

ІСТОРИЧНА ЕВОЛЮЦІЯ ТА СУЧАСНА ІНТЕРПРЕТАЦІЯ ДЕФІНІЦІЙ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ КАТЕГОРІЇ «ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ»

Дмитрієв І.А., д-р екон. наук, професор

Шевченко І.Ю., д-р екон. наук, доцент

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Постановка проблеми. Наукова література акумулювала досить багато різноманітних термінів для всебічного окреслення розвитку людини, проте найбільшої популярності отримали соціально-економічні категорії «людський потенціал», «трудова потенціал» і «людський капітал». У широкому сенсі людський потенціал – це можливість людини прожити довге, здорове та творче життя; трудова потенціал – можливість розвивати та реалізувати людський потенціал через трудову діяльність; людський капітал – можливість розвивати та реалізувати трудова потенціал унаслідок цільових інвестицій (рис. 1).

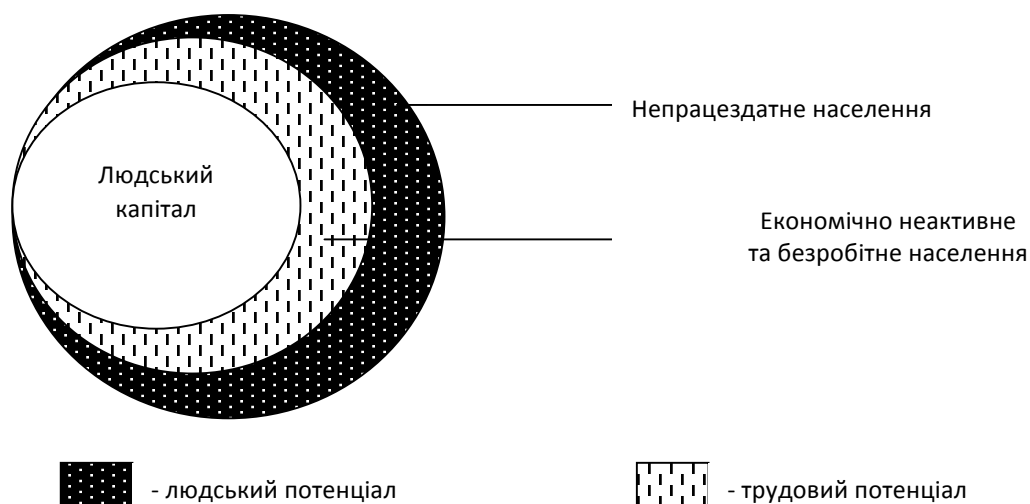


Рис. 1. Співвідношення соціально-економічних категорій «людський потенціал», «трудова потенціал» і «людський капітал»

Джерело: побудовано авторами

На рис. 1 наглядно представлені кількісні резерви розвитку людського потенціалу та трудового потенціалу – «непрацевдатне населення», «економічно неактивне та безробітне населення» відповідно. Мінімізація цих резервів шляхом віднесення їх до тієї частини потенціалу, яка реалізується, є важливим завданням для науковців, фахівців-практиків, можновладців. У той же час якщо завдання мінімізації частки непрацевдатного населення в структурі наявного населення є більшою мірою прерогативою держави й отримує відображення у соціальній політиці, то завдання максимізації рівня економічної активності та зайнятості населення потребує більш комплексного підходу – поєднання зусиль

органів державної влади та суб'єктів господарювання/підприємництва. Тому акцентуємо увагу на трудовому потенціалі як об'єкті дослідження.

Первісним етапом дослідження будь-якого об'єкту є визначення його есенціальних характеристик, що потребує попереднього комплексного аналізу наданих науковцями дефініцій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Трудовий потенціал як соціально-економічна категорія знаходиться у полі зору науковців, починаючи з 80-х років ХХ ст. і до сьогоднішніх днів.

Науковцями трудовий потенціал досліджується:

– на різних рівнях його прояву – макро- (О.А. Атаєва, І.І. Бажан, Д.П. Богиня, Л.В. Ганіч, В.М. Гриньова, О.А. Грішнова, М.І. Долішній, Л.О. Згалат-Лозинська, Л.М. Ільїч, П.А. Климець, В.Я. Костів, А.С. Криклій, В.М. Лич, Г.М. Максимюк, Г.Ю. Міщук, В.М. Мороз, Ю.І. Муромцева, Н.В. Оленцевич, В.С. Пономаренко, О.І. Ратушенко, С.Ю. Трубич, Л.В. Шаульська, К.М. Шило, Л.Т. Шевчук, В.Г. Щербак), мезо- (І.М. Антохова, Г.П. Баб'як, М.І. Бібен, Г.В. Войтенко, С.А. Гальперіна, В.С. Грицевич, І.О. Джаїн, О.І. Дребот, Ю.Ю. Заволока, С.В. Засанська, Й.П. Звонар, О.А. Ковенська, В.Ф. Кондратьєва, О.М. Левченко, Н.Д. Лук'янченко, І.І. Мандюк, В.П. Мікловда, О.П. Ольшанська, В.В. Онікієнко, С.Р. Пасека, М.І. Пітюлич, В.І. Приймак, Н.М. Слівінська, Ф.Ф. Соханич, Н.А. Тітова, А.І. Уланчук, Л.А. Чвертко, І.Б. Чичкало-Кондрацька, Е.Ф. Югас, В.В. Ярова), мікро- (Н.І. Верхоглядова, Т.О. Водолажська, Т.В. Голубєва, І.І. Демко, К.Б. Козак, О.О. Лукашов, Л.Г. Миронова, М.М. Новікова, С.М. Самойленко, В.В. Сідоренко, О.І. Сімчера, В.Л. Смолюк, О.В. Ткачук, Е.Е. Шамілева);

