

номинал облигации на дату их погашения, либо конвертировать их в определённое количество долевых инструментов. В случае значительного роста цены базового актива, а, следовательно, и цены конвертируемых облигаций, эмитенту будет выгодно досрочно выкупить конвертируемые облигации по номиналу. В то же время в случае досрочного выкупа эмитентом конвертируемых облигаций инвестору будет выгоднее совершить конвертацию, нежели продавать облигации сегодня по номиналу.

На сегодняшний момент времени на открытом рынке конвертируемые облигации размещали лишь несколько российских компаний. Однако преимущества данного инструмента очевидны, и развитие данного сегмента финансового рынка позволит, на наш взгляд, экономическим субъектам реализовать множество новых интересных стратегий не только на отечественном, но и на зарубежном рынке.

Так, следует выйти за рамки страны, и реализовывать преимущества рынка конвертируемых облигаций за рубежом с целью привлечения значительного капитала [6]. Важнейшим направлением развития рынка данных гибридных инструментов видится расширение рынка конвертируемых еврооблигаций с возможностью их конвертации в депозитарные расписки.

Рынок депозитарных расписок на ценные бумаги российских эмитентов интересен игрокам на иностранных площадках, однако ввиду обострившихся внешнеполитических отношений многие инвесторы видят в инвестициях в российскую экономику колоссальные риски [7]. Поэтому рынок конвертируемых еврооблигаций может стать хорошей площадкой для реализации стратегий, позволяющей в случае неблагоприятного развития событий получать фиксированный процент, а в случае благоприятного развития событий воспользоваться правом конвертации, и получать все преимущества рынка

долевых инструментов, депозитарных расписок.

Более того, конвертируемые облигации могут быть взяты за основу при конструировании структурированных финансовых продуктов, которые в сочетании с деривативами смогут удовлетворить специфические потребности инвесторов, возникающие в результате изменения ситуации на мировом финансовом рынке.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Аюпов А. А., Курилов К. Ю., Курилова А. А. Применение инструментов финансового инжиниринга в финансовом механизме управления затратами предприятиями автомобильной промышленности // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2010. №2. С.20-26.
2. Фаербер, Э. Всё об инвестировании / Эсме Фаербер; пер. с англ. Н. Ильиной. – М. : Манн, Иванов и Фербер. 2013. – 336 с.
3. [http://www.lukoil.ru/static\\_6\\_5id\\_246\\_html](http://www.lukoil.ru/static_6_5id_246_html)
4. Полтева Т. В. Конвертируемые облигации: анализ преимуществ и рисков // Карельский научный журнал. 2013. № 3. С. 26-27.
5. Русанова Е. Г. Вопросы определения стоимости источников финансирования предприятия / Е. Г. Русанова // Проблемы современной экономики. – 2011. - № 1. – С. 132-135.
6. Аюпов А. А. Методологические основы формирования и использования инновационных финансовых продуктов посредством финансовой инженерии / А. А. Аюпов // Вестник Казанского технологического университета. – 2008. - № 1. – С. 165-169.
7. Полтева Т.В., Мингалёв Н.В. Анализ финансовых инструментов инвестирования: соотношение риска и доходности // Карельский научный журнал. 2013. № 4. С. 33-36.

#### FEATURES ESTIMATE THE MARKET VALUE OF CONVERTIBLE BONDS

© 2014

*T.V. Polteva, lecturer of the chair «Finance and Credit»  
Togliatti State University, Togliatti (Russia)*

*Annotation:* The article describes the opportunities of the market of convertible bonds, features assess the price of convertible bonds, identified prospects for the development of this tool.

*Keywords:* convertible bond; the issuer; the investor; evaluation; borrowed capital; equity; share; bond.

УДК: 631,158:331,522.4

#### ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА И СПЕЦИФИКА СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО ТРУДА

© 2014

*В. В. Попович*, кандидат экономических наук, доцент кафедры информационных систем и технологий им. Н.А. Браславця

*И.В. Колмогорова*, кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента и маркетинга  
*Одесский государственный аграрный университет, Одесса (Украина)*

*Аннотация:* Рассматриваются подходы различных ученых к определению понятия «трудовой потенциал». Отмечается необходимость системного подхода к определению этого понятия. Рассматриваются особенности трудового потенциала села и специфика занятости в сельской местности.

