

УДК 331.101.2

Ю. Ю. ПАРХОМЕНКО^{1*}

^{1*}Каф. «Фінанси та економічна безпека», Дніпропетровський національний університет залізничного транспорту імені академіка В. Лазаряна, вул. Лазаряна, 2, Дніпропетровськ, Україна, 49010, тел. +38 (056) 373 15 74, ел. пошта parkhomenko.iuliiia@mail.ru

УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ЗАЛІЗНИЧНИХ ПІДПРИЄМСТВ: ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ

Вступ. Розвиток національної економіки визначається мобільністю факторів виробництва, до яких належать капітал, земля, праця, підприємницькі здібності, інформація. Однак реалії сучасності ставлять наголос на ефективності управління не тільки технічним та інноваційним розвитком підприємства, але і його трудовими ресурсами. **Мета.** Теоретичне дослідження існуючих методів визначення сутності трудового потенціалу та його структурної компоненти для залізничних підприємств. **Результати та обговорення.** На забезпечення конкурентоспроможності транспортної продукції найбільше впливає людський фактор. Частка витрат людської праці є в даному випадку значною, оскільки у виробництві послуг як специфічного товару практично відсутні сировина й матеріали. Таким чином, аналіз джерел показав, що існує дуже багато поглядів щодо визначення економічної категорії «трудова потенціал», які у свою чергу можна поділити на категорії за макро-, мезо- та мікрорівнями, оскільки її сутність дещо змінювалась і набувала специфічних рис зі зміною об'єкта. При цьому доцільно розглядати трудовий потенціал працівника як невід'ємну частину трудового потенціалу підприємства, який у складі трудового колективу повинен давати синергетичний ефект. Також слід враховувати особливості сфери діяльності підприємства для визначення складових його трудового потенціалу. **Висновки.** В основі трудового потенціалу підприємств, зокрема, залізничного транспорту лежить трудовий потенціал працівника, який можна визначити як «здатність працівника до праці певного змісту і складності, глибини і різнобічності його загальних і спеціальних знань, виробничого досвіду, кваліфікації, з одного боку, і здатність вдосконалюватися в процесі праці, вирішувати нові завдання, що виникають в результаті змін у виробництві, – з іншого боку». У ході аналізу компонентної структури трудового потенціалу можна виділити дві основні категорії: індивідуальну та психофізичну. Слід зауважити, що на стан трудового потенціалу підприємства впливають багато елементів, таких як статево-вікові групи, демографічний стан держави, освітньо-кваліфікаційний рівень, професіоналізм працівників тощо.

Ключові слова: трудовий потенціал, компонентна структура трудового потенціалу, фактори формування трудового потенціалу підприємства, підходи.

Постановка проблеми

Залізничний транспорт був і залишається однією з головних галузей, які забезпечують успішний розвиток економіки та країни в цілому. Від характеру і масштабу перетворень у цій галузі багато в чому залежить прискореного розвитку України. Процвітання та ефективна діяльність залізничних підприємств в багатьох випадках залежить від різних чинників. Серед них – реалізація та використання сукупного економічного потенціалу, однією з важливих складових якого є трудовий потенціал.

З точки зору сучасних вчених-економістів, забезпечення комплексної ефективності діяльності підприємства можливе лише за наявності

оптимального механізму управління трудовими ресурсами.

Здійснення заходів щодо забезпечення стабільного розвитку транспортної системи вирішальною мірою залежить від ефективності використання потенційних можливостей, у тому числі трудового потенціалу менеджменту транспортних підприємств.

Майже всі підприємства намагаються функціонувати так, щоб на кінцевому етапі діяльності досягти стійких позицій на ринку, високих фінансових результатів за рахунок ефективного та цілеспрямованого використання сукупного економічного потенціалу.

На думку сучасних вчених-економістів забезпечення комплексної ефективності діяльно-

сті підприємства можливе лише за наявності певного оптимального механізму управління трудовими ресурсами. Суть його полягає в тому, що люди розглядаються як конкурентна цінність підприємства, чий трудовий потенціал необхідно максимально використовувати та розвивати поряд з іншими ресурсами.

