

## СУТНІСТЬ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕКРЕАЦІЙНОГО КОМПЛЕКСУ: ЕВОЛЮЦІЯ ТА ФОРМУВАННЯ НАУКОВИХ ПОГЛЯДІВ

*У статті розглянуто категорію «трудовий потенціал рекреаційного комплексу». Проаналізовано еволюцію наукових поглядів щодо формування трудового потенціалу. Узагальнено різні погляди як вітчизняних, так і зарубіжних вчених з приводу трактування трудового потенціалу підприємства.*

*Ключові слова: трудовий потенціал, рекреаційний комплекс, трудові ресурси, людський потенціал, кадровий потенціал.*

SADOVSKA N. S.  
Khmelnytsky National University

## THE ESSENCE EMPLOYMENT POTENTIAL RECREATIONAL COMPLEX: EVOLUTION AND FORMATION OF SCIENTIFIC VIEWS

*The category of "labor potential of the recreational complex" is considered in the article. The evolution of scientific views on the formation of labor potential are analyzed. The views of both domestic and foreign scientists concerning interpretation of the enterprise labor potential. A number of concepts related to the labor potential of the enterprise showing its relationship and dependence were characterized. On the basis of results of research clarification of this concept is given as it applies to the terms of market economy.*

*Keywords: labour potential, recreation complex, human resources, human potential, personnel potential.*

**Постановка проблеми.** На сучасному етапі економічного розвитку трудовий потенціал є визначальним фактором в ефективності господарювання та конкурентоспроможності на ринку праці. Саме тому трудовий потенціал являє собою стратегічний ресурс розвитку будь-якої організації, у тому числі і в рекреаційному комплексі. Забезпечення розвитку та підтримка належного стану трудового потенціалу є головним аспектом в ефективній діяльності підприємства.

Ефективне формування та використання трудового потенціалу розглядається в багатьох працях вітчизняних та зарубіжних науковців. Серед них більшість робіт присвячена проблемам становлення ринку праці, умовам розвитку інтелектуального і людського капіталу, державному регулюванню зайнятості. Та поряд з цим багато аспектів формування та використання трудового потенціалу досі залишаються не визначеними; науковці ведуть дискусії над цими питаннями, що і ускладнює оцінку трудового потенціалу, його вплив на економічний розвиток як на державному рівні, так і на рівні окремої організації [3].

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Питання дослідження трудового потенціалу розглядалися у працях таких відомих економістів-класиків, як А. Сміта, Д. Рікардо, К. Маркса. Вагомий внесок у розвиток трудового потенціалу зробили ряд українських та зарубіжних вчених, серед яких Д. Богиня, Б. Генкін, М. Долішній, С. Злупко, А. Колот, Е. Лібанова, М. Маршал, М. Новіков та інші.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** Невирішеними залишаються питання визначення сутності трудового потенціалу рекреаційного комплексу та його складових елементів.

**Формулювання цілей статті.** Основною метою статті є дослідження економічної сутності поняття «трудовий потенціал рекреаційного комплексу» та наукових поглядів стосовно його визначення.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Серед вітчизняних і зарубіжних вчених відсутня спільна думка щодо визначення сутності економічної категорії «трудовий потенціал». До 1980-х років наша економічна наука не застосовувала термін «трудовий потенціал». У першу чергу, це пов'язано з тим, що протягом тривалого часу економічна наука вивчала тільки три групи населення [4]: працездатні у працездатному віці; фактично зайняті у сфері економіки; підлітки та пенсіонери. Отже, охоплювалася тільки частина трудового потенціалу країни.

Як науковий термін «трудовий потенціал» увійшов в економіку у перехідний період розвитку економіки. Практика потребувала забезпечити якісне удосконалювання всієї системи формування і використання сукупної здатності людей до праці, виявити резерви і шляхи творчої активізації людини як суб'єкта виробництва і громадського життя і розвиток трудового потенціалу був своєрідною відповіддю науки на потреби практики.

Тлумачення поняття «трудовий потенціал рекреаційного комплексу» в науковій літературі є досить неоднозначним. Це ускладнює розгляд його внутрішньої структури як об'єкта дослідження та виявлення закономірностей і протиріч, властивих механізму відтворення трудового потенціалу рекреаційного комплексу.

