

Я. В. Гавриленко

СУТНІСТЬ ТА ПІДХОДИ ДО РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

У статті розглянуто організаційно-методичні аспекти розвитку трудового потенціалу на підприємствах України та особливості його формування в умовах кризового стану. Систематизовано наукові думки до визначення змісту дефініції «трудова потенція» та структури його компонентів. Автором визначено основні принципи управління персоналом та зазначено особливості їх використання менеджерами в умовах антикризового управління з метою запобігання кризі або виходу з кризового становища.

Ключові слова: *трудова потенція, трудові ресурси, суб'єкти господарської діяльності, структурні компоненти трудового потенціалу, антикризове управління.*

Постановка проблеми. В умовах мінливого ринкового середовища та кризової економіки питання наявності, якості та використання трудового потенціалу стають особливо важливими, оскільки зменшення його ефективності віддзеркалюється безпосередньо на рівні життя людей та є фактором деструктивного впливу на показники відтворення населення, його якість та працездатність, соціальний клімат у суспільстві. Дієздатність трудового потенціалу впливає на рівень розвитку та конкурентоспроможність підприємств, є відображенням тенденцій, які формуються в розвитку виробництва і системі соціально-трудова відносин. Проблеми формування та використання трудового потенціалу підприємств особливо актуальні в зв'язку зі значними кризовими явищами, що мають місце в розвитку економіки України. У міру посилення кризових тенденцій в умовах, що склалася, виробничий успіх підприємств залежить від якості і компетентності трудовога персоналу, який здатний не тільки вирішувати постійно виникаючі завдання з управління, виробництва, збуту, маркетингу та фінансів, виявляти фактори, що можуть стати причиною неправильних і неефективних управлінських рішень, а й розробляти конкретні антикризові заходи щодо попередження або виходу суб'єктів господарювання з кризового стану.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На сучасному етапі розвитку наукових досліджень та розробок відбуваються інтеграційні процеси наявних концепцій зарубіжних науковців у вітчизняну практику, які сприяють формуванню нових загальнонаукових підходів і концепцій розвитку трудового потенціалу. Дослідженням сутності трудового потенціалу присвячені праці І. Ансоффа, О. Ареф'єва, В. Бабіча, В. Беседіна, О. Віханського, В. Гейця, А. Дадашева, М. Долішнього, П. Друкера, Н. Касьянової, М. Мескона, Р. Талера, А. Томпсона, М. Заславського, С. Злупка, Дж. Кейнса, Р. Колосової, В. Костакова, О. Котляра, І. Маслової, А. Нікіфорової, М. Портера, В. Приймака, П. Самуельсона, Р. Солоу, Г. Стендінга, Л. Шевчук, А. Філіпса, П. Фішберна, С. Фішера, М. Фрідмена, Л. Чижової, М. Чумаченка, Л. Шевчука.

Незважаючи на значну кількість наукових розробок, проблеми щодо формування та розвитку трудового потенціалу в Україні залишаються невирішеними та потребують подальшого дослідження.

Метою статті є розробка теоретичних і методичних положень щодо формування і розвитку трудового потенціалу підприємства в умовах антикризового управління.

Виклад основного матеріалу дослідження. Як невід'ємна ланка сучасної економіки ринок праці відіграє важливу роль у системі відтворення трудових ресурсів. Він виявляє відповідність трудових ресурсів потребам суспільного виробництва, оцінює їх корисність і суспільну значущість; задає напрямки подальшого формування трудового потенціалу підприємства. Розвиток трудового потенціалу є проблемою, вирішення якої зумовлює можливості соціально-економічного зростання суспільства, національної економіки в цілому і окремих її складових. Ефективна діяльність підприємства залежить не тільки від високого рівня конкурентоспроможності, забезпеченості майном, але й від наявності та рівня компетенції персоналу й ефективності його внутрішньої організації. Цілком закономірно, що чим вищий рівень компетентності працівників кожної групи та

синергетичний ефект від їх взаємодії, тим вищий сукупний кадровий потенціал і, як наслідок, результати діяльності підприємства на обраному ринковому сегменті.

На думку Н. Касьянкової, талановиті, кваліфіковані, досвідчені фахівці – це не тільки ресурс, що дозволяє ефективно досягати поставлених цілей, але й джерело конкурентної переваги. Таку точку зору підтримує і О. Віханський, який відзначає, що «...основою будь-якої організації та її головним багатством є людина. При цьому людина стає не тільки ключовим і найціннішим «ресурсом» організації, але й найкоштовнішим». [1].