Тому в умовах тенденцій розвитку національної економіки надзвичайно актуальним є питання щодо сутності трудового потенціалу, проблем його визначення, оцінювання, використання та розвитку [15].

Аналіз останніх досліджень

За останні роки з'явилося багато праць з вивчення теоретичних засад трудового потенціалу, його формування. Значним внеском у розвиток теорії трудового потенціалу підприємства є праці Т. Драгунова, Л. Четверко, О. Бендасюк, С. Дуда, Г. Звіновської, В. Врублевського, Л. Янковської, С. Радько, Н. Каленіної, М. Матрюха, А. Линенко, О. Шевченко, О. Федонін, І. Репіна, Л. Фролової, Н. Ващенко, Л. Головкиної, Я. Зубрицької, Н. Єсінова, Б. Генкин, Н. Ровенської та інших авторів.

Постановка завдання

Метою цієї статті є визначення сутності трудового потенціалу та його структурної компоненти для залізничних підприємств.

Виклад основного матеріалу

Існує безліч поглядів на сутність економічної категорії «трудова потенція». Більше того, трактування цього поняття науковою спільнотою є неоднозначним, інколи трапляються суперечливі визначення. Сучасні науковці розглядають трудовий потенціал держави, суспільства, регіону, підприємства та окремого працівника. Інколи для визначення даного поняття розглядається навіть характер участі персоналу у виробничо-господарському процесі, його місце в соціально-економічній системі підприємства тощо.

Треба зазначити, що залежно від макро-, мезо- чи мікрорівня трудового потенціалу значення його дещо змінюється. Таким чином, на макрорівні – це аналіз визначення трудового потенціалу держави та суспільства, на мезорівні – регіонів, на мікрорівні – підприємства, трудо-

вого колективу, працівника. Крім того, вчені-економісти по-різному трактують власне сутність трудового потенціалу. У сучасній економічній літературі розглядаються або виключно якісні характеристики трудових ресурсів як джерело збільшення можливостей, або сучасні й перспективні трудові можливості, або увага концентрується на кількісних даних, що задовольняють певні вимоги.

Для ряду досліджень характерні погляди на людину як носія трудового потенціалу. Термін «трудова потенція» став застосовуватися в період спроб переходу економіки на інтенсивний шлях розвитку, хоча в економічній літературі дослідники по-різному підходили до його визначення. Одні ототожнювали трудовий потенціал з відповідними трудовими ресурсами з уточненням, що трудовий потенціал більш об'ємна категорія, яка має більшу кількість складових [11].

Визначення цієї категорії на всіх економічних рівнях спричинює дискусії серед наукової спільноти. Зокрема, уваги потребує визначення трудового потенціалу в законодавстві України. Так, в Указі Президента «Про Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року» трудовий потенціал визначено як «сукупну чисельність громадян працездатного віку, які за певних ознак (стан здоров'я, психофізіологічні особливості, освітній, фаховий та інтелектуальний рівні, соціально-етнічний менталітет) здатні та мають намір провадити трудову діяльність» [1]. Таке трактування фактично прирівнює трудовий потенціал до трудових ресурсів, що не є правильним. Крім того, економічна категорія, яку розглядають, більше не визначається в жодному законодавчому документі, цим самим поглиблюється проблема невизначеності цього терміна.

Таким чином, трудовий потенціал регіону, на нашу думку, необхідно розглядати з позиції підпорядкованості й взаємозалежності з трудовим потенціалом держави. При цьому сутність цієї категорії полягає в кількості та якості трудових ресурсів регіону і як наслідок їх можливості задовольняти потреби різних рівнів у сучасних умовах та у перспективі.

Своєрідним є демографічний підхід до визначення терміна «трудова потенція». Так, у демографічному енциклопедичному словнику трудовий потенціал характеризується як зведена економіко-демографічна характеристика

трудової активності людей, що визначається середнім числом людино-років, яке дане покоління проживе в складі економічно активного населення при заданому рівні смертності й економічної активності [14].