*Ключевые слова:* потенциал, трудовой потенциал, трудовой потенциал села, специфика занятости в сельской местности.

*Постановка проблемы у загальному вигляді.* В енциклопедичному розумінні поняття «потенціал» означає приховані можливості. Потенціал являє собою узагальнену характеристику ресурсів, прив'язану до простору і часу, тобто, це є комплекс необхідних для функціонування системи ресурсів, або ж потенціал є системою матеріальних і трудових чинників, необхідних для здійснення процесу виробництва. В сучасній економічній літературі відсутнє однозначне визначення поняття «трудовий потенціал». Тому на сучасному етапі розвитку економіки України дуже актуальним стає питання визначення трудового потенціалу як в контексті сучасних світових економічних трансформацій, так і в теоретико-методологічному й методичному плані.

*Аналіз досліджень і публікацій останніх років.* Методологічна база дослідження трудового потенціалу знайшла своє відображення в працях як зарубіжних, так і вітчизняних вчених, зокрема: Беккер Г.С., Богиня Д.П., Долішній М.І., Злупко С.М., Кузьмак О.І., Лукинов І.І., Онікієнко В.В., Врублевський В.К., Пирожков С.І., Пітюлич М.І. тощо. Незважаючи на достатню розробленість теоретичних та методичних підходів, на сьогодні не сформовано єдиного визначення сутності поняття «трудовий потенціал».

*Метою дослідження є аналіз підходів до визначення сутності поняття «трудовий потенціал» та їх узагальнення.*

*Виклад основного матеріалу дослідження.*

Загально визнаною у світовій науці є визначальна роль та значення у розвитку суспільства головної продуктивної сили – людини, котра володіє можливостями брати участь своєю працею у процесі відтворення. Для цього людина як продуктивна сила наділена природою певними фізіологічними можливостями до праці (розумової та фізичної) і набуває якісних властивостей (знання, професію, спеціальність, певні навички), що в сукупності з фізіологічними можливостями створює її трудовий потенціал, який реалізується у процесі праці та обумовлює певний рівень її продуктивності. Разом з тим, на нашу думку, трудовий потенціал є економічною категорією, яка охоплює певну сукупність взаємопов'язаних соціально-економічних понять, які є найбільш важливими у системі суспільних відносин. Дані терміни необхідно розглядати залежно від мети дослідження як в аспекті продуктивних сил, так і суспільних відносин.

Трудовий потенціал з боку продуктивних сил – це людські ресурси з їх розумовими і фізичними можливостями, запасами до трудової діяльності перш за все у працездатному віці. У процесі життєдіяльності відбувається реалізація трудового потенціалу і його, як правило, розширене відтворення. Одночасно люди вступають у суспільні відносини, де визначальна роль належить системі виробничих відносин.

Трудовий потенціал як економічна категорія виражає взаємовідносини між людьми з приводу ефективного відтворення елементів суспільного виробництва та їх привласнення з метою задоволення потреб особистості, сім'ї, організацій, держави, вирішення глобальних проблем людства, тощо.

Будь-яке виробництво матеріальних благ або послуг потребує ресурсів як матеріальних, так і людських. У даній темі розглядаються людські ресурси. До матеріальних належать сировина, енергоносії, споруди, устаткування тощо. До людських ресурсів належать працівники з певними професійними навичками і знаннями. Вони є джерелами ресурсів праці або трудового потенціалу. У такому розумінні людські ресурси є чинником економічного розвитку, як і матеріальні ресурси.