– за галузями національної економіки – промисловим сектором (О.В. Ареф'єва, П.О. Бегма, Ю.С. Братішко, О.В. Волкова, Л.В. Галаз, О.І. Гнибіденко, А.Г. Гольдфарб, А.І. Данилюк, О.В. Коренков, Г.М. Мутерко, Р.М. Набока, І.В. Новойтенко, Т.Г. Пенцак, А.М. Рєвва, В.В. Ровенська, Т.В. Синиця, Н.В. Чорноморченко), аграрним сектором (О.А. Бугуцький, О.О. Васильєва, А.В. Владечак, І.В. Горковенко, Г.Б. Дуда, І.В. Думенко, Я.О. Зубрицька, М.А. Коротєєв, Н.М. Котько, В.Ф. Крисько, Л.М. Курбацька, О.І. Лисак, Л.І. Личук, Н.А. Мазур, В.П. Муляр, А.М. Пивовар, В.М. Попов, В.В. Россоха, М.Г. Саєнко, А.В. Череп, І.І. Чернега, В.В. Черніченко, А.В. Чупіс, І.В. Хлівна, Л.В. Шовкун, Л.Г. Ярова), будівельним сектором (О.П. Омеляненко, М.І. Русінко), транспортним сектором (Г.М. Гребенюк, О.В. Полоус), торгівельним сектором (Н.Р. Гураль, Л.В. Степанова), банківським сектором (Т.І. Лепейко, А.О. Малюкіна, М.О. Хоша), освітнім сектором (О.А. Колесник, А.М. Рибніков);

– у контексті урбанізації (С.В. Сембер, Н.О. Шевченко) та деурбанізації (Е.А. Атаманюк, Н.М. Бондаренко, В.М. Василенко, Н.Р. Зіятдінова, О.І. Кузьмак, А.В. Куцмида, С.Д. Лучик, Ю.Ф. Мельник, В.К. Міга, В.А. Слепцов, О.Й. Хомин, В.Г. Швець, А.В. Шестакова, Н.О. Шишпанова, В.В. Юзефович, К.І. Якуба).

Невирішені складові загальної проблеми. Виходячи з диференціації підходів до надання есенціальної характеристики трудовому потенціалу задля їх консолідації віддамо перевагу ретроспективному підходу, дослідивши історичну еволюцію дефініцій соціально-економічної категорії «трудоий потенціал».

Формулювання цілей статті. Метою статті є дослідження історичної еволюції та надання сучасної інтерпретації дефініції соціально-економічної категорії «трудоий потенціал».

Виклад основного матеріалу дослідження. Табл. 1 містить систематизацію дефініцій соціально-економічної категорії «трудоий потенціал» у ретроспективі від проголошення незалежності України до сьогодення часу.

Таблиця 1

Дефініції соціально-економічної категорії «трудоий потенціал»

Вчений(-ні)	Роки	Інтерпретації дефініції «трудоий потенціал»
1	2	3
В. Онікієнко [1]	1994	Трудоий потенціал – це сукупність працездатного населення, яке має відповідну професійно-кваліфікаційну підготовку.
М. Пітюлич, М. Бібен, В. Мікловда [2]	1996	Трудоий потенціал – це сукупність різних характеристик працездатного населення, які визначають його кількісно-якісну оцінку, що реалізується в процесі трудової діяльності.
С. Сембер [3]	2000	Трудоий потенціал – це гранична здатність працездатного населення локального територіального утворення до праці, яка обумовлюється існуючим поділом та спеціалізацією праці, системою виробничих та кооперативних зв'язків, історичними трудовими традиціями, соціально-психологічними характеристиками носіїв праці, що надають йому ряд специфічних ознак, та здатністю до самовідтворення і створення засобів для існування.
Д. Богиня, О. Грішнова [4]	2002	Трудоий потенціал – це інтегральна оцінка якісних та кількісних характеристик економічно активного населення.
Г. Осовська, В. Крушельницька [5]	2003	Трудоий потенціал – це сукупність працездатного населення з урахуванням його інтелектуального розвитку, знань, вмінь, досвіду, духовних цінностей, звичаїв, переконань і патріотизму.
О. Ареф'єва, О. Коренков [6]	2004	Трудоий потенціал – це трудова дієздатність колективу, ресурсні працездатні можливості облікового складу підприємства, з урахуванням їхнього віку, фізичних можливостей, наявних знань та професійно-кваліфікаційних навичок.
Б. Кліяненко, С. Большенко [7]	2004	Трудоий потенціал – це сукупність якісних та кількісних характеристик трудових ресурсів, які визначають максимальні можливості до виробництва високоякісної конкурентоспроможної продукції та надання послуг.
З. Варналій, А. Мокій, О. Новикова [8]	2005	Трудоий потенціал – це інтегральна сукупність можливостей населення до економічної активності як суб'єктів трудової діяльності.

1	2	3
В. Васильченко, А. Гриненко, О. Грیشнова, Л. Керб [9]	2005	Трудовий потенціал – це: - частина потенціалу людини як особистості, який формується на основі природних даних (здібностей), освіти, виховання та життєвого досвіду; - можливості участі людини, співробітників підприємства, населення країни у виробництві та обміні благ.
Л. Галаз [10]	2006	Трудовий потенціал – це запаси праці, що залежать від загальної чисельності трудових ресурсів та їх структури за статтю та віком, накопичених знань, ступеня відповідності демографічної структури працівників умовам підвищення ефективності праці, соціальній мобільності населення (територіальній та професіональній).
Л. Шаульська [11]	2006	Трудовий потенціал – це ресурси праці, які визначають сукупність можливостей населення до активної трудової, підприємницької, інноваційної діяльності в комплексі з умовами та якістю їх використання у сфері праці.
Н. Каленіна [12]	2008	Трудовий потенціал – це наявні та потенційні можливості працівників забезпечити реалізацію цілей підприємства з найраціональнішими витратами всіх виробничих ресурсів за умови впливу сприятливих соціально-демографічних і економічних факторів.
Е. Югас [13]	2008	Трудовий потенціал – це сукупність якостей людини, що визначають можливість та границі її участі в трудовій діяльності.
В. Гриньова та інші [14]	2009	Трудовий потенціал – це існуючі і потенційні можливості працюючих з реалізації їх кількісних і якісних характеристик у конкретних соціально-економічних та виробничо-технічних умовах.
В. Щербак [15]	2009	Трудовий потенціал – це складноструктурована динамічна система, яка втілюється в сукупності його якостей та властивостей: природно-біологічних, освітньо-професійних, соціально-мотиваційних та креативно-інноваційних.
С. Засанська [16]	2010	Трудовий потенціал – це економічно активне населення, яке, з врахуванням його інтегральних характеристик кількості, якості, міри здатності до праці та оптимального використання робочого часу, створює значний обсяг валового внутрішнього продукту.
А. Коцур [17]	2010	Трудовий потенціал – це складова людського потенціалу, сукупність якісних характеристик економічно активного населення, що можуть бути використані в процесі праці.
С. Гринкевич [18]	2011	Трудовий потенціал – це наявність ресурсів праці економічно активного населення, здатних до самовідтворення та таких, що відзначаються мінливістю, а також їх запас, при ефективному використанні яких забезпечується досягнення поставлених цілей.
Л. Кулинич [19]	2011	Трудовий потенціал – це складова потенціалу людини, яка, поєднуючи кількісні та якісні характеристики, спроможна до самореалізації й ефективного використання потенційних можливостей людини в процесі трудової діяльності.