Т. Драгунова та Л. Чвертко досліджують трудовий потенціал регіону на базі життєвого потенціалу з урахуванням вікових коефіцієнтів зайнятості [5].

Українські вчені О. О. Бендасюк, С. Т. Дуда, Г. Т. Звонівська трактують трудовий потенціал держави як наявні й майбутні трудові можливості, які характеризуються певними кількісними та якісними характеристиками: чисельність працездатного населення, його професійно-кваліфікаційний склад тощо [2; 6; 8].

В. К. Врублевський вважає, що «трудоий потенціал» включає «сукупного суспільного працівника та відповідні умови праці в поєднанні факторів, які відображають, з одного боку, його зміст, а з іншого – соціально-економічний характер».

Л. А. Янковська говорить про те, що «трудоий потенціал підприємства можна визначити як можливості його працівників за певних умов забезпечити реалізацію цілей підприємства з найраціональнішими витратами всіх виробничих ресурсів: технічних, матеріальних, енергетичних, трудових, фінансових» [19, с. 200].

Вчений-економіст С. Г. Радько під поняттям «трудоий потенціал» розуміє засновану на професійних знаннях, практичних навиках, особистісних та психофізіологічних характеристиках працівників здатність персоналу реалізувати мету підприємства за належного матеріально-технічного, інформаційного й організаційного забезпечення процесу праці [16].

М. М. Матюха під трудовим потенціалом підприємства розуміє граничну величину можливої участі працюючих у виробництві з урахуванням їх психологічних особливостей, рівня професійних знань і накопиченого досвіду [13].

О. С. Федонін, І. М. Рєпіна, О. І. Олексюк вважають, що «трудоий потенціал» – персоналізована робоча сила, яка розглядається в сукупності своїх якісних характеристик. Трудоий потенціал оцінює рівень використання потенційних можливостей як окремо взятого працівника, так і сукупності працівників у цілому, що є необхідним для активізації людського фактора і забезпечує якісну збалансованість у ро-

звитку особистого й уречевленого факторів виробництва [18].

Л. В. Фролова, Н. В. Вашченко стверджують, що «трудоий потенціал» – головний ресурс підприємства, оскільки завдяки людському інтелекту може створюватися нова конкурентоспроможна продукція.

Функціонування трудового потенціалу залізничних підприємств, відбувається на певних етапах його відтворювального циклу – формування, реалізації, використання, збереження та розвитку, які є взаємопов'язаними і взаємозумовленими. Розвиток трудового потенціалу є ознакою кожного етапу відтворювального циклу та виявляється через удосконалення його кількісно-якісних характеристик. Так, на етапі формування трудового потенціалу закладаються перспективні можливості людини як суб'єкта трудової діяльності, тобто відбувається розвиток основних рис людини, необхідних для майбутньої праці.

Границею стадії формування трудового потенціалу є факт продажу робочої сили, початок підприємницької діяльності – реалізація трудового потенціалу. Саме тому формування трудового потенціалу заслуговує на окрему увагу й потребує детального вивчення. Цей процес за своєю суттю є запорукою ефективної реалізації трудового потенціалу.

Досить багато дослідників, крім сутності поняття трудоий потенціал підприємства, у своїх працях вивчають компонентну структуру трудового потенціалу підприємства.

Як складне структурне соціально-економічне утворення, трудоий потенціал організації містить такі компоненти: кадровий, професійний, кваліфікаційний, організаційний. Цей поділ має умовний, а не абсолютний характер і призначений чіткіше визначити ступінь цілеспрямованого впливу на ту чи іншу групу факторів, що формує кожен зі складових трудового потенціалу організації.

А. В. Линенко і О. Л. Шевченко розглядають структуру трудового потенціалу підприємства за такими критеріями:

1. За рівнем агрегованості оцінок:
 - трудоий потенціал працівника;
 - груповий трудоий потенціал;
 - трудоий потенціал підприємства.
2. За спектром охоплення можливостей:
 - індивідуальний трудоий потенціал;
 - колективний трудоий потенціал.