Узагальнюючи різні підходи до визначення поняття «трудовий потенціал», можна зазначити, що окремі автори ототожнюють його з поняттям «трудові ресурси» і «робоча сила». Вони фактично виділяють

деякі структурні аспекти відтворення робочої сили як цілісної системи й наділяють кожний із них статусом категорії, що за своїм значенням подібна до робочої сили. На погляд фахівців, поняття «трудові ресурси», «трудовий потенціал» та інші не можуть замінити термін «робоча сила» в ролі основного показника якості населення, тому що ці поняття є неоднорідними за своїм характером об'єктивності і суб'єктивності. Інші розглядають останні дві категорії як складові елементи трудового потенціалу, що характеризують його з кількісної і якісної сторін [6].

Для того, щоб уточнити та конкретизувати сутність поняття «трудовий потенціал рекреаційного комплексу» потрібно розглянути широкий спектр думок та визначень з приводу даного терміну.

Одні вчені визначають потенціал як можливість, наявні сили, запаси, засоби, джерела, що можуть бути використані. Інші визначають його як джерело можливостей, які можуть бути задіяні чи не повністю задіяні для вирішення конкретних завдань у конкретному вимірі простору і часу. Трудовий потенціал характеризує здатність системи продукувати працю, тобто перетворювати потенційну енергію в енергію руху.

Поняття трудового потенціалу почали вживати у своїх працях російські науковці у 70–80 роках минулого століття. Вони розглядали трудовий потенціал як трудові ресурси з більшою чи меншою конкретизацією їхніх якісних параметрів. Їхня теорія тривалий час домінувала у подальших наукових пошуках.

Згодом, економісти Інституту регіональних досліджень (м. Львів), розглядали проблеми трудового потенціалу з більш етимологічним розумінням суті трудового потенціалу. Зокрема, трудовим потенціалом вважалися власне ті можливості, які могли бути мобілізовані та приведені в дію у процесі праці і які визначали фізичні межі трудового потенціалу на будь-якому рівні. Згодом вчені вищезазначеного закладу відійшли від суто біологічного трактування суті трудового потенціалу. Вони говорили, що зміст трудового потенціалу, всі його енергетичні можливості зосереджуються у соціальній парадигмі і трудовий потенціал є категорією соціальною такою ж мірою, як і суспільство загалом з усією сукупністю його відносин, у тому числі і господарських. За М. Долішнім та С. Злупком, трудовий потенціал є якістю осіб, які персоніфікують трудовий потенціал за всією сукупністю відносин, що забезпечують цю якість.

Г. В. Осовська та О. В. Крушельницька зазначають, що трудовий потенціал являє собою сукупність працездатного населення з урахуванням інтелектуального розвитку, знань, умінь, досвіду, духовних цінностей, звичаїв, традицій, переконань і патріотизму. На думку В. С. Васильченко, А. М. Гриненко, О. А. Грішнкової, Л. П. Керб трудовий потенціал суспільства є інтегрованими кількісними та якісними характеристиками робочої сили, яка забезпечує певні можливості у створенні матеріальних і духовних благ суспільства [4]. Д. П. Богиня та О. А. Грішнова визначають трудовий потенціал як інтегральну оцінку кількісних і якісних характеристик економічно активного населення [5].

Статистично-демографічний підхід до визначення суті трудового потенціалу є у нормативно-правових актах України. Зокрема, це відображено в Указі Президента України «Про основні напрямки розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року». В даному Указі запропоновано таке визначення трудового потенціалу: «Трудовий потенціал – це сукупна чисельність громадян працездатного віку, які за певних ознак (стан здоров'я, психофізіологічні можливості, освітній, фаховий та інтелектуальний рівні, соціально-етнічний менталітет) здатні та мають намір провадити трудову діяльність» [6].

На нашу думку, кожне визначення має певні недоліки, котрі полягають в обмеженості тих чи інших аспектів. Однак, саме комплексний підхід є найбільш повним. Отже, з наведених вище трактувань сутності трудового потенціалу, ми бачимо, що в кожного автора вони різняться між собою. На це впливає не лише багатогранність думок науковців та сфера наукових інтересів, але і величезний ракурс середовища, в якому розглядається трудовий потенціал.