1	2	3
В. Гриньова, Г. Писаревська [20]	2012	Трудовий потенціал – це величина можливої участі працівників у виробництві та на рівні окремих проектів підприємства, яка може змінюватися під впливом внутрішніх та зовнішніх чинників в умовах зацікавленості, з огляду на вік працівників, їх фізичні можливості, наявні знання та професійно-кваліфікаційні навички і може бути використана для досягнення цілей як підприємства та його окремих проектів, так і самих працівників.
В. Козар [21]	2012	Трудовий потенціал – це складне поєднання фізичних та творчих здібностей, знань, навичок, досвіду, духовних та моральних цінностей, культурних установ та традицій, що залежить від ряду взаємопов'язаних кількісних та якісних факторів, таких як чисельність працездатного населення, стан здоров'я, загальноосвітня підготовка, професіональні знання, досвід, активність робітників.
І. Шевченко [22]	2012	Трудовий потенціал – це сукупність кількісних і якісних характеристик працездатного населення, які реалізуються та можуть бути реалізовані відповідно до наявного й перспективного попиту на них на ринку праці з урахуванням впливу об'єктивних і суб'єктивних факторів.
О. Кузьмак [23]	2013	Трудовий потенціал – це реальні і потенціальні трудові можливості суспільства, регіону, галузі, підприємства, що можуть бути мобілізовані в процесі виробничих відносин з метою досягнення певної мети.
Т. Немченко [24]	2013	Трудовий потенціал – це інтегральна сукупність потенційних можливостей працездатного населення, а також тих, хто готується до трудової діяльності, щодо реалізації їх кількісних та якісних характеристик, які виявляються в трудовому процесі.
О. Сімчера [25]	2013	Трудовий потенціал – це інтегральна характеристика здібностей та можливостей населення як наявних так і перспективних, які визначаються у формі ресурсів та резервів живої праці у 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.
Л. Ганіч [26]	2014	Трудовий потенціал – це потенціал робочого часу людини, що володіє сукупністю загально-професіональних та професійно-кваліфікаційних характеристик, які, враховуючи історичні, демографічні, національні та інші особливості можуть бути використані в тій або іншій сфері суспільного виробництва.
О. Гончар, Т. Руденко [27]	2014	Трудовий потенціал – це частка матеріального виробництва, що характеризується наростанням матеріальних благ в процесі розвитку індивідуальності людини та охоплює лишу ту її частину, в якій спостерігається наростання матеріальних благ понад рівень, що був досягнутий раніше в процесі розвитку індивідуальності людини.

1	2	3
В. Скурська [28]	2014	Трудовий потенціал – це сукупність кількісних та якісних характеристик працівників в єдності індивідуального та групового компонентів, що визначають наявні та майбутні можливості їх участі у трудовій діяльності для досягнення цілей підприємства за певних виробничих умов.
О. Харун [29]	2014	Трудовий потенціал – це сукупність можливостей персоналу з урахуванням його психологічних, професійних та кваліфікаційних умов використання, виходячи з технічної та технологічної оснащеності підприємства для досягнення цілей останнього і задоволення потреб працівників.
П. Бегма [30]	2015	Трудовий потенціал – це вхідні, внутрішні та вихідні потоки кількісних і якісних його характеристик, які в процесі застосування до них операцій із формування, перетворення, переміщення та реалізації здійснюють фізичне, посадове та професійно-кваліфікаційне переміщення в просторово-часовому інтервалі.
З. Живко, Н. Була, Н. Фостяк [31]	2015	Трудовий потенціал – це: сукупна суспільна здатність до праці; потенційна трудова дієздатність суспільства.
Н. Мазур, Г. Дуда [32]	2015	Трудовий потенціал – це сукупність здібностей людини, які за рахунок взаємодії освіти, науки та виробництва здатні до самореалізації, розвитку та ефективного використання у трудовій діяльності.
Г. Заєць [33]	2016	Трудовий потенціал – це інтегровані наявні та в майбутньому набуті можливості трудового колективу та систем управління ним, що дозволяють задовольнити потреби підприємства та забезпечити досягнення цілей його розвитку найефективнішим чином.
Є. Івченко, О. Серікова [34]	2016	Трудовий потенціал – це сукупна здатність фізичних та духовних властивостей окремого робітника досягати в заданих умовах певних результатів його виробничої діяльності, з одного боку, і здатність вдосконалюватися в процесі праці, вирішувати нові задачі, що виникають в результаті змін у виробництві, – з іншого.
Н. Садовська [35]	2016	Трудовий потенціал – це: - можливості участі працівника (або всього колективу організації) у суспільно-корисній діяльності як специфічного виробничого ресурсу; - характеристика якостей працівника (працівників), що відображають ступінь розвитку його (їх) здібностей, придатність і підготовленість до виконання робіт визначеного виду і якості, ставлення до праці, можливість та готовність працювати з повною віддачею сил та здібностей.
О. Галан [36]	2017	Трудовий потенціал – це економічна форма особистісного фактору виробництва в його спільному русі з речовими факторами, що виражається в кінцевому результаті, який може бути отриманий при повноцінній реалізації наявних потенцій.

