

*management, which as the main subsystems has the following blocks: block of strategic planning, block of decision-making on key issues, block of coordination of managers and staff, block of management efficiency and company development. The strategic planning unit involves collection and processing of information to identify possible scenarios for the company's development, the formation of acceptable strategic alternatives, their evaluation and selection. The decision-making unit on key issues serves to transform the chosen strategy into specific targets (strategic development indicators). The unit of coordination of managers' and staff's work allows linking the strategic goals and key performance indicators defined for the company as a whole, with the financial and operational plans of individual business units and departments, ensuring their comparison and consistency. The block of effective management and development of the company should provide the results of the analysis of the company's activities in the form of financial statements and conclusions obtained from its processing and analysis, management and interested stakeholders. The proposed system of corporate management will improve the efficiency of determining the methods and approaches required for the implementation of corporate management and strategic planning and accelerate the definition of processes (regulations) of interaction between the units responsible for performing certain management functions.*

**Key words:** *corporate governance, corporate management system, PEST model, external environment, internal stakeholders.*

УДК 331.108.2

DOI: 10.30977/ЕТК.2225-2304.2021.38.0.32

## СУТНІСНО-ЗМІСТОВНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПОНЯТТЯ «ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА»

**ВОДОЛАЖСЬКА Т.О.**, кандидат економічних наук, доцент, кафедра менеджменту, Харківський національний автомобільно-дорожній університет, вул. Я. Мудрого, 25, м. Харків, Україна, 61002.

E-mail: tatyana.vodolazhska@gmail.com, ORCID: 0000-0003-0158-3343

**Анотація.** У статті досліджено перелік новітніх наукових джерел, присвячених безпосередньо дефініції економічної категорії «трудовий потенціал підприємства». Їх аналіз дозволив зауважити, що вчені та науковці в своїх працях аргументують необхідність уточнення сутності поняття «трудовий потенціал підприємства», особливо з урахуванням трансформацій та нових вимог у сучасному ринковому середовищі функціонування підприємств, що постійно виникають. Водночас спостерігається відсутність єдності їх поглядів щодо встановлення змісту цього терміна, а їх множина відрізняється різноманітністю. Наявні розробки вчених щодо встановлення сутності економічної категорії «трудовий потенціал підприємства» дійсно потребують подальшого розгляду та доопрацювання.

Основна мета статті – надати сутнісно-змістовну характеристику та сформулювати дефініцію «трудовий потенціал підприємства» на підставі виокремлення та систематизації ключових (суттєвих) її ознак.

У результаті вичерпного аналізу досліджених існуючих тлумачень сутності трудового потенціалу підприємства систематизовано їх перелік у чотири основні підходи до конкретизації змістовної основи цього терміна.

На підставі застосування основних логічних прийомів генерування понять (аналізу, синтезу, порівняння, абстрагування, узагальнення) виокремлено суттєві ознаки цього терміна за змістом дій та сутнісною визначеністю: сукупність наявних та потенційних можливостей і здібностей працівників; самореалізація, ефективне використання, нарощення та розвиток можливостей працівників у трудовій діяльності; сприяння досягненню стратегічних цілей розвитку підприємства.

Для формулювання дефініції «трудова потенціал підприємства» передбачено: по-перше, поєднання зазначених вище трьох суттєвих ознак трудового потенціалу підприємства; по-друге, включення ознаки щодо можливості прояву за новітніх мінливих умов соціально-економічного середовища функціонування підприємств; по-третє, ґрунтування разом з тим на трактуванні опорного поняття «потенціал»; по-четверте, врахування особливостей чотирьох основних підходів до конкретизації змістовної основи терміна.

На підставі зазначених вище положень сформульовано сутність трудового потенціалу підприємства, відмінністю якого від існуючих є комплексне врахування суттєвих його ознак за сутнісною визначеністю та змістом дій, а також врахування ознаки щодо можливості прояву за новітніх мінливих умов соціально-економічного середовища функціонування підприємств.

**Ключові слова:** потенціал, потенціал підприємства, трудова потенціал підприємства, суттєві характеристики трудового потенціалу підприємства, ознаки трудового потенціалу підприємства.

