні та методичні підходи, можна сказати, що серед безлічі інтерпретацій поняття трудового потенціалу саме підприємства є одна спільна думка, з якою можна погодитися, що трудовий потенціал необхідно розглядати як складну багатоструктурну систему з виділенням його основних складових: кадрової, професійної, кваліфікаційної та організаційної.

За результатами проведеного дослідження можна сформулювати авторську позицію щодо визначення поняття трудового потенціалу підприємства. Це наявні й потенційні можливості, фізичні та духовні здібності працівників, їхні кількісні та якісні характеристики, які реалізуються в конкретних соціально-економічних і виробничо-технічних умовах та можуть впливати на результати діяльності підприємства за наявності відповідного ресурсного забезпечення.

Таке визначення трудового потенціалу дає змогу враховувати в діяльності підприємства всі можливості його працівників, як наявні так і приховані, для ефектвної діяльності.

Висновки і перспективи подальших розробок. На основі проведеного дослідження та систематизації існуючих підходів щодо визначення поняття трудового потенціалу підприємства можна зробити висновок про те, що неоднозначність авторських позицій стосовно сутності цього показника говорить про постановку перед ними різних наукових завдань теоретичного і методичного аналізу.

Необхідність уточнень існуючих інтерпретацій трудового потенціалу часто пов'язана з потребою розділяти потенційні, залучені і реалізовані трудові можливості персоналу підприємства в межах певного часу (на конкретний момент, протягом року тощо).

Поєднання кращих здобутків кожного із наведених підходів дало б змогу спільно застосовувати ресурсний, системний та комплексний підходи, що значно розширило можливості наукового пошуку та його результативність.

Також можна сказати, що, залежно від науково-теоретичних підходів до сутності трудового потенціалу підприємства, має будуватися методичний інструментарій оцінювання.

Перспективи подальших досліджень полягають у встановленні взаємозв'язків з поняттями «трудові ресурси», «робоча сила», «персонал», «кадровий потенціал», виділенні та розробці кількісно-якісних показників трудового потенціалу підприємства, методичного підходу до його оцінювання з урахуванням стратегії розвитку підприємства на ринку.

Список літератури / References:

1. Про основні напрямки розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року: указ Президента від 3 серпня 1999 року № 958/99.
“On the main directions of development of labor potential in Ukraine for the period till 2010”, Presidential Decree, from August 3, 1999, no. 958/99.
2. Бакунов О.О. Стратегічне управління потенціалом торговельних підприємств / О.О. Бакунов, М.О. Яременко. – Донецьк: Східний видавничий дім, 2013. – 180 с.
Bakunov, O.O. and Yaremenko, M.O. (2013), *Stratehichne upravlinnia potentsialom torhovelnykh pidpriemstv* [Strategic management of potential commercial enterprises], TOV “Skhidnyi vydavnychy dim”, Donetsk, Ukraine.
3. Качан Е.П. Управление трудовыми ресурсами: учеб. пособие / Е.П. Качан, Д.Г. Шушпанов. – Екатеринбург: Юридическая книга, 2005. – 358 с.
Kachan, Ye.P. and Shushpanov, D.H. (2005), *Upravlinnia trudovymy resursamy* [Human Resource Management], tutorial, Yuridicheskaya kniga, Ekaterinburg, Russia.
4. Кулинич Л.В. Трудовий потенціал: сутність та склад / Л.В. Кулинич // Економічний простір. – 2011. – № 50. – С. 98-104.