3. За характером участі у виробничо-господарському процесі:

- потенціал технологічного персоналу;
- управлінський потенціал.

4. За місцем у соціально-економічній системі підприємства:

- структурно-формульовальний трудовий потенціал;
- підприємницький трудовий потенціал;
- продуктивний трудовий потенціал [12].

Н. І. Єсінова вважає, що структурні компоненти трудового потенціалу підприємства повинні характеризувати:

- психологічні можливості участі в суспільній корисній діяльності;
- можливості нормальних соціальних контактів;
- здатність до генерації нових ідей, образів, методів, понять;
- раціональність поведінки;
- наявність знань і навичок, необхідних для виконання визначених обов'язків і видів робіт;
- пропозицію на ринку праці [7].

У сучасних ринкових умовах в управлінні трудовим потенціалом підприємств залізничного транспорту почали більше враховуватись такі компоненти, як: здоров'я, моральність і уміння працювати в трудовому до них належать: рівень кваліфікації працівників, організованість і дисципліна, атмосфера взаємин і співробітництва, ділова, творча обстановка й здоровий морально-психологічний клімат у колективі, турбота про умови праці, відпочинку, здоров'я, побуту працівників. Все це, не тільки роблять життя людини цікавішим, більш змістовним, але й благотворно впливають на результати праці й виробництва [15].

У дослідженнях Н. Н. Ровенської компонента структура трудового потенціалу підприємства поділяється на внутрішні та зовнішні компоненти. До внутрішніх належать: статеві-вікові групи, стан і досвід роботи, освітньо-кваліфікаційний рівень працівників, стан здоров'я, професіоналізм, моральність і уміння працювати в колективі, мотивація праці, система оплати праці. До зовнішніх – попит і пропозиція на ринку праці, попит на конкретні спеціальності, політико-економічний стан держави, світові міграційні процеси, рівень мінімальної заробітної плати, демографічний потенціал держави тощо [17].

О. С. Федонін до визначення складу трудового потенціалу підприємства підходить з позицій врахування спеціалізації підприємства та деталізації його компонент [18].

Б. М. Генкин пропонує такі компонентні складові трудового потенціалу підприємства: здоров'я, моральність, творчий потенціал (активність), організованість, освіта, професіоналізм, ресурси робочого часу [4].

Н. І. Верхоглядова та М. І. Русінко пропонують компонентну структуру трудового потенціалу підприємства визначати такими складовими:

- освіта, здобута працівником. У цілому можна виділити два види підготовки працівника – загальна і специфічна. У зв'язку з цим можна виділити групи працівників за загальною підготовкою (рівнем здобутої освіти) і за видами додаткової підготовки (специфічний людський капітал);

- кваліфікація, яку мають робітники. Якщо освіта більшою мірою характеризує потенційні можливості працівників, то кваліфікація дозволяє оцінити придатність працівника до роботи певної складності. Перша і друга складові в результаті утворюють професійно-кваліфікаційну структуру персоналу підприємства;

- управлінський потенціал. Від того, наскільки обґрунтовано поставлена система управління, залежить розвиток трудового потенціалу. Водночас трудовий потенціал управлінського персоналу входить до структури трудового потенціалу підприємства;

- особовий потенціал. У цей блок входять ті можливості, які є у працівника як у особи. Це: інноваційний потенціал (здатність працівника приймати нестандартні рішення), адаптаційно-приспосовний потенціал (здатність швидко входити в нову посаду, освоювати нову роботу) тощо;

- організаційний потенціал. Цей показник визначає можливості різкого поєднання чинників виробництва і можливі вигоди від кожного із поєднань, тобто визначає як організаційну структуру в цілому, так і організацію праці на кожному робочому місці [3].