**Постановка проблеми.** Сучасні реалії та стан економічного розвитку України в цілому та її суспільства, зокрема, загалом відзначаються негативними тенденціями погіршення соціально-демографічних характеристик: нестабільністю; кризовими явищами, що регулярно виникають; значним зниженням рівня зайнятості населення країни, його освітнього і професійно-кваліфікаційного рівня, умов життя; соціальною напруженістю та, як наслідок, зростанням трудової міграції населення.

Передусім такі фактори спричиняють вагомий деструктивний вплив на трудовий потенціал підприємств, зумовлюють його послаблення та потребують подолання. Тому питання відтворення, розвитку та підвищення ефективності використання трудового потенціалу, як одного із способів зміцнення соціально-економічної системи країни і посилення конкурентних позицій організацій усіх галузей господарювання, наразі є нагальним та має потребу вирішення шляхом упровадження суттєвих змін у формах, способах та методах управління персоналом.

Для здійснення таких змін та нарощення трудового потенціалу потрібно перш за все чітко встановити сутність та зміст цієї економічної категорії. Тому наразі постає завдання визначення сутнісно-змістовних характеристик поняття «трудоий потенціал підприємства».

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Грунтовний аналіз української та зарубіжної наукової літератури, в якій об'єктом дослідження є власне трудоий потенціал підприємства [1-15], дозволив зауважити, що зараз, в умовах постійно зростаючої ролі людини в забезпеченні стабільності та розвитку підприємств, цей напрямок дійсно є особливо актуальним, а існуючі проблемні питання потребують більш докладного доопрацювання та вирішення.

Із множини наукових джерел, присвячених безпосередньо встановленню дефініції економічної категорії «трудоий потенціал підприємства», варто виокремити напрацювання таких вчених, як Бугас В.В., Науменко О.М. [1], Корбут К.Є. [2], Дуда Г.Б. [3], Гребенюк Г.М. [4], Пілявський В.І. [5], Райковська І.Т. [6], Гавриленко Я.В. [7], Сабадирьова А.Л., Бабій О.М., Куклінова Т.В., Салавеліс Д.Є. [8], Кузнєцова Т.В., Красовська Ю.В., Подлевська О.М. [9], Касьянова Н.В. [10], Краснокутська Н.С. [11].

У працях перелічених вище наукових діячів обґрунтовано необхідність уточнення сутності поняття «трудоий потенціал підприємства», особливо з урахуванням трансформацій та постійно виникаючих нових вимог у сучасному ринковому середовищі функціонування підприємств. Разом з тим у них відсутня єдність поглядів щодо встановлення змісту цього терміна.

Кожен з авторів [1-11] наводить власне відповідне трактування сутності трудового потенціалу підприємства, а їх множина відрізняється різноманітністю (табл. 1).

Дослідження розглянутих у табл. 1 дефініцій дозволяє дійти висновку: сформульовані сучасними науковцями визначення трудового потенціалу підприємства в цілому різні за змістом та складовими, однак є взаємодоповнюючими і не суперечливими. Їх доцільно систематизувати у чотири основні підходи до конкретизації змістовної основи цього терміна (рис. 1).