- Kulynych, L.V. (2011), "Employment potential: the nature and composition", *Ekonomichnyi prostir*, no. 50, pp. 98-104.
5. Череп А.В. Дослідження сутності економічної категорії «трудовий потенціал» у менеджменті різних рівнів / А.В. Череп, Я.О. Зубрицька // Вісник Запорізького національного університету. – 2011. – № 1 (9). – С. 245-254.
Cherap, A.V. and Zubrytska, Ya.O. (2011), "The study of the essence of economic categories "working capacity" in the management of different levels", *Visnyk Zaporizkoho natsionalnoho universytetu*, no. 1 (9), pp. 245-254.
6. Бектуров С.У. Вопросы методологии исследования трудового потенциала социалистического общества / С.У. Бектуров // Использование трудового потенциала. – 1987. – С. 23-30.
Bekturov, S.U. (1987), "Questions the research methodology of the labor potential of socialist society", *Ispolzovaniye trudovogo potentsiala*, pp. 23-30.
7. Сімчера О.І. Наукові підходи до дослідження сутності трудового потенціалу підприємства / О.І. Сімчера // Економічний простір. – 2013. – № 75. – С. 240-249.
Simchera, O.I. (2013), "Scientific approaches to the study of the nature of the labor potential of the company", *Ekonomichnyi prostir*, no. 75, pp. 240-249.
8. Янковська Л.А. Оптимізація трудового потенціалу в системі менеджменту персоналу промислового підприємства / Л.А. Янковська // Актуальні проблеми економіки. – 2006. – № 9. – С. 200-203.
Yankovska, L.A. (2006), "Optimizing the employment potential in the system management personnel of industrial enterprises", *Aktualni problemy ekonomiky*, no. 9, pp. 200-203.
9. Акулов М.Г. Економіка праці і соціально трудові відносини: навч. посіб. / М.Г. Акулов, А.В. Драбанич, Т.В. Євась [та ін.]. – К.: Центр навч. л-ри, 2012. – 328 с.
Akulov, M.H., Drabanych, A.V. and Yevas, T.V. (2012), *Ekonomika pratsi i sotsialno-trudovi vidnosyny* [Labour economics and social and labor relations], tutorial, Tsentr navch. lit., Kiev, Ukraine.
10. Баранцева С.М. Трудовий потенціал підприємства: теоретичний аспект / С.М. Баранцева, О.В. Бокова // Торгівля і ринок. – 2010. – Вип. 30. – С. 193-199.
Barantseva, S.M. and Bokova, O.V. (2010), "The employment potential of the enterprise: theoretical aspects", *Torhivlia i rynek*, Issue 30, pp.193-199.
11. Шаульська Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України / Л.В. Шаульська. – Донецьк: Ін-т економіки пром-сті. НАН України, 2005. – 502 с.
Shaulska, L.V. (2005), *Stratehiia rozvytku trudovoho potentsialu Ukrainy* [The development strategy of the labor potential of Ukraine], Instytut ekonomiky Ukrainy, NAN Ukrainy, Donetsk, Ukraine.
12. Осовська Г.В. Управління трудовими ресурсами: навч. посіб. / Г.В. Осовська, О.В. Крушельницька – К.: Кондор, 2007. – 224 с.
Osovskaya, H.V. and Krushelnitskaya, O.V. (2007), *Upravlinnia trudovymy resursamy* [Human Resource Management], tutorial, Kondor, Kiev, Ukraine.
13. Врублевский В.К. Развитой социализм: труд и НТР. Очерки теории труда / В.К. Врублевский. – М.: Политиздат, 1984. – 450 с.

- Vrublevskiy, V.K. (1984), *Razvitoy sotsializm: trud i NTR. Ocherki teorii truda* [Developed socialism: labor and STD: Essays on the Theory of Labor], Politizdat, Moscow, Russia.
14. Пасека С.Р. Соціально-трудо́вий потенціал як економічна категорія / С.Р. Пасека // Чернігівський науковий часопис. Сер. 1 : Економіка і управління. – 2011. – № 2 (2). – С. 127-133.
Pasieka, S.R. (2011), “Social and employment potential as an economic category”, *Chernihivskiyi naukovyi chasopys. Ser. 1. Ekonomika i upravlinnia*, no. 2(2), pp. 127-133.
15. Радько С. Оценка трудового потенциала предприятия с учетом рисков его управления / С. Радько // Управление риском. – 2003. – № 2. – С. 30-41.
Radko, S. (2003), “Evaluation of labor potential of the company with its risk-based management”, *Upravleniye riskom*, no. 2, pp. 30-31.
16. Білорус Т.В. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства / Т.В. Білорус. – Ірпінь: НАДПСУ, 2007. – 174 с.
Bilorus, T.V. (2007), *Stratehichne upravlinnia kadrovym potentsialom pidpriemstva* [Strategic human resources management of the enterprise], monograph, NADPSU, Irpin, Ukraine.