1	2	3
К. Корбут [37]	2017	Трудовий потенціал – це інтегральна форма, що кількісно та якісно характеризує здатність суспільства в динаміці забезпечити людський фактор виробництва у відповідності з вимогами його розвитку.
В. Бугас, О. Науменко [38]	2018	Трудовий потенціал – це наявні та перспективні можливості трудового колективу підприємства кількісно й якісно задовольняти потреби підприємства та реалізовувати його цілі найефективнішим чин/ом за наявності відповідного ресурсного забезпечення.
П. Каминський [39]	2018	Трудовий 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.
О. Птащенко [40]	2018	Трудовий потенціал – це виробнича здатність підприємства (групи, індивіда), що визначається особистісними (фізичними, інтелектуальними та духовними) здібностями з врахуванням взаємозв'язків, що склалися з матеріально-технічними, інноваційними, соціокультурними та іншими складовими економічного потенціалу підприємства.
В. Пілявський [41]	2019	Трудовий потенціал – це якісні характеристики трудових ресурсів, робочої сили і людського капіталу щодо здатності і можливості окремого працівника та сукупності (персоналу) на підприємстві активізувати особистий і уречевлений фактори виробництва.
І. Райковська [42]	2019	Трудовий потенціал – це сукупність кваліфікації та професійних здібностей всіх працівників підприємства, а також їхніх здобутків у справі ефективної організації праці та розвитку персоналу.
Т. Водолажська [43]	2021	Трудовий потенціал – це сукупність наявних та потенційних можливостей і здібностей працівників, застосовуваних у трудовій діяльності, що можуть виявлятися за новітніх мінливих умов соціально-економічного середовища функціонування підприємств та спрямованих на нарощення, розвиток і ефективне їх використання з метою досягнення стратегічних цілей розвитку підприємства.

Джерело: складено авторами за джерелами [1-43]

Попри диференціацію представлених у табл. 1 дефініцій соціально-економічної категорії «трудовий потенціал» слід виділити деякі спільні риси виявлених науковцями есенціальних характеристик об'єкту дослідження:

– трудовий потенціал інтегрує кількісні й якісні характеристики, зокрема такі як: працездатність [1–3; 5; 6; 21; 22; 24; 31]; економічна активність [4; 8; 16–18]; мобільність [10]; стать [10]; вік [6; 20]; фізичні можливості та стан здоров'я [6; 15; 20; 21; 30; 34; 40]; виховання й інтелектуальний розвиток [5; 9; 21; 40]; освіта та професійно-кваліфікаційна підготовка (знання, вміння, навички, досвід) [1; 5; 6; 9; 10; 15; 20; 21; 26; 29; 30; 35; 42]; творчі та

креативно-інноваційні здібності [15; 21]; соціально-психологічні та мотиваційні характеристики [3; 5; 15; 21; 29; 34; 35; 40];

– трудовий потенціал містить реалізовану (існуючу, наявну, реальну) та нереалізовану (потенційну, можливу, запасну, резервну, перспективну, майбутню) частини [10; 12–14; 18; 19; 22–25; 28; 33; 34; 36–39; 43];

– реалізація трудового потенціалу сприяє досягненню поставлених цілей (особистісних цілей [20; 27; 29; 34; 41]; стратегічних, тактичних і оперативних цілей суб'єктів господарювання/підприємництва (до прикладу, таких як виробництво високоякісної конкурентоспроможної продукції [7]; раціоналізація витрат усіх виробничих ресурсів [12]; оптимальне використання робочого часу [16]; ефективна організація праці та розвиток персоналу [42]) або цілей їх окремих проєктів [20]; цілей стратегій і програм розвитку галузей, регіонів, держави (до прикладу, створення валового внутрішнього продукту [16]; нарощування матеріальних благ [27]));

– формування, розвиток і використання трудового потенціалу здійснюється під впливом об'єктивних (зовнішніх) факторів (до прикладу, соціально-демографічних факторів [3; 12; 14; 26; 43], економічних факторів [3; 12; 14; 22; 25; 43], науково-технічних факторів [32]) і суб'єктивних (внутрішніх) факторів (до прикладу, виробничо-технічних факторів [3; 10; 11; 14; 28; 29]).

Висновки з проведеного дослідження. На підставі агрегування наведеного на початку дослідження твердження, що «трудова потенція – це можливість розвивати та реалізувати людський потенціал через трудову діяльність» і отриманих результатів теоретичного дослідження, вважаємо, що під трудовим потенціалом доцільно розуміти кількісно-якісну характеристику частини людського потенціалу, що реалізується на даний момент і/або може бути реалізована в майбутньому через трудову діяльність задля досягнення системи цілей на особистісному рівні, мікро-, мезо- та макrorівнях під впливом об'єктивних (зовнішніх) факторів і суб'єктивних (внутрішніх) факторів.

Перелік посилань

1. Онікієнко В. В. Методологічні питання дослідження відтворення трудових ресурсів регіону. *Зайнятість та ринок праці*. 1994. Вип. 2. С. 3–7.
2. Пітюлич М. І., Бібен М. І., Мікловда В. В. Трудовий потенціал регіону: стратегія розвитку і функціонування. Ужгород: Карпати, 1996. 139 с.
3. Сембер С. В. Використання трудового потенціалу в умовах структурної перебудови економіки: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.09.01. Львів, 2000. 19 с.
4. Богиня Д. П., Грішнова О. А. Основи економіки праці. К.: Знання-Прес, 2002. 313 с.
5. Осовська Г. В., Крушельницька О. В. Управління трудовими ресурсами. К.: Кондор, 2003. 223 с.
6. Ареф'єва О. В., Коренков О. В. Управління потенціалом розвитку промислових підприємств: монографія. Київ: ГРОТ, 2004. 200 с.