Це підтверджують наукові праці лауреата Нобелівської премії 2017 р. Річарда Талера, який зробив суттєвий внесок у розвиток і становлення поведінкової економіки за останні чотири десятиліття та забезпечив концептуальні й емпіричні основи для її розвитку. Поєднавши нові поняття з психології людини із економічним аналізом, він забезпечив економістів набором різноманітних аналітичних та експериментальних інструментів для розуміння і прогнозування людської поведінки.

Забезпечення ефективного розвитку підприємств потребує вирішення теоретичних і методичних завдань щодо визначення змісту поняття «трудова потенціал підприємства», факторів його створення, оцінювання та реалізації, організаційно-економічних механізмів управління.

Проблеми забезпечення ефективності управління трудовим потенціалом виникають через нечіткість розуміння його сутності і методів управління ним. У класичній літературі спочатку з'явилося поняття «робоча сила», яке було визначено К. Марксом, як: «...сукупність фізичних і духовних здібностей, якими володіє людина, володіє організм, жива особистість людини, і які пускаються ним у хід кожен раз, коли вона виробляє які-небудь споживчі вартості».

Це визначення стосується лише індивідуальної робочої сили. На початку ХХ століття в економічній літературі з'явилося поняття «трудова ресурси», визначення якого було дано академіком С. Струмлінім. Під ними він розумів «основний фонд, що живить собою будь-яке народне господарство, це жива робоча сила даної країни чи народу у віці 16–49 років» [3].

В постіндустріальній економіці зміст цього поняття значно розширився. Так, під трудовими ресурсами почали розуміти частину населення, що володіє сукупністю фізичних і духовних здібностей, здатністю працювати [2, 4, 5, 6, 7, 8], є носієм соціальних, демографічних, фізіологічних, психологічних, національних та інших рис, які проявляються у процесі суспільного виробництва [9, 10].

Поряд з ним у науковій літературі та практичній діяльності суб'єктів господарювання почали використовувати й інше поняття – «трудова потенціал», яке за своїм економічним змістом достатньо до нього наближене.

Економісти та соціологи поняття «трудова потенціал» використовують сьогодні для характеристики терміна «людський фактор» в об'ємному вираженні як у масштабах усього суспільства, так і в рамках окремих виробничих колективів. Дослідженням трудового потенціалу займалося багато науковців. Аналіз економічної літератури дав можливість виявити безліч визначень трудового потенціалу, що принципово не суперечать одне одному, але істотно різняться в акцентах, важливих як для концептуальних методологічних, так і для організаційних і методичних побудов. Але єдиного загально визнаного трактування поняття «трудова потенціал», яке б враховувало усі його сторони, досі не існує.

Так, М. Долішній визначає трудова потенціал як прогнозовану інтегральну здатність групи, колективу, підприємства, працездатного населення, країни, регіону до продуктивної трудової професійної діяльності, результатом якої є новостворені духовні та матеріальні цінності.

На думку Є. Маслова, у загальному вигляді трудова (кадрова) потенціал характеризує певні можливості, які можуть бути мобілізовані для досягнення конкретної мети [12, с. 94].

О. Ареф'єва уточнює розглянуте поняття і під трудовим потенціалом підприємства розуміє трудову дієздатність його колективу, ресурсні працездатні можливості облікового складу підприємства, з урахуванням їхнього віку, фізичних можливостей, наявних знань та професійно-кваліфікаційних навичок [13].

Трудова потенціал як керовану підсистему, що перебуває у постійній взаємодії з керуючою підсистемою, тобто з державними органами, та складається з окремих елементів – структурних складових трудового потенціалу, розглядає в своїх наукових працях В. Приймак [14, 15, с. 46].

К. Шилов розглядає трудовий потенціал як складну, динамічну, відкриту, ієрархічну систему, всі елементи якої можуть бути виявлені за допомогою низки відповідних методів [16].

Це лише декілька наведених визначень з безлічі існуючих. Дослідивши і узагальнивши різні дефініції поняття «трудова потенціал», слід зазначити, що більшість науковців розглядає його з позиції системності як сукупність кадрових, професійно-кваліфікаційних і організаційних складових [7, 10, 17], як узагальнену соціально-економічну категорію [7, 10, 11], що вміщує кадровий, демографічний, мотиваційний, організаційний та кваліфікаційний потенціали [18], являє собою людський фактор у динаміці у вигляді безперервного, багатопланового процесу, що розвивається, який характеризує приховані можливості людини, що є рушійною силою змін у суспільстві і у процесі праці, прямо або опосередковано впливає на нього.