Цель. Цель статьи заключается в обобщении существующих подходов к определению экономической сущности трудового потенциала предприятия и обосновании авторской позиции.

Методика. В процессе исследования использовано: методы теоретического обобщения и сравнения, анализа и синтеза (для уточнения сущности понятия «трудо́вой потенциал предприятия»), методы компонентного анализа (для выделения научно-теоретических аспектов, относительно трактовки понятия «трудо́вой потенциал»).

Результаты. По результатам проведенного исследования предложен научно-теоретический подход к определению сущности трудового потенциала предприятия, что дает возможность учитывать в деятельности предприятия все возможности его работников, как имеющиеся, так и скрытые, для эффективной деятельности. На основе существующих интерпретаций к определению понятия «трудо́вой потенциал» построена структурно-логическая схема взаимосвязи уровней трудового потенциала и схема обобщения научно-теоретических аспектов к сущности этого понятия на разных уровнях производственных отношений.

Научная новизна. Усовершенствован научно-теоретический подход к определению понятия «трудо́вой потенциал предприятия», который, в противовес существующим, позволяет учесть имеющиеся и потенциальные возможности, физические и духовные способности работников, их количественные и качественные характеристики, которые реализуются в конкретных социально-экономических и производственно-технических условиях и могут влиять на результаты деятельности предприятия при наличии соответствующего ресурсного обеспечения.

Практическая значимость. Полученные результаты направлены на оптимизацию научно-теоретического подхода к сущности трудового потенциала предприятия, на основе которого должен строиться методический инструментарий его оценивания.

Ключевые слова: трудо́вой потенциал, трудовые ресурсы, персонал, кадровый потенциал, предприятие.

Objective. The purpose of the paper is to generalize the existing approaches to the definition of the economic substance of the employment potential of the company and substantiate the author's

position.

Methods. The study used: Methods of theoretical generalization and comparison, analysis and synthesis (to clarify the essence of the concept of “employment potential of the company”), component analysis methods (to highlight scientific and theoretical aspects on the interpretation of “the notion of labor potential”).

Results. According to the results of the study suggested scientific and theoretical approach to the definition of the employment potential of the company, which allows to take into account all the possibilities of the company, its employees, both existing and hidden, for the efficient operation. Based on existing interpretations to the definition of “employment potential” built structural logic levels of the labor relationship building and diagram summarizing the scientific and theoretical aspects of the essence of this concept at different levels of industrial relations.

Scientific novelty. Improved scientific and theoretical approach to the definition of employment potential of the company, which, in contrast to existing ones, allows to take into account the possibilities and capabilities, physical and spiritual abilities of workers, their quantitative and qualitative characteristics that are implemented in specific socio-economic and technical conditions of production and may affect the results of the company with the appropriate resource provision.

Practical value. The results obtained are used to optimize the scientific and theoretical approach to the nature of the employment potential of the company, on the basis of which should be based methodological tools for its evaluation.

Key words: labor potential, human resources, personnel, business.

Рекомендовано до публікації д-ром екон.
наук, проф. Лутай Л.А. Дата надходження
рукопису 04.07.2013 р.

УДК 629.5.081:339.138:658.86/.87

Алексей Малько

Институт проблем рынка и экономико-экологических исследований Национальной академии наук Украины, г. Одесса, Украина,
e-mail: alex.malko@mail.ru

МАРКЕТИНГОВАЯ КОММУНИКАЦИОННАЯ ПОЛИТИКА СУДОРЕМОНТНО-СУДОСТРОИТЕЛЬНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Alexey Malko

National Academy of Sciences of Ukraine. Institute of market problems and economic & ecological research, e-mail: alex.malko@mail.ru

MARKETING COMMUNICATION POLICY OF SHIP REPAIR AND SHIPBUILDING ENTERPRISE

Цель. Основной целью написания данной статьи является проработка основных элементов маркетинговой коммуникационной политики в контексте предприятий судоремонтно-судостроительной промышленности. Практической целью данной статьи является выдача рекомендаций отделам маркетинга судоремонтно-судостроительных предприятий по обеспечению полной загрузки производства и увеличению продаж.