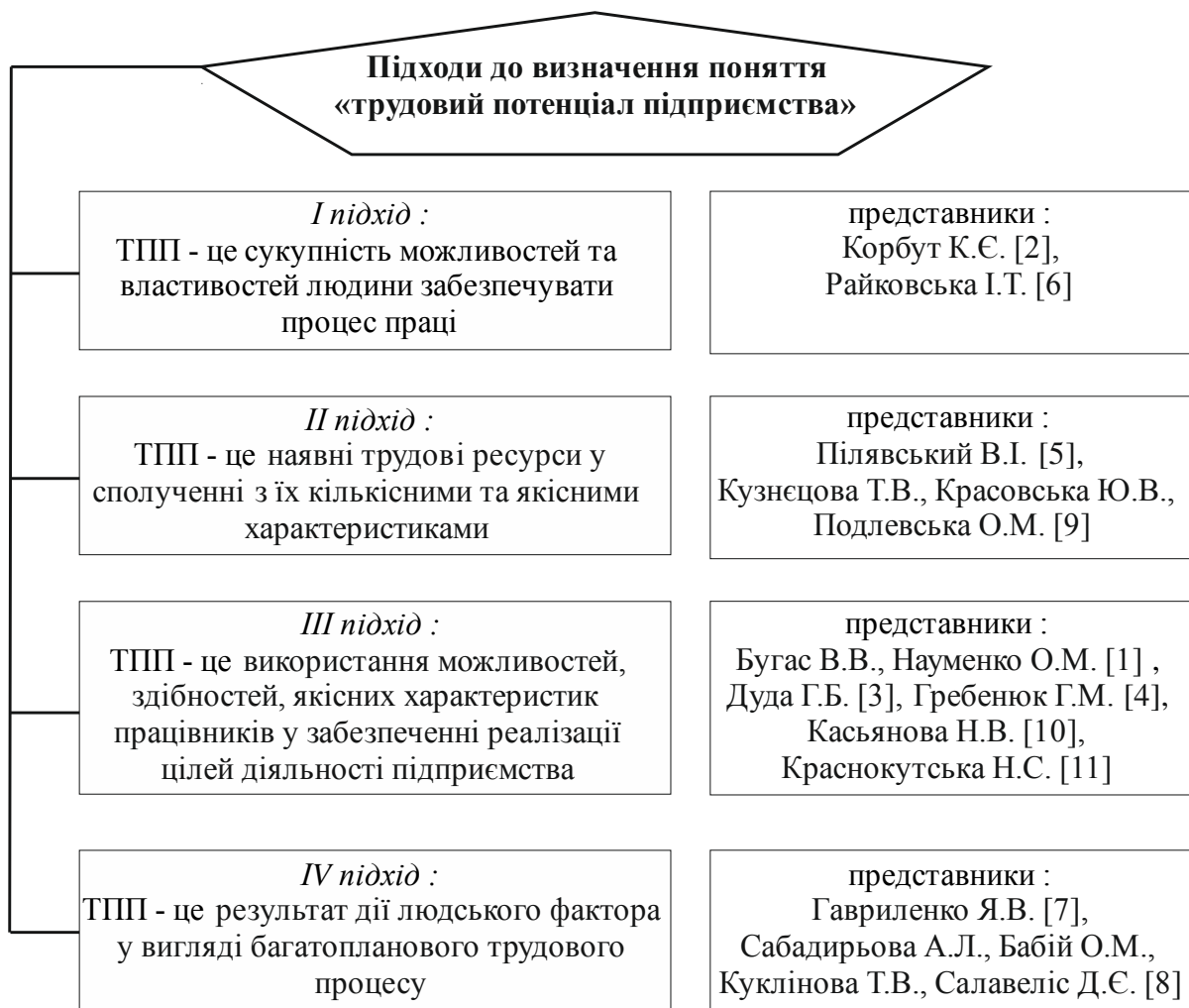
Таблиця 1

## Дослідження сутності терміна «трудоий потенціал підприємства»

Автор і джерело	Визначення терміна «трудоий потенціал підприємства»
1	2
Бугас В.В., Науменко О.М. [1]	Наявні та перспективні можливості трудового колективу підприємства кількісно й якісно задовольняти потреби підприємства та реалізовувати його цілі найефективнішим чином за наявності відповідного ресурсного забезпечення
Корбут К.Є. [2, с. 103]	Сукупність як даних природою потенційних здібностей, так і набутих упродовж життя, які використовуються людьми в процесі трудової діяльності
Дуда Г.Б. [3, с. 7]	Сукупність індивідуальних та організаційних властивостей, які повною мірою дозволяють забезпечити реалізацію наявного та потенційного запасу трудових можливостей працівників і управлінських здібностей керівництва підприємства, які за рахунок взаємодії освіти, науки та виробництва здатні до самореалізації, ефективного використання та розвитку у трудовій діяльності й підвищенні конкурентних переваг підприємства на ринку
Гребенюк Г.М. [4, с. 44]	Наявні та потенційні можливості працівників (цінності, особистісні якості (духовно-культурні, виховні), здібності, знання, уміння, навички, компетенції), накопичені в процесі становлення особистості, нові знання, навички, досвід, отримані в результаті матеріальних і нематеріальних вкладень, і здатність їх ефективного використання та подальшого нарощення, які за умов інноваційно орієнтованого підходу до управління персоналом сприятимуть досягненню стратегічних цілей розвитку підприємств
Пілявський В.І. [5, с. 92]	Поєднання якісних характеристик трудових ресурсів, робочої сили і людського капіталу щодо здатності і можливості окремого працівника та сукупності (персоналу) на підприємстві активізувати особистий і уречевлений фактори виробництва
Райковська І.Т. [6, с. 91]	Сукупність кваліфікації та професійних здібностей всіх працівників підприємства, а також їхніх здобутків у справі ефективної організації праці та розвитку персоналу
Гавриленко Я.В. [7, с. 32]	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