Узагальнення розглянутих підходів до розкриття сутності категорії «трудовий потенціал рекреаційного комплексу» дозволяє виділити низку ключових моментів (рис. 1) [6].

На основі вищезгаданих особливостей трудового потенціалу рекреаційного комплексу можна визначити його структуру, яка формується на різних рівнях управління з урахуванням специфіки рекреаційних послуг і складається із трудового потенціалу на рівні регіону, трудового потенціалу організацій, який в свою чергу включає трудовий потенціал кожного окремого працівника.

На рівні регіону трудовий потенціал знаходиться під значним впливом відомих тенденцій в розвитку демографічних процесів (зниження чисельності населення, зростання рівня смертності, зменшення рівня народжуваності) і характеризується додатково окремими національними, етнічними особливостями, різними релігійними віруваннями. На рівні організації трудовий потенціал рекреаційного комплексу відрізняється професійною багатопрофільністю, суттєвою нестачею одних і надлишковою чисельністю інших категорій працівників. На рівні окремого працівника специфіка структури трудового потенціалу характеризується переважно високими вимогами до його кваліфікації, соціально-психологічної підготовки, знань технологій рекреаційних і маркетингових послуг та ін.

На відміну від загальноприйнятих складових, трудовий потенціал рекреаційного комплексу має такі специфічні структурні елементи, котрі можна трактувати здебільшого як філософія та ідеологія відношення персоналу до трудової діяльності, які традиційно склалися і залежать від двох груп факторів: особливостей

регіону і специфіки рекреаційних послуг. Від цього формується як сам трудовий потенціал, так і організаційна культура на всіх рівнях управління.

Таблиця 1

## Теоретичні підходи до визначення сутності поняття «трудова потенціал»

Теоретичний підхід	Автор	Сутність
Соціально-біологічний	Акулов М. Г., Драбаніч А. В., Євась Т. В.	сукупна суспільна здібність до праці, потенційна дієздатність суспільства, його ресурси праці
	Кулинич Л. В.	складова потенціалу людини, яка здатна до самореалізації й ефективного використання потенційних можливостей людини в процесі трудової діяльності
	Пучкова С. Л.	сукупність потенціальних природних здібностей, освітнього потенціалу і трудової активності, які визначають результативність трудової діяльності
Структурний	Мельничук Д. П.	ефективність сполучення та збалансованості окремих структурних елементів її працездатності, а також характеристику відповідності змісту цих елементів вимогам зовнішнього середовища
	Радько С. Г.	співвідношення компонентів, які відображають різні демографічні, соціальні, функціональні, професійні й інші характеристики груп працівників
Функціональний	Янковська Л. А.	можливості його працівників за певних факторів забезпечити реалізацію підприємства з найраціональнішими витратами всіх ресурсів: технічних, матеріальних, енергетичних, трудових, фінансових
Ресурсний	Костаков В. Г., Сергеева Г. П., Чижова Л. С.	ресурси праці, якими володіє суспільство
	Шаульська Л. В.	ресурсна категорія, що включає в себе джерела, засоби праці, які можуть бути використані для розв'язання будь-якого завдання, досягнення певної цілі
Демографічний	Лукінов І. І., Пирожков С. І., Хомра О. У., Піскунов В. А.	увага зосереджується на ролі та місці окремих поколінь у функціонуванні трудового потенціалу
Комплексний	Богиня Д. П., Гришнова О. А., Масленников О. Ю., Фльорко М. Г.	інтегральна оцінка і кількісних, і якісних характеристик економічно активного населення
	Краснокутська Н. С.	сукупність здібностей і можливостей персоналу забезпечувати досягнення цілей довгострокового розвитку підприємства (кадровий потенціал)
	Плетникова І. Л., Череп А. В.	наявні та перспективні можливості трудового колективу підприємства кількісно й якісно задовольнити потреби підприємства та реалізувати його цілі найефективнішим чином за наявності відповідного ресурсного забезпечення
	Лишиленко В. І., Остролюцький Н. О., Якуба К. І.	запаси праці відповідної кількості і якості, які є в розпорядженні галузі
	Репіна І. М., Олексюк О. І.	існуючі сьогодні та передбачувані трудові можливості, які визначаються чисельністю, віковою структурою, професійними, кваліфікаційними та іншими характеристиками персоналу підприємства