Характерною рисою сучасного управління в умовах кризових явищ є визнання зростаючої ролі трудового персоналу як на макрорівні, так і у системі підприємств для підвищення конкурентоспроможності всіх складових його розвитку.

Трудова потенціал суспільства має якісні та кількісні характеристики. Основними показниками якісного оцінювання є психофізіологічний розвиток, професійно-кваліфікаційний рівень працездатного населення, соціально-особистісні характеристики, стан здоров'я.

Кількісними показниками оцінювання трудового потенціалу є чисельність працездатного населення і ресурси робочого часу (потенційний фонд робочого часу). Безперечним є ствердження: «чим якісніший людський капітал, тим краще працює підприємство». В науковій літературі виділяють такі складові трудового потенціалу:

- працівника (особистості);
- колективу підприємства, організації, фірми;
- галузі, регіону;
- суспільства, країни.

Трудова потенціал працівника – це індивідуальні інтелектуальні, психологічні, фізіологічні, освітньо-кваліфікаційні й інші можливості, які можуть бути використані ним для трудової діяльності, за умови створення необхідних для їх реалізації умов. Він не є величиною сталою, а безперервно змінюється. Працездатність працівника і набуті в процесі його трудової діяльності творчі здібності підвищуються в міру розвитку і вдосконалення знань і умінь, природних задатків у тій чи іншій діяльності, поліпшення здоров'я, умов праці і життєдіяльності. Однак вони можуть і знижуватися, якщо погіршується його стан здоров'я, мотивація, якість житлово-комунальних послуг, стають жорсткішими режим та умови праці.

Ефективність управління персоналом на будь-якому підприємстві, організації, фірмі залежить від повноти використання його співробітниками свого трудового потенціалу, своїх розумових, фізичних, творчих і підприємницьких здібностей у реалізації основних економічних і організаційних цілей, що стоять перед суб'єктами господарювання. Разом з тим, трудова потенціал підприємства відмінний від трудового потенціалу працівника через виникнення синергетичного ефекту, обумовленого взаємодією складових елементів системи індивідуальних трудових потенціалів окремих працівників.

У науковій та економічній літературі існують численні і достатньо різноманітні тлумачення поняття трудового потенціалу галузі (регіону), оскільки це досить складна соціально-економічна категорія. Між ними є спільні і відмінні риси. Трудова потенціал галузі науковці визначають як здатність працездатного населення локального територіального утворення до праці, що характеризується існуючим поділом і спеціалізацією праці, системою виробничих та кооперативних зв'язків, специфічними історичними трудовими традиціями і соціально-психологічними характеристиками носіїв праці, та здатністю до самовідтворення і створення засобів для існування (С. Сембер [19, с. 7]); можливість трудових ресурсів регіону кількісно і якісно задовольнити потреби мікро-, мезо- та макрорівня, а також ступінь їх реалізації у період здійснення трудової діяльності (А. Череп [20, с. 248]), що характеризується певними якісними і кількісними характеристиками трудових ресурсів регіону, на підставі яких визначаються найбільші переваги цього регіону у виробництві конкурентоспроможної продукції [21, с. 8].

Важливим чинником економічного зростання країни, одним із найвагоміших критеріїв, які характеризують сукупний трудова потенціал суспільства, є високий рівень його освіти та

достатній рівень професійно-кваліфікаційної підготовки. На рівні суспільства ці компоненти можна приблизно оцінити певними узагальненими показниками: здоров'я населення, моральність суспільства, творчий потенціал, організованість на рівні суспільства, рівень освіти, ресурси робочого часу [22].

У структурі трудового потенціалу підприємства, яка являє собою співвідношення різних демографічних, соціальних, функціональних, інтелектуальних, професійних, морально-психологічних та інших характеристик груп працівників і відносин між ними, виділяють різні його складові.