Вітчизняні фахівці цього напряму наполягають на важливості аналізу певної структури кількісних та якісних показників для оцінювання трудового потенціалу підприємства. Стверджується, що показники оцінки трудового потенціалу повинні відображати якісні та кількіс-

ні характеристики кожної структурної одиниці суб'єкта, що досліджується [8]. Узагальнюючи вищезгадані підходи щодо визначення компонентної структури трудового потенціалу, можна виділити такі складові:

- індивідуальна (склад розуму, інтелектуальний рівень)

- психофізична, а саме:

1) кваліфікація (відмінність за розрядом, категорією, рангом тощо);

2) рівнем освіти (як все выделенное согласовать с основным предложением и нумерацией??) (без освіти, незакінчена, закінчена початкова, середня, вища освіта);

3) статть (для галузей, де обмежено використання жіночої праці, наприклад підземні роботи у вугільній промисловості, та для планування розміру додаткової заробітної плати);

4) вік (для галузей, де потрібні великі фізичні, емоціональні або інтелектуальні навантаження, та для планування процесу відновлення трудових ресурсів підприємства);

5) досвід (стаж загалом та за конкретними галузями, масштабами діяльності, обов'язками).

Управління трудовим потенціалом – це система взаємозалежних заходів, що забезпечують спрямовуючий, координуючий і стимулюючий вплив менеджменту на працівників і орієнтовані на інтенсивні фактори використання робочої сили.

Управління трудовим потенціалом підприємства покликане забезпечити раціональну зайнятість працівників і ефективне використання їхніх можливостей шляхом регулювання бажаних змін трудового потенціалу відповідно до потреб підприємства, здійснення планомірного формування структури робочих місць і організації підготовки кадрів, виходячи з науково обґрунтованих співвідношень між організаційно-технічною структурою виробничого потенціалу і структурою трудового потенціалу.

Успішний менеджмент, раціональна організація і поділ праці, підкріплені справедливою мотивацією, як правило, ведуть до збільшення величини потенційного трудового потенціалу колективу, а натомість кризові явища (низька завантаженість працівників, невідповідність розряду працівника і розряду робіт, неякісне нормування праці, незначний розмір чи несвоєчасна виплата заробітної плати тощо) мають своїм наслідком недовикористання трудового потенціалу [9].

Висновки

На забезпечення конкурентоспроможності транспортної продукції найбільше впливає людський фактор. Частка витрат людської праці є в цьому випадку значною, оскільки у виробництві послуг як специфічного товару практично відсутні сировина й матеріали.

Таким чином, аналіз джерел показав, що існує дуже багато поглядів щодо визначення економічної категорії «трудоий потенціал», які у свою чергу можна поділити на категорії за макро-, мезо- та мікрорівнями, оскільки її сутність дещо змінювалась і набувала специфічних рис зі зміною об'єкта.

При цьому доцільно розглядати трудовий потенціал працівника як складову трудового потенціалу підприємства, який у складі трудового колективу повинен давати синергетичний ефект. Також слід враховувати особливості сфери діяльності підприємства для визначення складових його трудового потенціалу.

Отже, можна зробити висновок, що в основі трудового потенціалу підприємств, зокрема, залізничного транспорту лежить трудовий потенціал працівника, який можна визначити як «здатність працівника до праці певного змісту і складності, глибини і різнобічності його загальних і спеціальних знань, виробничого досвіду, кваліфікації, з одного боку, і здатність вдосконалюватися в процесі праці, вирішувати нові завдання, що виникають в результаті змін у виробництві, – з іншого боку».

У ході аналізу компонентної структури трудового потенціалу можна виділити дві основні категорії: індивідуальну та психофізичну.

Слід зауважити, що на стан трудового потенціалу підприємства впливають багато елементів, таких як статево-вікові групи, демографічний стан держави, освітньо-кваліфікаційний рівень, професіоналізм працівників тощо.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК

1. Указ Президента України «Про Основні напрями розвитку трудового потенціалу в країні на період до 2010 р.» від 3 серпня 1999 р. (№ 958/99) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=958/99>.
2. Бендасюк О. О. Особливості розвитку трудового потенціалу України в умовах переходу до інноваційної моделі економіки / О. О. Бендасюк //