7. Кліяненко Б. Т., Большенко С. Ф. Вплив мотиваційного фактору на формування конкурентоспроможного трудового потенціалу регіону. *Регіональна економіка*. 2004. № 4(34). С. 7–15.
8. Варналій З. С., Мокій А. І., Новикова О. Ф. та ін. Регіони України: проблеми та пріоритети соціально-економічного розвитку: монографія. К.: Знання України, 2005. 498 с.
9. Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П. Управління трудовим потенціалом: навч. посібник. К.: КНЕУ, 2005. 403 с.
10. Галаз Л. В. Концептуальні засади регулювання відтворення трудового потенціалу. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. 2006. № 554. С. 221–226.
11. Шаульська Л. В. Трудовий потенціал: багаторівнева стратегія збереження та розвитку: автореф. дис. ... докт. екон. наук: 08.09.01. К., 2006. 34 с.
12. Каленіна Н. В. Сутність категорії «Трудовий потенціал підприємства». *Держава та регіони. Сер.: Економіка та підприємництво: науково-виробничий журнал*. 2008. № 3. С. 111–114.
13. Югас Е. Ф. Регіональні фактори розвитку та механізми регулювання соціально-трудоного потенціалу (на матеріалах Закарпатської області): автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.05. Ужгород, 2008. 18 с.
14. Гриньова В. М., Новікова М. М., Самойленко В. В., Смолюк В. Л. та ін. Управління розвитком трудового потенціалу підприємства: монографія. Х.: Вид. ХНЕУ, 2009. 256 с.
15. Щербак В. Г. Формування, використання та розвиток трудового потенціалу в умовах структурно-інноваційних перетворень: автореф. дис. ... докт. екон. наук: 08.00.07. Х., 2009. 36 с.
16. Засанська С. В. Трудовий потенціал регіону: розвиток та збереження в сучасних економічних умовах: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.07. К., 2010. 19 с.
17. Коцур А. С. Формування і реалізація регіональної соціальної політики збереження і розвитку трудового потенціалу: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.07. К., 2010. 20 с.
18. Гринкевич С. С. Особливості формування трудового потенціалу в умовах інформаційного суспільства. *Сталий розвиток економіки*. 2011. № 1. С. 158–162.
19. Кулинич Л. В. Трудовий потенціал: сутність та склад. *Економічний простір*. 2011. № 50. С. 98–104.
20. Гриньова В. М., Писаревська Г. І. Управління кадровим потенціалом підприємства: монографія. Х.: Вид-во ХНЕУ, 2012. 228 с.
21. Козар В. В. Методичні основи дослідження формування та використання трудового потенціалу регіону. *Сучасні питання економіки і права*. 2012. № 1. С. 13–17.
22. Шевченко І. Ю. Трудовий потенціал регіону: сутність та базова структура. *Економіка і регіон*. 2012. № 6. С. 141–145.

23. Кузьмак О. І. Етапи та методологія дослідження і оцінювання трудового потенціалу. *Економічні науки. Серія: Облік і фінанси*. 2013. Вип. 10(1). URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecnof_2013_10%281%29_39 (дата звернення: 18.02.2022).
24. Немченко Т. А. Деякі питання щодо сутності трудового потенціалу галузі. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки*. 2013. Вип. 23. С. 169–175.
25. Сімчера О. І. Наукові підходи до дослідження сутності трудового потенціалу підприємства. *Економічний простір*. 2013. № 75. С. 240–249.
26. Ганіч Л. В. Формування сучасної системи управління трудовим потенціалом в Україні. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2014. Вип. 1(52). С. 8–12.
27. Гончар О. І., Руденко Т. В. Методи управління трудовим потенціалом сучасного підприємства. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2014. № 3. Т. 3. С. 91–94.
28. Скурська В. А. Сутнісна характеристика трудового потенціалу підприємства. *Наукові праці КНТУ: Економічні науки*. 2014. Вип. 25. С. 142–147.
29. Харун О. А. Сутнісні характеристики трудового потенціалу підприємства. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2014. № 5(1). С. 53–57.
30. Бегма П. О. Сутність трудового потенціалу як соціально-економічної категорії. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія: Економічні науки*. 2015. № 2. С. 130–137.
31. Живко З. Б., Була Н. Я., Фостяк Н. С. Сучасні імперативи формування та розвитку трудового потенціалу як основа кадрової безпеки. *Вісник Донецького національного університету. Серія: Економіка і право*. 2015. Вип. 1. С. 110–114.
32. Мазур Н. А., Дуда Г. Б. Теоретичні аспекти дослідження сутності категорії «трудова потенція». *Економічні науки. Серія: Облік і фінанси*. 2015. Вип. 12(1). С. 166–174.
33. Заєць Г. П. Дослідження сутності трудового потенціалу підприємств залізничного транспорту. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2016. № 55. С. 30–35.
34. Івченко Є. А., Серікова О. М. Оцінювання використання трудового потенціалу в системі економічної безпеки. *Ефективна економіка*. 2016. № 6. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5025> (дата звернення: 18.02.2022).
35. Садовська Н. С. Сутність трудового потенціалу рекреаційного комплексу: еволюція та формування наукових поглядів. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2016. № 6. С. 296–299.
36. Галан О. Є. Оптимізація методики оцінки трудового потенціалу машинобудівного підприємства. *Економіка і суспільство*. 2017. Вип. 9. С. 368–374.

37. Корбут К. Є. Управління трудовим потенціалом підприємства: мета, функції та методи. URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2017/12/121.pdf> (дата звернення: 18.02.2022).

38. Бугас В. В., Науменко О. М. Трудовий потенціал підприємства: сутність та структура. *Ефективна економіка*. 2018. № 1. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2018_1_21 (дата звернення: 18.02.2022)

39. Каминський П. Д. Трудовий потенціал підприємства: сутність та структура. *Торгівля і ринок України*. 2018. № 2. С. 78–87.

40. Птащенко О. В. Рейтингування трудового потенціалу в умовах глобалізації. *Вісник Київського національного університету технологій та дизайну. Серія: Економічні науки*. 2018. № 5(126). С. 111–119.