Закінчення табл. 1

1	2
Сабадирьова А.Л., Бабій О.М. та ін. [8, с. 192]	Результат дії людського фактора у вигляді багатопланового трудового процесу, який характеризує приховані можливості та компетенції людини
Кузнецова Т.В., Красовська Ю.В. та ін. [9, с. 60]	Існуючі сьогодні та непередбачувані трудові можливості, які визначаються чисельністю, віковою структурою, професійними, кваліфікаційними та іншими характеристиками персонального підприємства
Касьянова Н.В. [10, с. 174]	Сукупність здібностей і можливостей кадрів забезпечувати досягнення цілей довгострокового (перспективного) розвитку підприємства
Краснокутська Н.С. [11, с. 212]	Сукупність здібностей і можливостей кадрів забезпечувати досягнення цілей довгострокового (перспективного) розвитку підприємства



**Рис. 1. Підходи до визначення поняття  
«трудоий потенціал підприємства» (розроблено автором)**

Відповідно до першого підходу його представники [2; 6] трудовий потенціал підприємства тлумачать як сукупність можливостей та якостей людини забезпечувати процес праці. Так, Корбут К.Є. у науковій статті розкриває зміст трудового потенціалу підприємства таким чином: «Сукупність як даних природою потенційних здібностей, так і набутих упродовж життя, які використовуються людьми в процесі трудової діяльності» [2, с. 103]. Однак за такої ідеї увага надається виключно відповідним здібностям та можливостям працівників, не враховуються їх інші характерні риси та якості.

Прихильники другого підходу (Пілявський В.І., Кузнецова Т.В., Красовська Ю.В., Подлевська О.М.) трудовим потенціалом підприємства вважають наявні трудові ресурси у поєднанні з їх кількісними та якісними характеристиками: «Існуючі сьогодні та непередбачувані трудові можливості, які визначаються чисельністю, віковою структурою, професійними, кваліфікаційними та іншими характеристиками персонального підприємства» [9, с. 60]. У таких дефініціях не деталізовано мету застосування цих трудових ресурсів та їх характеристик з позиції підприємства.

Сучасні представники третього підходу [1; 3; 4; 10; 11] трудовий потенціал підприємства розглядають з позиції використання можливостей, здібностей, якісних характеристик працівників у забезпеченні реалізації цілей діяльності підприємства. Зокрема, Касьянова Н.В. та Краснокутська Н.С. у своїх навчальних посібниках цей термін трактують як «сукупність здібностей і можливостей кадрів забезпечувати досягнення цілей довгострокового (перспективного) розвитку підприємства» [10, с. 174; 11, с. 212]. У таких визначеннях не віддзеркалюється врахування змін у суспільстві та трудовому процесі, для здійснення яких застосування цього потенціалу виступає підґрунтям, а також його багатоплановість.

Прибічники четвертого підходу (Гавриленко Я.В., Сабадирьова А.Л., Бабій О.М., Куклінова Т.В., Салавеліс Д.Є.) розуміють термін «трудовий потенціал підприємства» як «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» [7, с. 32; 8, с. 192].

Однак це тлумачення не дозволяє зрозуміти повною мірою, яким чином можна здійснювати оцінку цього людського фактора, його активізацію і подальший розвиток.

**Невирішені складові загальної проблеми.** Підсумовуючи зазначене вище, можна зауважити, що наявні в наукових колах розробки вчених щодо встановлення сутності економічної категорії «трудовий потенціал підприємства» дійсно потребують подальшого розгляду та доопрацювання, оскільки містять різні його складові.