Існує кілька визначень категорії «трудова потенціал», які відзеркалюють відповідні концепції. Так, професор Д. П. Богиня і професор О. А. Грішнова вважають, що трудовий потенціал — це інтегральна оцінка і кількісних і якісних характеристик економічно активного населення. Доценти Г. В. Осовська та О. В. Крушельницька визначають трудовий потенціал як сукупність працездатного населення з урахуванням інтелектуального розвитку, знань, умінь, досвіду, духовних цінностей, звичаїв, традицій, переконань і патріотизму. Вони вважають, що поняття «трудова потенціал» є ширшим, ніж поняття «трудова ресурси» (яке донедавна широко застосовувалося в економічній літературі), тому що, вважають ці вчені, воно характеризує не лише загальну чисельність індивідів, а й включає сукупність різних якостей людей, що визначають працездатність. Однак «працездатне населення» не тотожне «економічно активному населенню». Професор МГУ Р. П. Колосова дає таке визначення: трудовий потенціал є трудовими ресурсами в якісному вимірі, що, на наш погляд, обмежено визначає його сутність. В «Економічній енциклопедії» під редакцією Б. Г. Гаврилишина зазначено, що кількісно трудовий потенціал визначається чисельністю працездатного населення, законодавчо встановленою тривалістю робочого часу за суспільно нормальної інтенсивності праці та збігається з величиною трудових ресурсів. Знов-таки поняття «трудова ресурси» і «робоча сила» в даний період не є тотожними. Далі розкривається якісна характеристика. «Якісно трудовий потенціал характеризується такими рисами, як фізичний стан і здоров'я людини і нації, соціально-демографічний склад населення, його інтелектуально-культурний рівень (ІКР), особистісні властивості людини. Вирішальним і по суті необмеже-

ним чинником трудового потенціалу є ІКР населення — освіченість і рівень розвитку інтелекту, професіоналізм, моральність і духовність загалом, культура в широкому сенсі, ментальність, кругозір та ін. Серед компонентів ІКР першорядне значення у визначенні трудового потенціалу мають освіченість і кваліфікація».

Вітчизняні науковці, вивчаючи різні аспекти категорії «трудова потенціал», неоднаково підходили до трактування цього поняття. Вивчення наукових праць засвідчує, що в Україні склалися головним чином два осередки вивчення проблем трудового потенціалу: Київський та Львівський, а згодом Донецька, Харківська та інші «трудова ресурсні» наукові школи [1].

Серед київських дослідників склалося декілька позицій у розумінні сутності трудового потенціалу: трудова ресурсна, політекономічна й демографічна. Зокрема, В.В. Онікієнко віддає перевагу трудова ресурсному підходу. Він розглядав трудовий потенціал як сукупність працездатного населення, яке має відповідну професійно-кваліфікаційну підготовку, застосовує працю в народному господарстві з урахуванням її технологічної та технічної оснащеності [2]. У свою чергу В.К. Врублевський висловлював політекономічні погляди на трудовий потенціал, розуміючи під ним сукупного працівника в його єдності з продуктивними силами [3].

Демографічний підхід до оцінки трудового потенціалу поданий у дослідженнях київських демоєкономістів. Академік І.І. Лукінов, зокрема, підкреслював зв'язок між відтворенням і використанням трудового потенціалу, вказуючи на роль і місце окремих поколінь у його функціонуванні [4].

Досить змістовне визначення трудового потенціалу наводить С.І. Пирожков, який під трудовим потенціалом розуміє «розвинуту в даному суспільстві сукупність демографічних, соціальних і духовних характеристик та якостей трудова активного населення, які реалізовані чи можуть бути реалізовані в умовах досягнутого рівня розвитку продуктивних сил, НТП і системи відносин, пов'язаних з участю в процесі праці та суспільній діяльності» [5]. До трудова активного населення цей науковець включає не лише дієздатних осіб працездатного віку, але й тих, що перебувають за його межами, і зайняті як трудовою діяльністю у суспільному виробництві, так і підготовкою до неї, а також індивідуальною трудовою діяльністю, підприємництвом.

У монографії «Соціально-трудова потенціал: теорія і практика» М.І. Долішній, С. М. Злупко, С. І. Бандур та інші вчені наголошують на соціальному змісті трудового потенціалу. У ньому вони вбачають насамперед якість самих людей, котрі його персоналізують, сукупність відносин, що забезпечують цю якість, а також якість методів, засобів і механізмів, які відкривають простір для ефективного функціонування трудового потенціалу [6].