- Регіональна економіка. – 2010. – № 1. – С. 172–177.
3. Верхоглядова Н. І. Характеристика і структура трудового потенціалу підприємства [Електронний ресурс] / Н. І. Верхоглядова, М. І. Русинко // Інноваційна економіка: всеукр. науково-виробничий журн. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/inek/2011_4/37.pdf
 4. Генкин Б. М. Экономика и социология труда : учеб. для вузов / Б. М. Генкин. – М. : ИНФРА-М, 1999. – 384 с.
 5. Драгунова Т. Характеристика трудового потенціалу населення Східного Поділля та Центрального Придніпров'я / Т. Драгунова, Л. Чвертко // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 7. – С. 38–45.
 6. Дуда С. Т. Трудовий потенціал України: Проблеми зайнятості та шляхи їх подолання / С. Т. Дуда, М. М. Івасишин // Наук. вісн. НЛТУ України. – 2008. – № 18.5. – С. 125–128.
 7. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навчальний посібник / Н. І. Єсінова. – К. : Кондор, 2006. – 462 с.
 8. Звонівська Г. Т. Економіка праці : навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / Г. Т. Звонівська. – К. : КНЕУ, 2003. – 300 с.
 9. Іванісов О. В. Управління трудовим потенціалом : навчально-практичний посібник / О. В. Іванісов, О. А. Єрмоленко, О. Ф. Доровської. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2008. – 392 с.
 10. Котляренко Ф. М. Управление трудовыми ресурсами // Ж.-д. трансп. – 1994. – № 8. – С. 30–31.
 11. Кунельський Л. Трудовой потенциал страны и повышение эффективности его использования // Коммунист. – 1984. – № 4. – С. 27.
 12. Линенко А. В. Сутність й аналіз трудового потенціалу підприємства за показниками ефективності його використання / А. В. Линенко, О. Л. Шевченко // Держава та регіони. Сер. : Економіка та підприємництво. – 2008. – № 4. – С. 111–116.
 13. Матюха М. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. для дистанційного навчання / М. М. Матюха. – К. : Університет «Україна», 2007. – 306 с.
 14. Народонаселение: энциклопед. словарь. – М. : Большая российская энциклопедия, 1994. – 640 с
 15. Пшенична О. М. Управління соціальним розвитком колективу підприємства (на прикладі залізничного транспорту) : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04 / Пшенична Олена Миколаївна: Харківський держ. техн. університет будівництва та архітектури. – Х., 2008. – 3 с.
 16. Радько С. Г. Трудовой потенциал как социально-экономическая система и риски его управления / С. Г. Радько // Управление риском. – 2006. – № 1. – С. 55–62.
 17. Ровенська В. В. Трудовий потенціал підприємства: поняття, структура [Електронний ресурс] / В. В. Ровенська // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. – 2011. – Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Traeviv/2011_3/110.pdf
 18. Федонін О. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка : навчальний посібник / О. С. Федонін, І. М. Репіна, О. І. Олексюк. – К. : КНЕУ, 2003. – 316 с. Офіційний веб-сайт Всесвітнього Економічного Форуму [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.weforum.org/>
 19. Янковська Л. А. Оптимізація трудового потенціалу в системі менеджменту персоналу промислового підприємства / Л. А. Янковська // Актуальні проблеми економіки. – 2006. – № 9. – С. 200–203.
 20. Jahn E. Looking Beyond the Bridge: how Temporary Agency Employment Affects Labour Market/ Outcomes: IZA Discussion Paper. – 2010. – № 4973.

Ю. Ю. ПАРХОМЕНКО^{1*}

^{1*}Каф. «Финансы и экономическая безопасность», Днепропетровский национальный университет железнодорожного транспорта им. академика Лазаряна, ул. Лазаряна, 2, Днепропетровск, Украина, 49010, тел. +38 (056) 373 15 74, эл. почта parkhomenko.iuliia@mail.ru.