Так, М. Долішній виділяє інтелектуальний, професійний, морально-психологічний потенціали [11, с. 87]. На думку Л. Шевчук [23, с. 14; 24, с. 61], з усіх компонентів біологічна, демографічна та інтелектуальна складові є основними. Б. Генкін [26, с. 98–100] вважає, що компоненти трудового потенціалу характеризують: психофізіологічні можливості участі у суспільно корисній діяльності; можливості нормальних соціальних контактів; можливості генерації нових ідей, методів, образів, уявлень; раціональність поведінки; наявність знань і навичок, необхідних для виконання певних обов'язків та видів робіт; пропозицію на ринку праці. До цих компонентів К. Шило [16] додає ще й політичну, науково-технічну, кваліфікаційну, професійну складову та інші.

Узагальнений перелік структурних компонентів трудового потенціалу свідчить, що більшість науковців із загальної кількості виділяють такі компоненти: кадровий, професійний, кваліфікаційний та організаційний.

Кадрова складова включає:

а) професійні знання, вміння і практичні навички, особистісні якості, які визначають професійну компетентність працівника (кваліфікаційний потенціал);

б) пізнавальні здібності (освітній потенціал), які можна розглядати з двох позицій. Суб'єктивно вони виступають як форма самовираження і задоволення індивідуальних потреб особистості, здатність її виконувати певні види робіт і об'єктивно є вираженням окремих характеристик, що відображають матеріально-технічну і соціально-економічну відтворюваність професійної діяльності.

Професійна структура колективу характеризується змінами в характері і змісті праці, яка змінюється внаслідок впливу науково-технічного прогресу, що обумовлює появу нових і безперспективність запитів окремих діючих професій, ускладнення робіт і підвищення функціонального змісту трудових операцій. Тобто ця структура виступає як свого роду система вимог, що ставляться до трудового потенціалу, яка реалізована через набір робочих місць.

Кваліфікаційна структура визначається якісними змінами в трудовому потенціалі (зростання умінь, знань, навичок) і відображає зміни в його особистісній складовій.

Організаційна складова трудового потенціалу багато в чому визначає ефективність функціонування трудового колективу як системи в цілому і кожного працівника зокрема, і з цих позицій безпосередньо пов'язана з використанням трудового потенціалу.

Оскільки в кризових умовах успішна діяльність підприємств значною мірою залежить від наявності якісного трудового потенціалу, кількість його структурних компонентів може бути розширена. Так, її можна доповнити такою складовою, як «можливість трудового потенціалу виявляти ранні симптоми кризи та приймати рішення для її попередження або ліквідації». Ця складова трудового потенціалу особливо стосується управлінського персоналу, який приймає рішення в ході здійснення господарської діяльності підприємства.

Управління трудовим потенціалом включає три основні фази: формування, розвиток і використання. Мета управління трудовим потенціалом підприємства в умовах антикризового управління – звести до мінімуму частку нереалізованих можливостей робочої сили та створити умови для підвищення їх кваліфікації і подальшого розвитку. Це може бути досягнуто при дотриманні таких принципів:

відповідність трудового потенціалу підприємства характеру, обсягу і складності виконуваних трудових функцій і видів робіт;

обумовленість структури трудового потенціалу підприємства матеріально-речовими факторами виробництва;

максимально ефективного використання трудового потенціалу підприємства та підвищення продуктивності його праці;

створення умов для професійно-кваліфікаційного, культурного розвитку та кар'єрного зростання працівників підприємства і розширення їх виробничого профілю;

матеріальна і моральна зацікавленість працівників у результатах своєї праці та досягненнях підприємства.

Про повне використання трудового потенціалу підприємства в умовах антикризового управління можна говорити при одночасному врахуванні вимог цих принципів. У цьому випадку створюються умови, що дають змогу здійснювати модернізацію виробництва, не допускаючи розриву між рівнями техніки, технології та кваліфікації персоналу, і реалізувати всі потенційні можливості працівників, досягти високого рівня продуктивності праці та забезпечити беззбиткову діяльність підприємства і попередити кризу.

Робота з формування трудового потенціалу включає: процес комплектування ядра колективу, здатного постійно підтримувати оптимальний рівень трудового потенціалу організації; створення умов, що сприяють адаптації працівника на підприємстві, формуванню його різноманітних зв'язків на підприємстві, а також здійснення заходів, які запобігають появі незадоволеності працівника своїм становищем [17, с. 29].