41. Пілявський В. І. Трудовий потенціал підприємства: сутність, моделі зайнятості і ефективність використання. *Інтелект XXI*. 2019. № 3. С. 88–93.

42. Райковська І. Т. Визначення змісту компонентів трудового потенціалу для підвищення ефективності управління підприємством. *Науковий вісник Національної академії статистики, обліку та аудиту*. 2019. № 3. С. 87–95.

43. Водолажська Т. О. Сутнісно-змістовна характеристика поняття «трудовий потенціал підприємства». *Економіка транспортного комплексу*. 2021. Вип. 38. С. 32–45.

References

1. Onikiienko, V. V. (1994). Methodological issues of research of reproduction of labor resources of the region [Metodolohichni pytannia doslidzhennia vidtvorennia trudovykh resursiv rehionu], *Employment and Labor Market*, Issue 2, P. 3–7.

2. Pitiulych, M. I., Biben, M. I., Miklovda, V. V. (1996). *Labor potential of the region: strategy of development and functioning [Trudovyi potentsial rehionu: stratehiia rozvytku i funktsionuvannia]*. Uzhhorod: Karpaty, 139 p.

3. Sember, S. V. (2000). *Use of labor potential in the conditions of structural restructuring of the economy [Vykorystannia trudovoho potentsialu v umovakh strukturnoi perebudovy ekonomiky]*. Extended abstract of candidate's thesis. Lviv, 19 p.

4. Bohynia, D. P., Hrishnova, O. A. (2002). *Fundamentals of labor economics [Osnovy ekonomiky pratsi]*. K.: Znannia-Pres, 313 p.

5. Osovska, H. V., Krushelnytska, O. V. (2003). *Management of labor resources [Upravlinnia trudovymy resursamy]*. K.: Kondor, 223 p.

6. Aref'ieva, O. V., Korenkov, O. V. (2004). *Management of the potential of development of industrial enterprises [Upravlinnia potentsialom rozvytku promyslovykh pidpriemstv]: monograph*. Kyiv: HROT, 200 p.

7. Kliianenko, B. T., Bolshenko, S. F. (2004). The influence of the motivating factor on the formation of competitive labor potential of the region [Vplyv motyvatsiinoho faktora na formuvannia konkurentospromozhnoho trudovoho potentsialu rehionu], *Regional Economy*, No. 4(34), P. 7–15.

8. Varnalii, Z. S., Mokii, A. I., Novykova, O. F. and others (2005). *Regions of Ukraine: problems and priorities of socio-economic development [Rehiony Ukrainy:*

problemy ta priorytety sotsialno-ekonomichnoho rozvytku]: monograph. Kyiv: Znannia Ukrainy, 498 p.

9. Vasylchenko, V. S., Hrynenko, A. M., Hrishnova, O. A., Kerb, L. P. (2005). *Management of labor potential [Upravlinnia trudovym potentsialom]*: tutorial. K.: KNEU, 403 p.

10. Halaz, L. V. (2006). Conceptual principles of regulating the reproduction of labor potential [Kontseptualni zasady rehuliuвання vidtvorennia trudovoho potentsialu], *Bulletin of the National University "Lviv Polytechnic"*, No. 554, P. 221–226.

11. Shaulska, L. V. (2006). *Labor potential: multilevel strategy of saving and development* [Trudovy potentsial: bahatorivneva stratehiia zberezhenia ta rozvytku]. Extended abstract of doctoral dissertation. K., 34 p.

12. Kalienina, N. V. (2008). The essence of the category "Labor potential of the enterprise" [Sutnist katehorii «Trudovy potentsial pidpriemstva»], *State and Regions. Ser.: Economics and Entrepreneurship: Scientific and Production Journal*, No. 3, P. 111–114.

13. Yuhas, E. F. (2008). *Regional factors of development and mechanisms of regulation of social and labor potential (on the materials of the Zakarpattia region) [Rehionalni faktory rozvytku ta mekhanizmy rehuliuвання sotsialno-trudovoho potentsialu (na materialakh Zakarpatskoi oblasti)]*. Extended abstract of candidate's thesis. Uzhhorod, 18 p.

14. Hrynova, V. M., Novikova, M. M., Samoilenko, V. V., Smoliuk, V. L. and others (2009). *Management of labor potential of the enterprise [Upravlinnia rozvytkom trudovoho potentsialu pidpriemstva]*: monograph. Kh.: Vyd. KhNEU, 256 p.

15. Shcherbak, V. H. (2009). *Formation, use and development of labor potential in terms of structural and innovative transformations [Formuvannia, vykorystannia ta rozvytok trudovoho potentsialu v umovakh strukturno-innovatsiinykh peretvoren]*. Extended abstract of doctoral dissertation. Kh., 36 p.

16. Zasanska, S. V. (2010). *Labor potential of the region: development and saving in the modern economic conditions [Trudovy potentsial rehionu: rozvytok ta zberezhenia v suchasnykh ekonomichnykh umovakh]*. Extended abstract of candidate's thesis. K., 19 p.

17. Kotsur, A. S. (2010). *Formation and implementation of regional social policy for saving and development of labor potential [Formuvannia i realizatsiia rehionalnoi sotsialnoi polityky zberezhenia i rozvytku trudovoho potentsialu]*. Extended abstract of candidate's thesis. K., 20 p.

18. Hrynkevych, S. S. (2011). Features of the formation of labor potential in conditions of information society [Osoblyvosti formuvannia trudovoho potentsialu v umovakh informatsiinoho suspilstva], *Sustainable Development of Economy*, No. 1, P. 158–162.

19. Kulynych, L. V. (2011). Labor potential: essence and structure [Trudovy potentsial: sutnist ta sklad], *Economic Space*, No. 50, P. 98–104.