**Формулювання цілей статті** – надати сутнісно-змістовну характеристику та сформулювати дефініцію «трудовий потенціал підприємства» на підставі виокремлення та систематизації ключових (суттєвих) її ознак.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Теоретичними засадами проведення сутнісно-змістовної характеристики терміна «трудовий потенціал підприємства» та власне формування його дефініції є основні логічні прийоми генерування понять (аналіз, синтез, порівняння, абстрагування, узагальнення). На підставі їх застосування доцільно виокремити суттєві ознаки (порівняти; визначити спільні риси, що їм притаманні; відокремити їх від індивідуальних) [14]. При цьому суттєвими вважають такі ознаки, кожна із яких необхідна, а всі разом достатні для того, щоб відрізнити даний термін від множини інших. Результати виокремлення таких ознак поняття «трудовий потенціал підприємства» представлено у табл. 2.

Так, за сутнісною визначеністю та змістом необхідних дій відповідно найбільш суттєвими ознаками дефініції «трудовий потенціал підприємства» у наукових колах є такі:

- сукупність наявних та потенційних можливостей і здібностей працівників (1-й ранг);
- самореалізація, ефективне використання, нарощення та розвиток можливостей працівників у трудовій діяльності (2-й ранг);
- сприяння досягненню стратегічних цілей розвитку підприємства (3-й ранг).

Для встановлення сутності поняття трудового потенціалу підприємства доцільним є також уточнення змісту опорного терміна «потенціал», на підставі якого сформоване дане поняття. У сучасній науковій та практичній літературі дотепер він також не набув однозначного тлумачення.

Таблиця 2

## Аналіз поняття «трудовий потенціал підприємства»

Ознаки терміна	Автори та джерела інформації											Ранг
	Бугас В.В., Науменко О.М. [1]	Корбут К.Є. [2]	Дуда Г.Б. [3]	Гребенюк Г.М. [4]	Пілявський В.І. [5]	Райковська І.Т. [6]	Гавриленко Я.В. [7]	Сабадирьова А.Л., Бабій О.М., Куклінова Т.В., Салавеліс Д.Є. [8]	Кузнєцова Т.В., Красовська Ю.В., Подлевська О.М. [9]	Касьянова Н.В. [10]	Краснокутська Н.С. [11]	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
	<i>Сутнісна визначеність:</i>											
Сукупність наявних та перспективних (потенційних) можливостей і здібностей трудового колективу (працівників), в т.ч. набутих	+	+	+	+	+		+	+	+	+	+	1
сукупність індивідуальних та організаційних властивостей			+									
поєднання якісних характеристик трудових ресурсів, робочої сили і людського капіталу					+				+			
сукупність кваліфікації та професійних здібностей всіх працівників підприємства, а також їхніх здобутків у справі ефективної організації праці та розвитку персоналу		+										
людський фактор у динаміці у вигляді безперервного, багатопланового процесу							+	+				
рушійна сила змін у суспільстві і у процесі праці							+					



Закінчення табл. 2

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
	<i>Зміст дій:</i>											
кількісне й якісне задоволення потреб підприємства	+											
забезпечення реалізації наявного та потенційного запасу трудових можливостей працівників			+									
самореалізація, ефективне використання, нарощення та розвиток можливостей працівників у трудовій діяльності		+	+	+	+				+			2
підвищення конкурентних переваг підприємства на ринку			+									
сприяння досягненню стратегічних цілей розвитку підприємств	+			+					+		+	3
активізація особистих і уречевлених факторів виробництва					+							

Відповідно до Українського тлумачного словника потенціалом є «сукупність усіх наявних засобів, можливостей, продуктивних сил, що можуть бути використані у певній сфері, галузі, ділянці; запас чого-небудь, резерв; приховані здатності, сили якої-небудь діяльності, що можуть виявлятися за певних умов [15, с. 902].

Під час формулювання дефініції «трудовий потенціал підприємства» доцільно додержуватися такого:

1) поєднання зазначених вище трьох суттєвих ознак трудового потенціалу підприємства;

2) включення ознаки щодо можливості прояву за новітніх мінливих умов соціально-економічного середовища функціонування підприємств;

3) ґрунтування разом з тим на трактуванні опорного поняття «потенціал»;

4) врахування особливостей чотирьох основних підходів до конкретизації змістовної основи терміна.

На підставі визначених вище положень під *трудовим потенціалом підприємства* пропонується розуміти 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.