Таким чином, формування трудового потенціалу підприємства являє собою, з одного боку, – самостійний процес, який починається з визначення потреби в персоналі і закінчується наявністю на підприємстві персоналу, що відповідає всім його вимогам і є джерелом його подальшого розвитку, а з другого боку, – це частина єдиного процесу, де формування трудового потенціалу є лише першою сходинкою, на основі якої буде відбуватися подальший розвиток і використання персоналу підприємства. Люди є конкурентними представниками та багатством підприємства, їх необхідно розвивати разом з іншими ресурсами, щоб досягти стратегічних цілей. Зміни, що відбуваються в економіці і політиці на різних рівнях управління, з одного боку, створюють великі можливості для розвитку особистості, з другого боку, вносять значний ступінь невизначеності в її життя. Ринок створює гнучку систему різних мотиваційних механізмів інтенсивної та високопродуктивної праці, але разом з тим не гарантує права на працю, дохід, освіту, соціальний захист, здоров'я.

За таких умов ступінь соціальної стійкості окремих працівників, а також соціально-професійних груп обумовлений рівнем їх конкурентоспроможності і багато в чому залежить від розвитку у працівників певних якісних характеристик трудового потенціалу. Високий рівень конкурентоспроможності працівників, з одного боку, є однією з умов ефективної діяльності підприємства, з другого боку, забезпечує його власникам певний рівень особистої економічної безпеки і соціальної стійкості.

В умовах антикризового управління формування трудового потенціалу підприємства є одним із найважливіших завдань керівництва підприємства. Можливість успішного подолання кризи є невід'ємною складовою управління підприємством, яке може бути дієвим лише за наявності ефективного і якісного трудового потенціалу, що здатний забезпечити беззбиткову діяльність підприємства і подальший його розвиток. Як показує досвід, керівництво значної кількості підприємств у кризових умовах здійснює скорочення штатів своїх працівників, не підвищує або навіть зменшує їм заробітну плату. Наслідки таких дій можуть бути непередбачуваними, а в деяких випадках і непоправними: плінність кадрів, звільнення висококваліфікованих працівників, зниження якості виробництва, продуктивності праці, зменшення обсягу реалізації продукції, настання кризи. Отже для забезпечення успішної діяльності підприємства та досягнення мети антикризового управління особливо важливими є прийняті управлінські рішення керівництва підприємства щодо трудового потенціалу.

Трудовий потенціал пов'язаний з ефективністю праці, яка може бути досягнута при використанні трудового потенціалу окремою людиною або суспільством за певних умов, що забезпечують можливість досягнення максимальної віддачі працівника. Причому, створення умов для найбільш продуктивної праці залежить не тільки від окремих підприємств, а багато в чому від політики держави.

Якщо держава забезпечить можливість створення умов для повної реалізації та постійного розвитку професійно-кваліфікаційного, психофізіологічного, творчого, мотиваційного, морального потенціалів працівників у масштабах всієї країни, на основі проведення відповідної політики, то можна розраховувати і на максимальну віддачу трудового потенціалу в цілому. Трудовий потенціал суспільства за сприятливих умов повинен збільшуватися. Проте офіційна статистика України фіксує високу смертність, низьку народжуваність, значну захворюваність, що свідчить про негативні тенденції, які звужують природний фундамент формування трудового потенціалу. Нині одним із головних завдань, пов'язаних зі збереженням трудового потенціалу, стає підвищення якості життя взагалі та якості трудового життя зокрема.

Висновки. Очевидно, що на збереження і зростання трудового потенціалу країни впливає підвищення рівня життя на основі збільшення доходів населення. Без наявності на підприємстві висококваліфікованих працівників потенціал виробництва та управління підприємством значно погіршуються. Розробка регулюючих заходів, спрямованих на трудовий потенціал, повинна мати під собою теоретичну основу, що акумулює найкращі досягнення економічної та управлінської думки, визначає придатність існуючих концепцій і моделей до сучасних умов, які пояснюють нові явища в сфері праці в умовах антикризового управління.

Потреба в такій теоретичній основі, в науковому осмисленні процесу формування і розвитку трудового потенціалу, в розробці нових методичних основ оцінювання цього потенціалу, що враховують особливості впливу сукупності політико-правових, соціально-економічних, демографічних, науково-технічних та інших факторів, стає все більш і більш нагальною. Розвиток трудового потенціалу в динамічних умовах сучасної економіки вимагає нових підходів, адекватних соціально-економічним трансформаціям. Без розуміння стратегічної ролі трудового потенціалу на сьогодні підприємствам неможливо вийти із кризового становища і зайняти своє місце в ринкових умовах, створивши при цьому стійкі конкурентні переваги.