В «Основних напрямках розвитку трудового потенціалу України на період до 2010 року», схвалених Указом Президента України від 3 серпня 1999 року № 959/99, трудовий потенціал визначається як «сукупна кількість громадян працездатного віку, які за певних умов (стан здоров'я, психофізіологічні особливості, освітній, фаховий та інтелектуальний рівні, соціально-етнічний менталітет) здатні та мають намір провадити трудову діяльність» [8].

Науковці Закарпатської вітки Львівської трудова ресурсної школи М.І. Пітюлич, М.І. Бібен та В.В. Мікловда, досліджуючи трудовий потенціал, зайнятість і ринок праці, вважають, що найбільш вичерпне за своєю суттю визначення категорії «трудова потенціал» подає М.І. Долішній: «...прогнозована інтегральна здатність групи, колективу, підприємства, працездатного населення (трудова ресурси) країни, регіону до продуктивної трудової професійної діяльності, результатом якої є новостворені духовні та матеріальні цінності» [9].

Ми цілком згодні з цим визначенням, якщо йдеться

про сформований трудовий потенціал. Проте, досліджуючи дане поняття, слід мати на увазі, що в процесі становлення ринкових відносин в Україні та реструктуризації її економіки, в період науково-технічного прогресу сфера виробництва постійно змінюється. Замість старих технологій приходять нові, потреба в одних спеціалістах зменшується, а в інших – збільшується, деякі спеціальності стають непотрібними і з'являються такі, про які ще декілька років тому ніхто не чув, а також відбуваються інші зміни в економіці.

Слід погодитися з думкою вчених львівської працевирочної школи в тому, що до дослідження трудового потенціалу потрібно підходити з системних позицій. Разом з тим, при такому підході до даної проблеми трудовий потенціал потрібно вивчати з двох сторін. З одного боку, треба знати можливості наявного працездатного населення до праці, а з іншого – наскільки в даний момент часу ці можливості реалізуються вказаним населенням у його трудовій діяльності.

Для економіки держави у вік науково-технічного прогресу інформаційних технологій та інтелектуалізації суспільства велике значення має освіта та професійно-кваліфікаційний рівень працівників, їхнє здоров'я і здібності. Т.Шульц довів, що в економіці США дохід від людського капіталу приблизно втричі більший від фізичного [10]. З його розрахунків випливає, що країнам, які розвиваються, потрібно робити інвестиції насамперед в охорону здоров'я, освіту й науку, що вигідніше від будівництва нових підприємств.

Американський економіст Гаррі Стенлі Беккер, автор монографії «Людський капітал: теоретичний і емпіричний аналіз» [11], головною ідеєю своєї праці вважав доказ економічної доцільності великих вкладень капіталу як приватного, так і на державному рівні в «людський фактор». Він переконливо довів, що значні витрати на освіту й підготовку майбутніх фахівців, на медичне обслуговування, соціальні програми, спрямовані на підтримку на належному рівні кадрів, рівноцінні за своєю віддачею інвестиціям у створення нового обладнання і технологій, які забезпечать у майбутньому ще більші прибутки як приватному бізнесу, так і всьому суспільству.

Підвищення освітнього й професійного рівня економічно активного населення веде не лише до збільшення рівня зайнятості в регіоні, а й до покращення його конкурентоспроможності на ринку праці.

В умовах, коли якість робочої сили стає вирішальним чинником у конкурентній боротьбі, підприємці також починають розглядати навчання і перепідготовку персоналу як одне з пріоритетних завдань своєї політики на внутрішньому ринку праці [12-18].

Крім демографічної основи населення, освіта і рівень кваліфікації, на нашу думку, є найважливішими компонентами трудового потенціалу. Якщо розглядати трудовий потенціал села, то на його сучасний стан, формування і використання, також важливий вплив має специфіка розвитку та формування сільської території, природа соціально-економічних ознак населеного пункту (села, селища), зокрема специфіка зайнятості сільського населення.