**Висновки.** Отже, в науковій роботі здійснено сутнісно-змістовну характеристику та сформульовано дефініцію «трудовий потенціал підприємства». Основною відмінністю запропонованого тлумачення сутності цього поняття від існуючих у наукових колах є комплексне врахування суттєвих його ознак за сутнісною визначеністю та змістом дій ( 1) сукупність наявних та потенційних можливостей і здібностей працівників; 2) самореалізація, ефективне використання, нарощення та розвиток можливостей працівників у трудовій діяльності; 3) сприяння досягненню стратегічних цілей розвитку підприємства), а також врахування ознаки щодо можливості прояву за новітніх мінливих умов соціально-економічного середовища функціонування підприємств.

## Література

1. Бугас В.В., Науменко О.М. Трудовий потенціал підприємства : сутність та структура. *Ефективна економіка*. 2018. № 1. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?n=1&y=2018>
2. Корбут К.Є. Трудовий потенціал підприємства: поняття, складові та методи оцінювання. *Вісник Житомирського державного технологічного університету*. 2017. № 2 (80). С. 102–108. URL: [https://doi.org/10.26642/jen-2017-2\(80\)-102-108](https://doi.org/10.26642/jen-2017-2(80)-102-108) (дата звернення: 08.11.2021)
3. Дуда Г.Б. Формування, використання та розвиток трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств в системі інноваційної економіки: дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04 / Подільський держ. агр.-техн. ун-т. Кам'янець-Подільський, 2018. 263 с.
4. Гребенюк Г.М. Розвиток трудового потенціалу підприємств залізничного транспорту на основі компетентнісного підходу: дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04 / Дніпровський нац. ун-т залізн. трансп. ім. ак. В. Лазаряна. Дніпро, 2020. 290 с.
5. Пілявський В.І. Трудовий потенціал підприємства: сутність, моделі зайнятості і ефективність використання. *Науковий економічний журнал «Інтелект XXI»*. 2019. № 3. С. 88-93. URL: [http://www.intellect21.nuft.org.ua/journal/2019/2019\\_3/](http://www.intellect21.nuft.org.ua/journal/2019/2019_3/) (дата звернення: 08.11.2021)
6. 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. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvhastat\\_2019\\_3\\_10](http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvhastat_2019_3_10) (дата звернення: 08.11.2021)
7. Гавриленко Я.В. Сутність та підходи до розвитку трудового потенціалу підприємства. *Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія «Економічні науки»*. 2019. № 52. С. 30-38. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Znpchdtu\\_2019\\_52\\_6](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Znpchdtu_2019_52_6) (дата звернення: 08.11.2021)
8. Потенціал і розвиток підприємства: навч. посіб. / Сабадирьова А.Л., Бабій О.М., Куклінова Т.В., Салавеліс Д.Є. Одеса: ОНЕУ, ротاپронт, 2013. 343 с.
9. Кузнецова Т.В., Красовська Ю.В., Подлевська О.М. Управління потенціалом підприємства: навч. посіб. Рівне: НУВГП, 2017. 196 с.
10. Потенціал підприємства: формування та використання: навч. посіб. / Касьянова Н.В. та ін. Київ: ЦУЛ, 2017. 248 с.
11. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч. посіб. Київ: Центр навч. літ., 2005. 352 с.
12. Drucker P., Maciariello J. Management (revised edition). New York: Collins, 2008. 568 p.

13. Armstrong, M., Taylor S. Handbook of Human Resource Management Practices. London: Cogan Page Publishing, 2020. 597 P.
14. Мозгова Н.Г. Логіка: навч. посіб. Київ: Каравела, 2007. 248 с.
15. Український тлумачний: словник / укл. та гол. ред. В. Бусел. Київ; Ірпінь: Перун, 2016. 1692 с.