Список використаної літератури

1. Потенціал підприємства: формування та використання: підручник / Н. В. Касьянова, Д. В. Солоха, В. В. Морева, О. В. Белякова, О. Б. Балакай. 2-ге вид., перероб. та доп. Київ: Центр учбової літератури, 2013. 248 с.
2. Круш П. В., Сімчера О. І. Трудовий потенціал підприємства: сутність та структура. *Економічний вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»*. 2014. № 11. С. 233–237. URL: http://C:/Users/Admin/Downloads/evntukpi_2014_11_39.pdf
3. Струмилин С. Г. Проблемы экономики труда. Москва: Наука, 1982. 733 с.
4. Машенков В. Ф., Мальцев И. Е. Формирование и использование рабочей силы в сельском хозяйстве. Москва: Агропромиздат, 1988. 159 с.
5. Гриньова В. М., Писаревська Г. І. Управління кадровим потенціалом підприємства: монографія. Харків: Вид-во ХНЕУ, 2012. 228 с.
6. Линенко А. В., Шевченко О. Л. Сутність й аналіз трудового потенціалу підприємства за показниками ефективності його використання. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво*. 2008. № 4. С. 111–116.
7. Михайленко О. В. Теоретичні аспекти розвитку та оцінки трудового потенціалу. URL: http://archive.nbu.gov.ua/e-journals/pspe/2010_1/Mihaylenko_110.htm
8. Ровенська В. В. Трудовий потенціал підприємства: поняття, структура. *Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності*. 2011: URL: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Traeiv/2011_3/110.Pdf
9. Чураков В. Я. Актуальные проблемы использования трудовых ресурсов села. Москва: Колос, 1972. 272 с.
10. Верхоглядова Н. І., Русієнко М. І. Характеристика і структура трудового потенціалу підприємства. *Інноваційна економіка: Всеукр. наук.-вироб. журн.* URL: http://archive.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/inek/2011_4/37.pdf
11. Трудовий потенціал, зайнятість і ринок праці / Долішній М. І., Злупко С. М., Злупко Т. С., Токарський Т. Б. Львів: Наук.-дослід. та ред.-видав. відділ Львів. ін-ту внутр. справ при Нац. акад. внутр. справ України, 1997. 340 с.
12. Маслов С. В. Управление персоналом предприятия: учеб. пособие / под ред. П. В. Шеметова. Москва: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 2001. 312 с.

13. Ареф'єва О. В., Коренков О. В. Управління потенціалом розвитку промислових підприємств: монографія. Київ: ГРОТ, 2004. 200 с.
14. Приймак В., Баранкевич М., Цицак В. Інтегральна оцінка розвитку трудового потенціалу регіону з урахуванням його якісних характеристик. *Регіональна економіка*. 2004. № 2. С. 45–53.
15. Приймак В. І. Трудовий потенціал і механізми його реалізації в регіоні: монографія. Львів: Вид. центр ЛНУ ім. І. Франка, 2002. 383 с.
16. Шило К. М. Структура трудового потенціалу України. *Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика*. 2011. С. 150–156. URL: http://archive.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/Vbumb/2011_4/28.pdf
17. Леденева Е. Трудовой потенциал как экономическая категория. *Человек и труд*. 2008. № 1. С. 29–30.
18. Злупко С. М., Радецький Й. І. Людський потенціал, зайнятість і соціальний захист населення в Україні: навч. посіб. Львів: Вид. центр ЛНУ ім. І. Франка, 2001. 193 с.
19. Сембер С. В. Використання трудового потенціалу в умовах структурної перебудови економіки: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.09.01. Львів, 2000. 19 с.
20. Череп А. В., Зубрицька Я. О. Основи формування трудового потенціалу в державі, регіоні, на підприємстві. *Вісник Запорізького національного університету*. 2011. № 1 (9). С. 245–254.
21. Кліяненко Б. Т., Большенко С. Ф. Вплив мотиваційного фактора на формування конкурентоспроможного трудового потенціалу регіону. *Регіональна економіка*. 2004. № 4 (34). С. 7–15.
22. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч.-метод. посіб. / за заг. ред. проф. Є. П. Качана. Тернопіль: ТДЕУ, 2006. 373 с.
23. Шевчук Л. Т. Медико-соціальні основи використання трудового потенціалу в Україні: автореф. дис. ... д-ра екон. наук: спец. 08.09.01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка та політика», НАН України. Ін-т регіон. дослідж. Львів, 2005. 46 с.
24. Фоміних Т. О. Аналіз компонентної структури трудового потенціалу регіону. *Економічний вісник Донбасу*. 2011. № 2 (24). С. 58–62.
25. Коломицева О. В., Васюк Н. В. Особливості оцінювання вартості підприємства для конкретних цілей. *Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки*. 2014. № 35. Ч. III, т. 2. С. 5–10.
26. Генкін Б. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика): монография. Москва: ИНФРА-М, 2011. 352 с.
27. Одогов Ю. Г., Никонова Т. В. Аудит и контроллинг персонала. Москва: Альфа-Пресс, 2006. 560 с.