Специфіка зайнятості в сільській місцевості, на думку О.І. Кузьмака [19], порівняно з міською проявляється в наступному: 1) у переважанні сільського господарства, відповідно домінуючою сферою зайнятості на селі є сільськогосподарське виробництво, де в окремих регіонах частка працівників у ньому досягає 80%; 2) однією з найважливіших особливостей сфер зайнятості на селі є сезонність сільськогосподарських робіт. Саме вона при сформованій на селі виробничій структурі створює тимчасові значні резерви праці. Але в напружені періоди з'являється потреба в додатковій робочій силі на деяких видах робіт, переважно ручних (прополювання, збирання врожаю плодів, овочів, винограду та ін.); 3) більш низькому рівні розвитку в ній виробничих і не-

виробничих галузей; 4) у різному співвідношенні виробничих і невиробничих галузей.

Специфіка сільської зайнятості пов'язана з якісними характеристиками сфер прикладання праці на селі, у якій на сучасному етапі недостатній рівень продуктивності, про що свідчать низькі показники продуктивності та ефективності, фондо-, енерго- і електроозброєності праці тощо.

Сільські сфери зайнятості відрізняються від міських більш вузьким набором фахів, за якими можуть бути використані працівники. Крім того, в сільській місцевості вужче коло посад і фахів у середині підприємств і обмежена їх кількість. Сільські працівники не мають достатніх можливостей для переривання праці взагалі і з метою службового росту, відповідно, тут недостатні, а подекуди й відсутні умови для їх виробничого просування.

Потрібно звернути увагу й на те, що у сільській місцевості умови праці і життя сімей тісно пов'язані, як правило, з одним господарством і з результатами його діяльності, рівнем його економічного розвитку, що значно зменшує можливості маневрування сільського трудового потенціалу.

При нинішній структурі видів праці в сільському господарстві гостро постає проблема використання жіночої праці на селі, тому що на багатьох сільськогосподарських роботах, у тому числі і механізованих, умови праці несприятливі для жінок.

Визначною особливістю у сільській місцевості є те, що тут недостатньо розвинута соціальна інфраструктура, яка, на нашу думку, має досить вагомий вплив на закріплення тут працівників, їх здатність до продуктивної праці.

*Висновки і перспективи подальших розробок.* Трудовий потенціал суспільства є інтегрованими кількісними та якісними характеристиками робочої сили, яка забезпечує певні можливості у створенні матеріальних і духовних благ суспільства. Трудовий потенціал є наявною і можливою в майбутньому кількістю та якістю праці, якою володіє суспільство, колектив організації, індивід за даного рівня розвитку науки і техніки і котра визначається чисельністю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем. Природною основою трудового потенціалу суспільства, регіону, території, галузі є економічно активне працездатне населення. Між його кількісно-якісними параметрами і масштабами виробництва існують прямі і зворотні зв'язки. Крім того, певні вимоги до працівників, зокрема рівень їх підготовки, інтелектуального розвитку, техніко-технологічні умови виробництва, впливають на якість структури трудового потенціалу, сприяючи її вдосконалення або деградацію.

Подальше опрацювання окресленого кола питань є важливим, перспективним та актуальним як в плані теоретичних досліджень, так і в розрізі внесення раціональних коректив у практику формування, використання, оцінки та обліку людського капіталу.

## СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Трудовий потенціал, зайнятість і ринок праці / [М. І. Долішній, С. М. Злупко, Т. С. Злупко, Т. Б. Токарський]. – Львів: Каменяр, 1997. – 340 с.
2. Онікієнко В. Методологічні засади оцінювання рівня соціалізації ринку праці України / В. Онікієнко // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України : зб. наук. праць кафедри управління трудовими ресурсами і розміщення продуктивних сил. ТАНГ. – Тернопіль : Економічна думка, 2004. – Вип. 9. – С. 11-15.
3. Врублевський В. К. Развитый социализм: труд и НТП. Очерки теории труда / В. К. Врублевський – М. : Политиздат, 1984. – 317 с.
4. Лукинов И. И. Некоторые проблемы воспроизводства и использования трудового потенциала /

И. И. Лукинов // Социал. труд. – 1981. – № 8. – С. 101-110.

5. Пирожков С. И. О концепции трудового потенциала населения / С. И. Пирожков // Современная концепция трудового потенциала: сборн. научн. трудов. – К.: Наук. думка, 1990. – С. 12-77.