### References

1. Buhas V., Naumenko O. (2018). Trudovyi potentsial pidpriemstva: sutnist ta struktura [Employment potential of the enterprise: essence and structure]. *Efektivna ekonomika - Efficient economy*, 1. Retrieved from: <http://www.economy.nayka.com.ua/?n=1&y=2018> [in Ukrainian].
2. Korbut K.E. (2017). Trudovyi potentsial pidpriemstva: poniattia, skladovi ta metody otsiniuvannia [Labor potential of the enterprise: concepts, components and evaluation methods]. *Visnyk Zhytomyrskoho derzhavnoho tekhnolohichnoho universytetu - Bulletin of Zhytomyr State Technological University*, № 2 (80). 102–108. Retrieved from: [https://doi.org/10.26642/jen-2017-2\(80\)-102-108](https://doi.org/10.26642/jen-2017-2(80)-102-108) [in Ukrainian].
3. Duda G.B. (2018). Formuvannia, vykorystannia ta rozvytok trudovoho potentsialu silskohospodarskykh pidpriemstv v systemi innovatsiinoi [Formation, use and development of labor potential of agricultural enterprises in the system of innovative economy]. *Candidate's thesis*. Kamianets-Podilskyi: Podilskyi derzh. ahr.-tekhn. un-t [in Ukrainian].
4. Hrebenuk H.M. (2020). Rozvytok trudovoho potentsialu pidpriemstv zaliznychnoho transportu na osnovi kompetentnisnoho pidkhodu [Development of labor potential of railway transport enterprises on the basis of the competence approach]. *Candidate's thesis*. Dnipro: Dniprovskyi nats. un-t zalizn. transp. im. ak. V. Lazariana [in Ukrainian].
5. Piliavskiy V.I. (2019). Trudovyi potentsial pidpriemstva : sutnist, modeli zainiatosti i efektyvnist vykorystannia [Labor potential of the enterprise: essence, models of employment and efficiency of use]. *Naukovyi ekonomichnyi zhurnal «Intelekt XXI» - Scientific economic journal «Intellect XXI»*, 3, 88-93 [in Ukrainian]. Retrieved from: [http://www.intellect21.nuft.org.ua/journal/2019/2019\\_3/](http://www.intellect21.nuft.org.ua/journal/2019/2019_3/) [in Ukrainian].
6. Raikovska I.T. (2019). Vyznachennia zmistu komponentiv trudovoho potentsialu dlia pidvyshchennia efektyvnosti upravlinnia pidpriemstvom [Determining the content of the components of labor potential to improve the efficiency of enterprise management]. *Naukovyi visnyk Natsionalnoi akademii statystyky, obliku ta audytu - Scientific Bulletin of the National Academy of Statistics, Accounting and Auditing*, 3, 87-95. Retrieved from: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvhastat\\_2019\\_3\\_10](http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvhastat_2019_3_10). [in Ukrainian].
7. Havrylenko Ya.V. (2019). Sutnist ta pidkhody do rozvytku trudovoho potentsialu pidpriemstva [The essence and approaches to the development of labor potential at an enterprise]. *Zbirnyk naukovykh prats ChDTU – Collection of*

*scientific works of Chernihiv State Technical University*, 52, 30–38. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Znpchdtu\\_2019\\_52\\_6](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Znpchdtu_2019_52_6) [in Ukrainian].

8. Sabadyrova A.L., Babii O.M., Kuklinova T.V., Salavelis D.Ie. (2013). *Potential i rozvytok pidpryiemstva* [Potential and development of the enterprise]. Odessa: ONEU, rotaprint [in Ukrainian].

9. Kuznietsova T.V., Krasovska Yu.V., Podlevska O.M. (2017). *Upravlinnia potentsialom pidpryiemstva* [Enterprise potential management]. Rivne: NUVHP in Ukrainian].

10. Kasianova N.V. et al. (2017). *Potential pidpryiemstva: formuvannia ta vykorystannia* [The enterprise's potential: formation and utilization]. Kyiv: TsUL, [in Ukrainian].

11. Krasnokutska, N.S. (2005). *Potential pidpryiemstva: formuvannia ta otsinka* [The potential of the enterprise: formation and evaluation]. Kyiv: Tsentr navch. lit. [in Ukrainian].

12. Drucker, P., Maciariello, J. (2008). *Management* (revised edition). New York: Collins [in English].

13. Armstrong, M., Taylor S. (2020). *Handbook of Human Resource Management Practices*. London: Cogan Page Publishing [in English].

14. Mozghova, N.H. (2007). *Lohika*. Kyiv: Karavela [in Ukrainian].

15. Busel, V. (2016). *Ukrainskyi tлумachnyi slovnyk* [Ukrainian explanatory dictionary]. Kyiv; Irpin: Perun [in Ukrainian].