References

1. Kasianova, N. V., Solokha, D. V., Morieva, V. V., Beliakova, O. V., Balakai, O. B. (2013). Enterprise potential: the formation and use: a textbook. 2nd ed. Kyiv: Tsentr uchbovoi literatury, 248 p. [in Ukrainian].
2. Krush, P. V., Simchera, O. I. (2014). Enterprise labor potential: the essence and structure. *Ekonomichniy visnyk Natsionalnoho tekhnichnoho universytetu Ukrainy "Kyivskiy politekhnichnyi instytut"*, No. 11, pp. 233–237. Available at: http://C:/Users/Admin/Downloads/evntukpi_2014_11_39.pdf
3. Strumilin, S. G. (1982). Problems of labor economy. Moscow: Nauka, 733 p. [in Russian].
4. Mashenkov, V. F., Maltsev, I. Ye. (1988). The formation and use of labor force in agriculture. Moscow: Ahropromizdat, 159 p. [in Russian].
5. Hrynova, V. M., Pysarevska, H. I. (2012). Management by enterprise labor potential: monograph. Kharkiv: Vyd-vo KhNEU, 228 p. [in Ukrainian].
6. Lynenko, A. V., Shevchenko, O. L. (2008). The essence and analysis of enterprise labor potential by the indices of its use efficiency. *Derzhava ta rehiony. Seriya: Ekonomiky ta pidpriemnytstvo*, No. 4, pp. 111–116 [in Ukrainian].
7. Mykhailenko, O. V. Theoretical aspects of the development and assessment of labor potential. Available at: http://archive.nbu.gov.ua/e-journals/pspe/2010_1/Mihaylenko_110.htm
8. Rovenska, V. V. (2011). Enterprise labor potential: the notion and structure. *Teoretychni i praktychni aspekty ekonomiky ta intelektualnoi vlasnosti*. Available at: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Tpaeiv/2011_3/110.Pdf
9. Churakov, V. Ya. (1972). Actual problems of the use of village labor resources. Moscow: Kolos, 272 p. [in Russian].
10. Verkhohliadova, N. I., Rusiienko, M. I. The characteristics and structure of enterprise labor potential. *Innovatsiina ekonomika: All-Ukr. sci.-prod. journal*. Available at: http://archive.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/inek/2011_4/37.pdf
11. Dolishnii, M. I., Zlupko, S. M., Zlupko, T. S., Tokarskyi T. B. (1997). Labor potential, employment and labor market. Lviv: Nauk.-doslid. ta red.-vydav. viddil Lviv. in-tu vnutr. sprav pry Nats. akad. vnutr. sprav Ukrainy, 340 p. [in Ukrainian].

