

Поняття «економіка творчості» поєднує в собі сфери економічної діяльності, в яких виробляються і розробляються креативні послуги і товари при значній участі науково-технічної сфери і технологій. Однією з найпоширеніших помилок можна назвати те, що творчий потенціал притаманний лише таким професіям, як художник, музикант, архітектор. Можна стверджувати, що креатив і творчий підхід властиві всім професіям. Відзначимо, що активно розвиваються в даний час напрямки креативної економічної діяльності - це телебачення і інтернет, радіо і музика, розважальна індустрія, архітектура і мистецтво, кінематографія і відеографія, видавнича справа, реклама, мода. Креативна економіка не тільки вирішує проблеми сьогодення, але і зачіпає проблеми майбутнього. В сучасних умовах креативна економіка - це економічна система, яка характеризується використанням нових технологій і відкриттів в різних сферах діяльності людини при значному обсязі вже існуючих і нових знань з високою степінню мотивації і при великому прагненні до перетворень, а її головним джерелом є унікальні здатності людей. Тобто продуктом такої системи виступають інновації, або нові поліпшені продукти в сфері економіки, які дають позитивний соціально-економічний ефект. Разом з тим креативна економіка ґрунтується на прийнятті нетрадиційних і оригінальних рішень з метою як розвитку, так і подолання якихось окремих кризових ситуацій, коли необхідно знайти абсолютно нові шляхи вирішення, необхідні для подальшого розвитку і досягнення конкурентоспроможності на ринку і навіть подальшої перемоги в цій конкурентній війні. Тому цілком очевидно, що в умовах сучасних викликів, напрямки креативної економіки і використовувані способи креативного класу мають великі перспективи для своєї реалізації.

Література: 1. Казакова О., Исхакова Н. Интеллектуальный капитал: понятия, сущность, структура // Экономика и управление. - 2014. - № 5. - С. 2072-8697. 2. Лендрі Ч. Креативне місто. - М.: Класика-XXI, 2011 року. 3. Флорида Р. Креативний клас. Люди, які створюють майбутнє. - М.: Класика XXI, 2007. 4. Хакимова Е. Сучасні теорії креативної економіки. Економіка креативності Марка Меттьюс // Вектор науки ТГУ. Серія «Економіка і управління». - 2011. - № 4 (7). 5. Хокінс Дж. Креативна економіка. Як перетворити ідеї в гроші. - М.: Класика-XXI, 2011 року. 6. Шумпетер Й. Теорія економічного розвитку / пер. з нім. - М.: Діректмедіа Паблішинг, 2008. 7. Економічна теорія / Л. В. Горяїнова, Я. В. Даниліна, Т. П. Максимова та ін.; під ред. В.Ф. Максимової. - М.: Юрайт, 2014.

ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЯК СКЛАДОВА СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

Д-р екон. наук, доц. Кобелева Т.О.

*Національний технічний університет «Харківський політехнічний
інститут»*

Значення і важливість трудового потенціалу в системі менеджменту любого підприємства беззаперечні. Більшість представників основної групи топ-менеджменту підприємства в цю категорію вкладають розвинутість в даному суспільстві сукупності демографічних, соціальних та духовних характеристик і якостей активного населення, що реалізовані або можуть бути реалізовані в умовах досягнутого рівня розвитку продуктивних сил, науково-технічного прогресу та системи відносин щодо участі в процесі праці та суспільній діяльності. Природною основою формування трудового потенціалу є демографічне відтворення, що забезпечує безперервне поновлення поколінь

людей як фізичних носіїв всіх соціальних якостей системи відносин. На нашу думку, такого роду визначення характеризує лише частину загального потенціалу і являє собою сукупність різних якостей, що визначають працездатність працівника.

Різні підходи до визначення поняття «трудовий потенціал» свідчать про неоднозначність тлумачення його природи, наявність багатьох визначень, про складність структури та багатогранність його проявів, що вимагає застосування чіткої та послідовної методології вивчення суті та осмислення цього поняття.

Нами пропонується наступне визначення категорії трудовий потенціал: *це є максимально можлива величина, що визначає участь працівників у виробництві за екстремальних умов з урахуванням їх психофізичних особливостей, рівня професійних знань та набутого досвіду.* На наш погляд такого роду визначення дефініції «трудовий потенціал» в більшій мірі обґрунтоване і в повному обсязі передає сутність даної економічної категорії.

За обґрунтованим визначенням, трудовий потенціал є важливою динамічною соціально-економічною категорією, що характеризує трудові можливості та потенції індивіда, колективу, регіону, суспільства до продуктивної праці та служить інтегральною оцінкою діяльності людини у сфері прикладання праці.

Проведені дослідження дозволяють стверджувати, що мають місце досить різні фактори формування трудового потенціалу: від заробітної плати до екологічної ситуації в країні та в місці розташування промислового підприємства. Детальний аналіз чинників формування трудового потенціалу дозволяє стверджувати, що економічна категорія трудовий потенціал – це є поняття конкретно-історичне, національне осмислене, адаптоване до української культури. Для пояснення багатьох процесів виробництва виникає необхідність кращого розуміння таких економічних термінів як «трудові ресурси підприємства», «робоча сила», «кадри», «персонал підприємства», що є складовими поняття «трудовий потенціал». Як основу трудового потенціалу населення необхідно розглядати потенціал сукупної робочої сили, що є поєднанням робочих сил в єдиному процесі праці, яка завершується конкретним результатом виробничо-комерційної діяльності промислового підприємства.