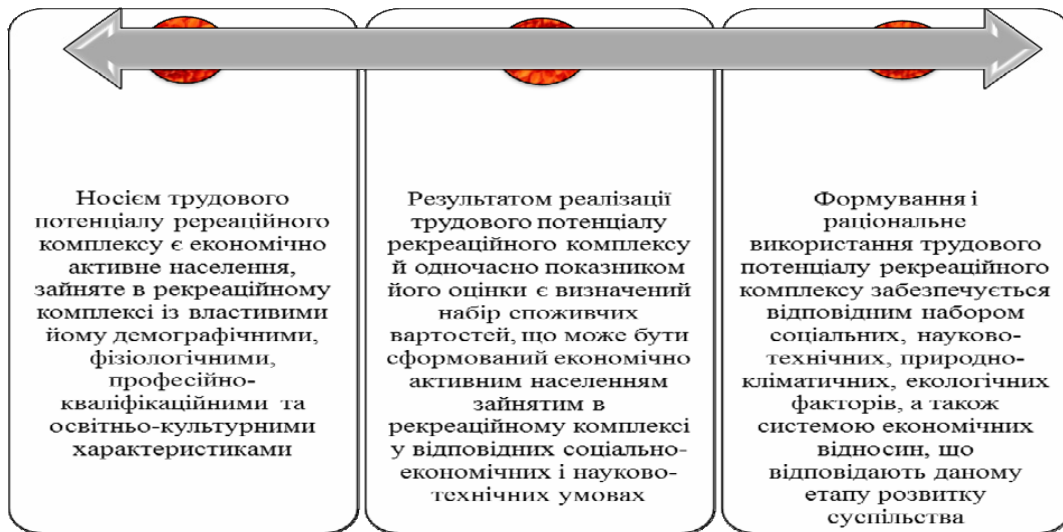


Рис. 1. Ключові аспекти розкриття сутності категорії «трудоий потенціал рекреаційного комплексу»

Для повної характеристики трудового потенціалу рекреаційного комплексу існує система показників, що характеризує всі його сторони [6]: функціональна, часова і просторова структури; оцінка з позиції людських ресурсів; оцінка з позиції людського фактора виробництва.

**Висновки з даного дослідження і перспективи подальших досліджень.** Таким чином, зміст трудового потенціалу рекреаційного комплексу розкриває, з одного боку, можливості участі працівника (або всього колективу організації) у суспільно-корисній діяльності як специфічного виробничого ресурсу, з іншого – характеристику 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. Хоча формування трудового потенціалу рекреаційного комплексу відбувається під впливом загальновідомих факторів, але їх прояв має свої певні специфічні особливості, які притаманні окремому регіону і рекреаційному комплексу.

### Література

1. Богиня Д. П. Основи економіки праці : [навч. посібн.] / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – К. : Знання-Прес, 2001. – 313 с.
2. Васильченко В. С. Управління трудовим потенціалом : [навч. посібн.] / В. С. Васильченко, А. М. Гриненко, О. А. Грішнова, Л. П. Керб. – К. : КНЕУ, 2005. – 403 с.
3. Криклій А. Теоретико-методологічні основи дослідження трудового потенціалу / А. Криклій / Економіка та держава. – 2005. – № 8. – С. 61–67.
4. Новікова М. М. Системне управління трудовим потенціалом підприємства : монографія / Новікова М. М. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2008. – 212 с.
5. Управління розвитком трудового потенціалу підприємства : монографія / В. М. Гриньова, М. М. Новікова, В. В. Самойленко, В. Л. Смолюк, М. С. Бріль. – Харків : ХНЕУ, 2009. – 256 с.
6. Чорний Р. С. Теоретико-методологічні аспекти дослідження трудового потенціалу в світлі дискурсу праці / Р. С. Чорний // Регіональна економіка. – 2001. – № 2. – С. 128–136.

Надійшла 10.11.2016; рецензент: д. е. н. Нижник В. М.