## ESSENCE AND CONTENT CHARACTERISTICS OF THE CONCEPT “EMPLOYMENT POTENTIAL OF THE ENTERPRISE”

**VODOLAZHSKA T.**, Candidate of Economic Sciences (PhD), Associate Professor, Department of Management, Kharkiv National Automobile and Highway University, Ya. Mudrogo str., 25, Kharkiv, Ukraine, 61002.

E-mail: tatyana.vodolazhska@gmail.com, ORCID: 0000-0003-0158-3343

**Abstract.** *The article examines the list of the latest scientific sources devoted directly to the definition of the economic category “labor potential of the enterprise”. Their analysis allowed us to note that in their works scientists and scholars rationalize the need to clarify the essence of the concept “labor potential of the enterprise”, especially given the transformations and constantly emerging new requirements in the modern market environment of enterprises. At the same time, there is a lack of unity of their views on the revealing of the meaning of this term, and their variety is very diverse. The existing developments of scientists to establish the essence of the economic category “labor potential of the enterprise” really need further consideration and refinement.*

*The main purpose of the article is to provide an essence and content characteristic and to formulate a definition of “labor potential of the enterprise” on the basis of isolation and systematization of its key (essential) features.*

*As a result of a comprehensive analysis of the studied existing interpretations of the essence of labor potential of the enterprise, their list is systematized into four main approaches to the specification of the semantic basis of this term.*

*On the ground of the application of basic logical methods of concept generation (analysis, synthesis, comparison, abstraction, generalization), the essential features of this term are identified in terms of content of actions and essential certainty: a set of existing and potential capabilities and abilities of employees; self-realization, effective use, increase and development of opportunities for employees in employment; promoting the achievement of strategic goals of enterprise development.*

*To formulate the definition of “labor potential of the enterprise” the following is suggested: first, a combination of the above three essential features of the labor potential of the enterprise; second, the inclusion of a sign of the possibility of manifestation in the latest changing conditions of the socio-economic environment of enterprises; third, grounding at the same time on the interpretation of the basic concept of “potential”; fourth, taking into account the peculiarities of the four main approaches to the specification of the semantic basis of the term.*

*Based on the above provisions, the essence of the labor potential of the enterprise is formulated, whose difference from the existing ones is a comprehensive consideration of its essential features in terms of essential definition and content of actions, as well as taking into account the possibility of manifestation in the latest changing socio-economic environment.*

**Key words:** *potential, potential of the enterprise, labor potential of the enterprise, essential characteristics of labor potential of the enterprise, signs of labor potential of the enterprise.*

UDK 640.5.658

DOI: 10.30977/ETK.2225-2304.2021.38.0.45

## **ORGANIZATIONAL AND ECONOMIC MECHANISM AND DEVELOPMENT STRATEGY FOR THE RESTORATION OF THE LIBERATED TERRITORIES OF AZERBAIJAN IN THE POST-CONFLICT PERIOD**

**MAMMADOV M.**, Doctor of Economic Sciences, Professor.

E-mail: [m.m.asirli@mail.ru](mailto:m.m.asirli@mail.ru), ORCID ID: 0000-0002-5327-2507

**MAMMADOVA F.**, Candidate of Economic Sciences, acting assistant prof.

E-mail: [fidanmammadova12@hotmail.com](mailto:fidanmammadova12@hotmail.com), ORCID ID: 0000-0003-0384-

9395

**GANIYEV Kh.**, Doctoral candidate.

E-mail: [Khanlar.ganiyev@gmail.com](mailto:Khanlar.ganiyev@gmail.com), ORCID ID: 0000-0003-2435-0833

**NAGDIYEV O.**, Doctoral candidate.

E-mail: [naqdiyev@mail.ru](mailto:naqdiyev@mail.ru), ORCID ID: 0000-0002-8894-1272

Azerbaijan University of Architecture and Construction, Ayna Sultanova str.,  
11, Baku, Azerbaijan.

**Abstract.** *The article examines the economic reforms carried out in Azerbaijan, the goals outlined by industries according to Strategic Plan of the “Strategic Road Map for the National Economy and Main Sectors of the Economy”, aimed at implementing these reforms, development*