Центральне місце серед чинників формування трудового потенціалу, на наш погляд, повинна займати структура робочої сили. Але для того, щоб було можливим сформуванню робочу силу для конкретного підприємства, установи чи організації необхідно виходити з потенціалу людини, як особистості, як носія певних креативних цінностей, в якій акумулюються певні умінні та навички до виконання якоїсь роботи. Звичайно, сама наявність певного потенціалу в конкретного працівника ще не гарантує якісного виконання ним службових обов'язків, покладених на нього на даному промисловому підприємстві. З людського капіталу органічно виходить трудовий потенціал, розгляду сутності якого ми присвятили першу частину даної наукової доповіді.

Література: 1. Перерва П.Г. Комплаенс-программа промышленного предприятия: сущность и задачи. Вісник нац. техн. ун-ту «ХПІ»: зб. наук. пр. Сер. : Економічні науки. – Харків : НТУ «ХПІ», 2017. – № 24 (1246). – С. 153-158. 2. Товажнянский В.Л., Перерва П.Г., Кобелева Т.А. Антикризисный менеджмент производственно-коммерческой деятельности предприятий машиностроения // Государство и рынок: механизмы и методы регулирования в условиях преодоления кризиса: колл.моногр.- СПб.: Астерион, 2010.- Т.2.- п.6.2.- С. 254-264. 3. Перерва П.Г. Оцінка впливу інноваційної, інвестиційної та маркетингової політики підприємства на рівень конкурентоспроможності / П.Г.Перерва, С.Нагі, Т.О.Кобелева // Вісник Національного технічного університету «Харківський

політехнічний інститут» (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ «ХПІ», 2018. – № 15 (1291). – С. 89-94. 4. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ В.Л., ПЕРЕРВА П.Г., КОБЕЛЄВА Т.О. Банкротство, санація та реструктуризація підприємства як економічні категорії антикризового управління. Вісник НТУ «ХПІ». 2015. № 59 (1168). С. 148-152. 5. Kocziszky György, Somosi Veres M., Kobieliava T.O Reputational compliance // Дослідження та оптимізація економічних процесів «Оптimum–2017» : тр. 13-ї Міжнар. наук.-практ. конф., 6-8 грудня 2017 р. Харків, 2017.– С. 140-143. 6. Pererva P.G., Kocziszky György, Szakaly D., Somosi Veres M. Technology transfer. Kharkiv-Miskolc: NTU «KhPI», 2012. 668 p. 7. Перерва П.Г. Трудоустройство без проблем (искусство самомаркетинга). – Харьков : Фактор, 2009. 480 с. 8. Перерва П.Г. Потребность в электротехнических средствах автоматизации. Теория и методы определения. - Харьков : Основа. 1991. 114 с. 9. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ В.Л., ПЕРЕРВА П.Г. Антикризовий моніторинг фінансово-економічних показників роботи машинобудівного підприємства. Економіка розвитку. Харків : ХНЕУ. 2010. №2 (54). С.46-50. 10. Перерва П.Г. Управління маркетингом на машинобудівному підприємстві. Навч.посібник.- Харків : «Основа», 1993.- 288с. 11. Ткачова Н.П., Перерва П.Г. Розвиток методів аналізу фактичного стану конкурентних переваг підприємства. Економіка розвитку. 2011. № 4 (60). С. 116-120. 12. Перерва П.Г., Гочарова Н.П., Яковлев А.И.Маркетинг инновационного процесса. Учебное пособие - Киев: ВИРА-Р. 1998.- 267с. 13. Перерва П.Г., Коциски Д., Верес Шомоши М., Кобелева Т.А. Комплаенс программа промышленного предприятия.– Харьков-Мишкольц : ООО «Планета-принт», 2019. – 689 с. 14. Старостіна А.О. Маркетинг: теорія, світовий досвід, українська практика: підруч. – К.: Знання, 2009. – 1070 с. 14. Перерва П.Г. Самомаркетинг менеджера и бизнесмена.- Ростов н/Д: Феникс, 2003. - 592 с.

ЕФЕКТИВНІ ІНСТРУМЕНТИ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОЇ ПІДТРИМКИ РЕАЛІЗАЦІЇ КЛІМАТИЧНИХ ІННОВАЦІЙ В УКРАЇНІ

Канд. екон. наук, доц. Коледіна К.О.

Харківський національний університет будівництва та архітектури

Ефективний розвиток держави неможливий без збалансованого і мінімалізованого споживання енергетичних ресурсів. Це обумовлено вичерпанням невідновлювальних природних ресурсів, ризиками при їх транспортуванні, відсутністю реальних альтернатив їх заміни. Світ у ХХІ столітті зіткнувся з новими проблемами, що є результатом діяльності людей. Скорочення природних запасів нафти і газу, постійне зростання їх у ціні призводить до порушення надійності функціонування промисловості, транспорту та інших галузей світового господарства [1, с. 6]. Одночасно поглиблюється проблема погіршення екологічної ситуації, що пов'язано зі збільшенням вмісту парникових газів.

Комплексність проблеми підвищення енергозбереження визначає широке коло досліджень у цьому напрямі. Різні аспекти підвищення енергозбереження досліджували такі вчені, як Афанасьєв М.В., Башмаков І.О., Безруких П.П., Гнідий М.В., Джеджула В.В., Кулик М.М., Лапко О.О., Лір В.Е., Максимчук М.В., Малярєнко В.А., Микитенко В.В., Огурцов А.П., Салашенко Т.І, Суходоля О.М., Черепанова В.О., Шидловський А.К. та багато інших. Однак, незважаючи на проведені дослідження і здобуті теоретико-методологічні та практичні результати, окремі аспекти стратегічного управління сталим розвитком країни залишаються й досі невирішеними. Серед таких аспектів важливе місце займає