12. Maslov, Ye. V. (2001). Enterprise personnel management. In: P. V. Shemetov (ed.). Moscow: INFRA-M; Novosibirsk: NGAEiU, 312 p. [in Russian].
13. Arefieva, O. V., Korenkov, O. V. (2004). Management by the potential of industrial enterprises development. Kyiv: HROT, 200 p. [in Ukrainian].
14. Pryimak, V., Barankevych, M., Tsytzak, V. (2004). Integral assessment of the development of regional labor potential taking into account its qualitative characteristics. *Rehionalna ekonomika*, No. 2, pp. 45–53 [in Ukrainian].
15. Pryimak, V. I. (2002). Labor potential and the mechanisms of its realization in the region: monograph. Lviv: Vyd. tsentr LNU im. I. Franka, 383 p. [in Ukrainian].
16. Shylo, K. M. (2011). The structure of labor potential of Ukraine. *Demohrafiia, ekonomika pratsi, sotsialna ekonomika i polityka*, pp. 150–156. Available at: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Vbumb/2011_4/28.pdf
17. Ledeneva, E. (2008). Labor potential as an economic category. *Chelovek i trud*, No. 1, pp. 29–30 [in Russian].
18. Zlupko, S. M., Radetskyi, Y. I. (2001). Labor potential, employment and social protection of the population in Ukraine: a textbook. Lviv: Vyd. tsentr LNU im. I. Franka, 193 p. [in Ukrainian].
19. Sember, S. V. (2000). The use of labor potential in the conditions of structural reorganization of the economy: author's abstract for Ph.D. in Economics. Lviv, 19 p. [in Ukrainian].
20. Cherep, A. V., Zubrytska, Ya. O. (2011). The fundamentals of labor potential in the state, region, at an enterprise. *Visnyk Zaporizkoho natsionalnoho universytetu*, No. 1 (9), pp. 245–254 [in Ukrainian].
21. Kliianenko, B. T., Bolshenko, C. F. (2004). The influence of motivation factor on the formation of competitive labor potential of the region. *Rehionalna ekonomika*, No. 4 (34), pp. 7–15 [in Ukrainian].
22. Kachan, Ye. P. (ed.) (2006). Labor economy and social-labor relations: a textbook. Ternopil: TDEU, 373 p. [in Ukrainian].
23. Shevchuk, L. T. (2005). Medical and social bases of labor potential use in Ukraine: author's abstract for Dr.Sc. in Economics. Lviv, 46 p. [in Ukrainian].
24. Fominykh, T. O. (2011). The analysis of component structure of labor potential. *Ekonomichnyi visnyk Donbasu*, No. 2 (24), pp. 58–62 [in Ukrainian].
25. Kolomytseva, O. V., Vasyuk, N. V. (2014). The peculiarities of assessment of enterprise value for concrete purposes. *Zbirnyk naukovykh prats Cherkaskogo derzhavnogo tehnologichnogo universitetu. Seriya: Ekonomichni nauky*, No. 35, part III, vol. 2, pp. 5–10 [in Ukrainian].
26. Genkin, B. (2011). Motivation and organization of efficient work (theory and practice). Moscow: INFRA-M, 352 p. [in Russian].
27. Odegov, Yu. G., Nikonova, T. V. (2006). The audit and controlling of personnel. Moscow: Alfa-Press, 560 p. [in Russian].

Ya. V. Gavrylenko

ESSENCE AND APPROACHES TO LABOR POTENTIAL DEVELOPMENT OF THE ENTERPRISE

The article deals with organizational and methodical aspects of the development of labor potential at Ukrainian enterprises and the peculiarities of its formation in a crisis state. Scientific opinions to determine the meaning of the "labor potential" definition and the structure of its components are systematized. The author determines the basic principles of personnel management in the context of crisis management and considers the peculiarities of their use by managers in the system of crisis management in order to prevent the crisis or exit from the crisis situation.

The article is aimed at the development of theoretical and methodological provisions concerning the formation and development of enterprise's potential in the conditions of crisis management.

It is evident that the retention and growth of labor potential are conditioned by the rise of living standards based on the increase of population incomes. Without highly qualified personnel at an enterprise the production potential and enterprise management take a turn to the worse. The development of regulating measures aimed at labor potential should have theoretical foundation which accumulates the best achievements of economic and management thought, determines the fitness of existing concepts and models to current conditions that explain new phenomena in the sphere of labor in the conditions of crisis management.

The need in such a theoretical basis, in scientific understanding of the process of the formation and development of labor potential, in the development of new methodological bases for assessing this potential,

taking into account the peculiarities of the impact of the totality of political and legal, socio-economic, demographic, scientific, technical and other factors is becoming more and more urgent. The development of labor potential in the dynamic conditions of the modern economy requires new approaches that are adequate to socio-economic transformations. Without understanding the strategic role of labor potential, it is impossible for enterprises to get out of a crisis situation and take their place in market conditions, while creating stable competitive advantages.

Keywords: *labor potential, labor resources, subjects of economic activities, structural components of labor potential, crisis management.*

Стаття надійшла до редакції 03.01.2019

DOI 10.24025/2306-4420.0.52.2019.160436

Гавриленко Яна Валеріївна, аспірант, кафедра обліку, аналізу і оподаткування, Черкаський державний технологічний університет; e-mail: vali4ka14@ukr.net
Ya. V. Gavrylenko, postgraduate student, Cherkasy State Technological University