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ

Введение. Развитие национальной экономики определяется мобильностью факторов производства, к которым относятся капитал, земля, труд, предпринимательские способности, информация. Однако реалии современности делают акцент на эффективности управления не только техническим и инновационным развитием предприятия, но и его трудовыми ресурсами. **Цель.** Теоретическое исследование существующих методов определения сущности трудового потенциала и его структурной компоненты для железнодорожных предприятий. **Результаты и обсуждения.** На обеспечение конкурентоспособности транспортной продукции наибольшее влияние оказывает человеческий фактор. Доля затрат человеческого труда является в данном случае значительной, поскольку в производстве услуг как специфического товара практически отсутствуют сырье и материалы. Таким образом, анализ источников показал, что существует очень много точек зрения по определению экономической категории «трудовой потенциал». Их в свою очередь можно разделить на категории по макро-, мезо- и микроуровню, поскольку ее сущность несколько изменялась и принимала специфические черты с изменением объекта. При этом целесообразно рассматривать трудовой потенциал работника как составляющую трудового потенциала предприятия, который в составе трудового коллектива должен давать синергетический эффект. Также следует учитывать особенности сферы деятельности предприятия для определения составляющих его трудового потенциала. **Выводы.** В основе трудового потенциала предприятий, в частности, железнодорожного транспорта лежит трудовой потенциал работника, который можно определить как «способность работника к труду определенного содержания и сложности, глубину и разносторонность его общих и специальных знаний, производственного опыта, квалификации, с одной стороны, и способность совершенствоваться в процессе труда, решать новые задачи, возникающие в результате изменений в производстве, – с другой стороны». При анализе компонентной структуры трудового потенциала можно выделить основные категории: индивидуальную и психофизическую. Можно отметить, что на состояние трудового потенциала предприятия влияют многие элементы, такие как половозрастные группы, демографическое состояние государств, образовательно-квалификационный уровень, профессионализм работников и т.д.

Ключевые слова: трудовой потенциал, компонентная структура трудового потенциала, факторы формирования трудового потенциала предприятия, подходы.

Y. Y. PARKHOMENKO^{1*}

^{1*}Dep. «Finance and Economic Safety», Dnipropetrovsk National University of Railway Transport named after Academician V. Lazaryan, Lazaryan St., 2, Dnipropetrovsk, Ukraine, 49010, tel. +38 (056) 373 15 74, e-mail parkhomenko.iuliia@mail.ru

LABOR MANAGEMENT POTENTIAL OF RAILWAY COMPANIES: THEORETICAL FOUNDATIONS

Introduction: The development of the national economy is determined by the mobility of factors of production, which include capital, land, labor, entrepreneurial skills, information. However, the realities of today put emphasis on effective management not only technological and innovative development company, but also its workforce. **Objective:** Theoretical study of existing methods for determining the nature of the employment potential and its structural components for railway undertakings. **Results and discussion:** The competitiveness of transport products most affected by human error, as the share of expenditure of human labor in this case is significant, due to the fact that the production of services as a specific product are virtually no raw and material. In this way analysis sources

© Ю. Ю. Пархоменко, 2013.

revealed that there are many points of view to determining the economic category of «working capacity». Which in turn can be divided into categories based on the macro , meso and micro levels , as its meaning has changed slightly and tried to change the specific features of the object. It is helpful to consider the employment potential employee, as part of the employment potential of the company, which is composed of the staff should provide a synergistic effect. Also, tailored to the scope of the enterprise by determining the components of its labor potential. Conclusions based on the employment potential of enterprises, in particular , rail transport is working potential employee, which can be defined as «the ability of the employee to work a certain content and complexity, depth and versatility of its general and specific knowledge, work experience, qualifications, on the one hand, and ability to improve the process of work, solve new problems arising as a result of changes in production – on the other side». In the analysis of the component structure of the labor potential can be divided into main categories: Individual and psychophysical. You can see that the state of the labor potential of the company is affected by many elements such as statevovikovi group demographic state educational qualification level professionalism and more.

Keywords: employment potential, the component structure of the labor potential, factors of the labor potential of the company, approaches.

Надійшла до редколегії 11.11.2013.

Рекомендована до друку к.е.н., доц. Ульяновою Л. П. 09.12.2013.