6. Соціально-трудоий потенціал: теорія і практика: у 2-х ч. / [за ред. М. І. Долішнього, С. М. Злупка]. – К.: Наукова думка, 1994. Ч. 1. – 1994. – 264 с.

7. Богиня Д. П. Основи економіки праці: [навч. посіб.] / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова – 2-ге вид., стер. – К.: Знання-Прес, 2001. – 313 с.

8. Указ Президента України від 3 серпня 1999 року за № 958/99 «Про основні напрямки розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року» // Урядовий кур'єр. – 1999. – 19 серп. – С. 12-14.

9. Пітюлич М. І. Трудовий потенціал регіону: стратегія розвитку і функціонування / М. І. Пітюлич, М. І. Бібен, В. В. Мікловда. – Ужгород: Карпати, 1996. – 315 с.

10. Schultz Th. W. Economic Value of Education / Th. W. Schultz. – N.Y. ; L., 1967. – 34 p.

11. Becker Gary S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. New York : National Bureau of Economic Research ; distributed by Columbia University Press, 1964

12. Чернова Ю.К., Сыротюк С.Д. Конфайнмент-моделирование процессов подготовки конкурентоспо-

собного специалиста // Вестник Самарского государственного технического университета. Серия: Психолого-педагогические науки. 2006. № 47. С. 174-180.

13. Григорьева О.В., Климанова Н.Г. Подготовка организационных психологов – стратегия бизнес-успеха // Карельский научный журнал. 2013. № 4. С. 66-68.

14. Гагаринский А.В., Горбунова Ю.Н. Система показателей оценки человеческого капитала организации // Вестник Поволжского государственного университета сервиса. Серия: Экономика. 2012. № 24. С. 67-71.

15. Мордовченков Н.В., Пряничникова В.А. Опыт и перспективы формирования современного кадрового аудита в условиях антикризисного управления предприятием // Вестник НГИЭИ. 2013. № 7 (26). С. 83-88.

16. Прокофьева У.Н. Трудовая мотивация и психологический климат в коллективе в сфере торгового бизнеса // Карельский научный журнал. 2013. № 4. С. 87-89.

17. Акопов Г.В. Образование в условиях непрерывной реформации: психологические аспекты // Самарский научный вестник. 2013. № 1 (2). С. 5-8.

18. Биксина Н.А. Степень напряженности ситуации на региональном рынке труда как фактор, определяющий стратегию его регулирования // Актуальные проблемы экономики и права. 2012. № 3. С. 62-66.

19. Кузьмак О. І. Особливості формування та використання сільського трудового потенціалу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://rstu.rv.ua/metods/asp/vd/v39ek21.doc>. – Назва з титул. екрану. Мова укр.

## ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СУТНОСТІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ І СПЕЦИФІКА СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОЇ ПРАЦІ

© 2014

**В.В. Попович**, кандидат економічних наук, доцент кафедри інформаційних систем та технологій ім. М.О. Браสลавця

**І.В. Колмогорова**, кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту та маркетингу  
*Одеський державний аграрний університет, Одеса (Україна)*

*Анотація:* Розглядаються підходи різних вчених до визначення поняття «трудоий потенціал». Наголошується необхідність системного підходу до визначення цього поняття. Розглядаються особливості трудового потенціалу села та специфіка зайнятості в сільській місцевості.

*Ключові слова:* потенціал, трудоий потенціал, трудоий потенціал села, специфіка зайнятості в сільській місцевості.

## THEORETICAL BASES OF LABOUR POTENTIAL AND SPECIFICS OF AGRICULTURAL LABOR

© 2014

**V.V. Popovich**, Ph.D., associate Professor of information systems and technology N.A. Braslava

**I. V. Kolmogorova**, Ph.D., associate Professor of management and marketing  
*Odessa State Agrarian University, Odessa (Ukraine)*

*Annotation:* Approaches of different scientists for determination of concept «Labour potential» are examined. The necessity of systems approach is marked to determination of this concept. The features of labour potential of rural territory and the specific of employment in rural locality are examined.

*Keywords:* potential, labour potential, the employment potential of the village, the specific employment in rural areas.