20. Hrynova, V. M., Pysarevska, H. I. (2012). *Management of personnel potential of the enterprises [Upravlinnia kadrovym potentsialom pidpriemstva]: monograph*. Kh.: Vyd. KhNEU, 228 p.
21. Kozar, V. V. (2012). Methodical bases of research of formation and use of labor potential of the region [Metodychni osnovy doslidzhennia formuvannia ta vykorystannia trudovoho potentsialu rehionu], *Modern Issues of Economics and Law*, No. 1, P. 13–17.
22. Shevchenko, I. Yu. (2012). Labor potential of the region: essence and basic structure [Trudovyi potentsial rehionu: sutnist ta bazova struktura], *Economy and Region*, No. 6, P. 141–145.
23. Kuzmak, O. I. (2013). Stages and methodology of research and assessment of labor potential [Etapy ta metodolohiia doslidzhennia i otsiniuvannia trudovoho potentsialu], *Economic Sciences. Series: Accounting and Finance*, Issue 10(1), available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecnof_2013_10%281%29_39 (last accessed 18.02.2022).
24. Nemchenko, T. A. (2013). Some questions about the essence of the labor potential of the industry [Deiaki pytannia shchodo sutnosti trudovoho potentsialu haluzi], *Scientific Papers of the Kirovograd National Technical University. Economic Sciences*, Issue 23, P. 169–175.
25. Simchera, O. I. (2013). Scientific approaches to research of the essence of the labor potential of the enterprise [Naukovi pidkhody do doslidzhennia sutnosti trudovoho potentsialu pidpriemstva], *Economic Space*, No. 75, P. 240–249.
26. Hanich, L. V. (2014). Formation of a modern system of management of labor potential in Ukraine [Formuvannia suchasnoi systemy upravlinnia trudovym potentsialom v Ukraini], *Bulletin of Socio-Economic Researches*, Issue 1(52), P. 8–12.
27. Honchar, O. I., Rudenko, T. V. (2014). Methods of management of labor potential of a modern enterprise [Metody upravlinnia trudovym potentsialom suchasnoho pidpriemstva], *Bulletin of the Khmelnytsky National University. Economic sciences*, No. 3, Part 3, P. 91–94.
28. Skurska, V. A. (2014). Essential characteristics of the labor potential of the enterprise [Sutnisna kharakterystyka trudovoho potentsialu pidpriemstva], *Scientific Papers of the KNTU: Economic Sciences*, Issue 25, P. 142–147.
29. Kharun, O. A. (2014). Essential characteristics of the labor potential of the enterprise [Sutnisni kharakterystyky trudovoho potentsialu pidpriemstva], *Bulletin of the Khmelnytsky National University. Economic Sciences*, No. 5(1), P. 53–57.
30. Behma, P. O. (2015). The essence of labor potential as a socio-economic category [Sutnist trudovoho potentsialu yak sotsialno-ekonomichnoi katehorii], *Scientific Bulletin of the Poltava University of Economics and Trade. Series: Economic Sciences*, No. 2, P. 130–137.
31. Zhyvko, Z. B., Bula, N. Ya., Fostiak, N. S. (2015). Modern imperatives of formation and development of labor potential as a basis of personnel security [Suchasni imperatyvy formuvannia ta rozvytku trudovoho potentsialu yak osnova

kadrovoi bezpeky], *Bulletin of the Donetsk National University. Series: Economics and Law*, Issue 1, P. 110–114.

32. Mazur, N. A., Duda, H. B. (2015). Theoretical aspects of research of the essence of the category “labor potential” [Teoretychni aspekty doslidzhennia sutnosti katehorii «trudovi potentsial»], *Economic Sciences. Series: Accounting and Finance*, Issue 12(1), P. 166–174.

33. Zaiets, H. P. (2016). Research of the essence of labor potential of enterprises of railway transport [Doslidzhennia sutnosti trudovoho potentsialu pidpriemstv zaliznychnoho transportu], *Bulletin of Transport and Industrial Economics*, No. 55, P. 30–35.

34. Ivchenko, Ye. A., Serikova, O. M. (2016). Assessing the use of labor potential in the system of economic security [Otsiniuvannia vykorystannia trudovoho potentsialu v systemi ekonomichnoi bezpeky], *Effective Economy*, No. 6, available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5025> (last accessed 18.02.2022).

35. Sadovska, N. S. (2016). Essence of the labor potential of the recreational complex: the evolution and formation of scientific views [Sutnist trudovoho potentsialu rekreatsiinoho kompleksu: evoliutsiia ta formuvannia naukovykh pohliadiv], *Bulletin of the Khmelnytsky National University. Economic Sciences*, No. 6, P. 296–299.

36. Halan, O. Ye. (2017). Optimization of methods for assessing the labor potential of the machine-building enterprise [Optyimizatsiia metodyky otsinky trudovoho potentsialu mashynobudivnoho pidpriemstva], *Economy and Society*, Issue 9, P. 368–374.

37. Korbut, K. Ye. (2017). Management of labor potential of the enterprise: purpose, functions and methods [Upravlinnia trudovym potentsialom pidpriemstva: meta, funktsii ta metody], available at: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2017/12/121.pdf> (last accessed 18.02.2022).

38. Buhas, V. V., Naumenko, O. M. (2018). Labor potential of the enterprise: essence and structure [Trudovi potentsial pidpriemstva: sutnist ta struktura], *Effective Economy*, No. 1, available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2018_1_21 (last accessed 18.02.2022).

39. Kamynskyi, P. D. (2018). Labor potential of the enterprise: essence and structure [Trudovi potentsial pidpriemstva: sutnist ta struktura], *Trade and Market of Ukraine*, No. 2, P. 78–87.

40. Ptashchenko, O. V. (2018). Rating of labor potential in the context of globalization [Peitynhuvannia trudovoho potentsialu v umovakh hlobalizatsii], *Bulletin of the Kyiv National University of Technology and Design. Series: Economic Sciences*, No. 5(126), P. 111–119.

41. Piliavskyi, V. I. (2019). Labor potential of the enterprise: essence, models of employment and efficiency of use [Trudovi potentsial pidpriemstva: sutnist, modeli zainiatosti i efektyvnist vykorystannia], *Intellect XXI*, No. 3, P. 88–93.

42. Raikovska, I. T. (2019). Determining the content of the components of labor potential to improve the efficiency of enterprise management [Vyznachennia zmistu komponentiv trudovoho potentsialu dlia pidvyshchennia efektyvnosti

upravlinnia pidprijemstvom], *Scientific Bulletin of the National Academy of Statistics, Accounting and Auditing*, No. 3, P. 87–95.

43. Vodolazhska, T. O. (2021). Essential and substantive characteristics of the concept of “labor potential of the enterprise” [Sutnisno-zmistovna kharakterystyka poniattia «trudovi potentsial pidprijemstva»], *Economics of Transport Complex*, Issue 38, P. 32–45.

РЕФЕРАТИ ABSTRACTS

УДК 331.5; JEL Classification: J 01

Дмитрієв І.А., Шевченко І.Ю. ІСТОРИЧНА ЕВОЛЮЦІЯ ТА СУЧАСНА ІНТЕРПРЕТАЦІЯ ДЕФІНІЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ КАТЕГОРІЇ «ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ»

Мета: дослідження історичної еволюції та надання сучасної інтерпретації дефініції соціально-економічної категорії «трудова потенціял».

Методика дослідження: метод аналізу та синтезу, системний підхід, історичний метод, метод узагальнення, метод порівняння, монографічний метод.

Результати: досліджено історичну еволюцію дефініцій соціально-економічної категорії «трудова потенціял» у ретроспективі від проголошення незалежності України до сьогодишнього часу. Виявлено спільні риси наданих науковцями есенціальних характеристик соціально-економічної категорії «трудова потенціял»: трудова потенціял інтегрує кількісні й якісні характеристики; трудова потенціял містить реалізовану (існуючу, наявну, реальну) та нереалізовану (потенційну, можливу, запасну, резервну, перспективну, майбутню) частини; реалізація трудового потенціялу сприяє досягненню поставлених цілей (особистісних цілей; стратегічних, тактичних і оперативних цілей суб'єктів господарювання/підприємництва або цілей їх окремих проєктів; цілей стратегій і програм розвитку галузей, регіонів, держави); формування, розвиток і використання трудового потенціялу здійснюється під впливом об'єктивних (зовнішніх) факторів і суб'єктивних (внутрішніх) факторів.

Наукова новизна: спираючись на результати теоретичного дослідження та розуміння трудового потенціялу як тієї частини людського потенціялу, яка може розвиватися та реалізовуватися через трудову діяльність, було запропоновано наступну інтерпретацію дефініції соціально-економічної категорії «трудова потенціял»: «трудова потенціял – це кількісно-якісна характеристика частини людського потенціялу, що реалізується на даний момент і/або може бути реалізована в майбутньому через трудову діяльність задля досягнення системи цілей на особистісному рівні, мікро-, мезо- та макрорівнях під впливом об'єктивних (зовнішніх) факторів і суб'єктивних (внутрішніх) факторів».

Практична значущість: агрегаційний характер наданої дефініції соціально-економічної категорії «трудова потенціял» забезпечує більш повну її відповідність сучасним умовам, що своєю чергою сприятиме підвищенню ефективності управління трудовим потенціялом за умови обрання за основу запропонованої есенціальної характеристики.

Ключові слова: трудовий потенціал; категорія; інтерпретація; дефініція; еволюція.

UDC 331.5; JEL Classification: J 01

Dmytriiev I., Shevchenko I. HISTORICAL EVOLUTION AND MODERN INTERPRETATION OF THE DEFINITION OF THE SOCIO-ECONOMIC CATEGORY “LABOR POTENTIAL”

Purpose: research of historical evolution and providing a modern interpretation of the definition of the socio-economic category “labor potential”. **Methodology of research:** method of analysis and synthesis, system approach, historical method, method of generalization, comparison method, monographic method. **Findings:** the historical evolution of the definitions of the socio-economic category “labor potential” in retrospect from the proclamation of independence of Ukraine to the present day is researched. The common features of the essential characteristics of the socio-economic category “labor potential” provided by scientists are revealed: labor potential integrates quantitative and qualitative characteristics; labor potential includes realized (existing, available, real) and unrealized (potential, possible, spare, reserve, perspective, future) parts; realization of labor potential contributes to the achievement of goals (personal goals; strategic, tactical and operational goals of economic/entrepreneurial entities or the goals of their individual projects; goals of strategies and programs for the development of industries, regions, state); formation, development and use of labor potential is carried out under the influence of objective (external) factors and subjective (internal) factors. **Originality:** based on the results of theoretical research and understanding of labor potential as a part of human potential that can be developed and realized through labor activity, the following interpretation of the definition of socio-economic category “labor potential” was proposed: “labor potential is a quantitative and qualitative characteristic of the part of human potential that is realized at this moment and/or can be realized in the future through labor activity for achieving the system of goals at the personal level, micro-, meso- and macro- levels under the influence of objective (external) factors and subjective (internal) factors”. **Practical value:** the aggregation character of the given definition of the socio-economic category “labor potential” provides a more complete compliance with modern conditions. So, the choice of the proposed essential characteristics in turn will improve the efficiency of management of labor potential.

Key words: labor potential; category; interpretation; definition; evolution.

Відомості про авторів / About the Authors

Дмитрієв Ілля Андрійович – доктор економічних наук, професор, Харківський національний автомобільно-дорожній університет, проректор з наукової роботи, м. Харків, Україна; e-mail: dmitriev.khnadu@gmail.com; ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8693-3706>. Моб. (050) 587-97-66.

Dmytriiev Illia – Dr.Sc. in Economics, Professor, Kharkiv National Automobile and Highway University, Vice-rector for Scientific Work, Kharkiv, Ukraine.

Шевченко Інна Юріївна – доктор економічних наук, доцент, Харківський національний автомобільно-дорожній університет, декан факультету управління та бізнесу, м. Харків, Україна; e-mail: shevchenko.khnadu@gmail.com; ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0758-9244>. Моб. (066) 187-28-30.

Shevchenko Inna – Dr.Sc. in Economics, Associate Professor, Kharkiv National Automobile and Highway University, Dean of the Faculty of Management and Business, Kharkiv, Ukraine.