

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-57-72>

УДК 331.101

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ЯК ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ

IMPROVING THE LABOR POTENTIAL MANAGEMENT SYSTEM AS A FACTOR OF INCREASING COMPETITIVENESS

Мутерко Ганна Миколаївна

кандидат економічних наук, доцент,
Приазовський державний технічний університет
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1300-6650>

Ромашко Ірина Сергіївна

здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти,
Приазовський державний технічний університет
ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-0629-5956>

Muterko Hanna, Romashko Iryna

Pryazovskyi State Technical University

Стаття присвячена дослідженню системи управління трудовим потенціалом на підприємстві. Визначено, що саме трудовий потенціал є рушійною силою сучасного промислового підприємства та має прямий вплив на його конкурентоспроможність на як на вітчизняному, так й на світовому ринку. Наведено різноманітність трактувань категорії «трудовий потенціал», що розкривають її багатогранність. Запропоновано заходи щодо модернізації системи управління трудовим потенціалом промислового підприємства як чинника підвищення його конкурентоспроможності. Запропоновані заходи включають в себе розробки у сфері основних кадрових процесів, зокрема, у плануванні, формуванні резерву трудового потенціалу, розробці ефективної та раціональної мотиваційної системи, впровадження відповідної адаптації персоналу, залежно від ситуації на підприємстві, введені дієвої системи навчання та оцінки ефективності роботи персоналу.

Ключові слова: потенціал, трудовий потенціал, кадри, трудові ресурси, удосконалення системи управління, фактори впливу.

The article is devoted to the study of the elements of management of the labor potential at the enterprise, proposals are put forward for its improvement in turbulent conditions. It was determined that labor potential is the driving force of a modern industrial enterprise and has a direct impact on its competitiveness on both the domestic and global markets. The variety of interpretations of the "labor potential" category, which reveal its multifaceted nature, are presented, as well as interactions in the labor potential management system, which made it possible to further develop measures to improve the labor potential management system of an industrial enterprise, as well as factors affecting its functioning within the organization. Despite the existence of a more theoretical basis for the "labor potential" category, there is an insufficient amount of practical knowledge and tools. Therefore, it is practical recommendations regarding the restoration and improvement of the labor potential management system that are important today. The purpose of the article is to improve the labor potential management system as a factor in increasing competitiveness at an industrial enterprise in turbulent conditions. Measures are proposed to improve the labor potential management system of an industrial enterprise as a factor in increasing its competitiveness, these measures include developments in the field of basic personnel processes, in particular, in planning, recruitment and selection of personnel, development of an effective motivational system, implementation of the correct adaptation of personnel, depending on situation at the enterprise, introduced an effective system of training and evaluating the success of personnel, actions regarding the promotion, reduction and dismissal of managerial personnel, a system of training managerial personnel that will form the desired reserve in the event of the departure of the manager from the current activity, as well as emphasizing the importance of the moral climate and introduction of constant monitoring of the social and psychological situation at the industrial enterprise.

Keywords: potential, labor potential, personnel, labor resources, improvement of the management system, influencing factors.



Постановка проблеми. Сьогоднішня характеристика характеризується підвищеною значущістю працівника на підприємства, це обумовлено тим, що саме індивід спроможний до генерації нових ідей та в його силах реалізувати їх. Сьогодні, в умовах невизначеності, послаблення економічного розвитку, війни, необхідно відбудувувати трудовий потенціал країни, а розпочинати необхідно з роботи керівників підприємств в рамках своєї організації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання управління трудовим потенціалом присвятили свої роботи вітчизняні вчені, такі як В. Онікієнко [1], Г. Осовська [2], В. Крушельницька [2], Е. Югас [3], В. Козар [4], Л. Ганіч [5], П. Бегма [6], З. Живко [7], Н. Була [7], Н. Фостяк [7], Є. Івченко [8], О. Серікова [8], П. Каминський [9], О. Птащенко [10].

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Незважаючи на наявність більш теоретичного підґрунтя категорії «трудова потенція», існує недостатній обсяг практичних знань та інструментів. Тому важливим на сьогоднішній день є саме практичні рекомендації щодо відновлення та покращення системи управління трудовим потенціалом.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Мета статті полягає у вдосконаленні системи управління трудовим потенціалом як чинником підвищення конкурентоспроможності на промисловому підприємстві у турбулентних умовах.

Виклад основного матеріалу дослідження. Для більш глибокого розуміння проблеми, що розглядається, спочатку, запропоновано ознайомитись з тлумаченням категорії «трудова потенція» у таблиці 1.

Отже, з таблиці 1 просліджується, що немає єдиного підходу до тлумачення «трудова потенція» серед вітчизняних вчених, видно, що такі науковці як В. Онікієнко, Г. Осовська та В. Крушельницька трактують трудовий потенціал як загальну сукупність працеспроможного населення, та акцентують увагу здебільшого на навичках та кваліфікації. Л. Ганіч пропонує характеристику «трудова потенція» як потенціал робочого часу, під час якого працівник використовує свої навички. Е. Югас, В. Козар, Є. Івченко, О. Серікова, Т. Водолажська мають спільний погляд на категорію «трудова потенція», який визначають як поєднання фізичних та творчих навичок, досвід, мотивацію до роботи та спроможність вдосконалюватись. П. Каминський вважає, що трудовий потен-

ціал є інтегральним показником, що об'єднує перелік вже наведених характеристик працівника, і важливим є те, що всі свої зусилля працівники направляють на звершення мети підприємства.

Задля того, аби мати чітке розуміння спрямованості пропозиції щодо удосконалення, запропоновано розглянути побудову системи управління трудовим потенціалом на рис. 1.

З рисунку 1 видно, що система управління трудовим потенціалом ставить перед собою перелік цілей, що безпосередньо стосуються ефективної роботи підприємства, його науково-технічного розвитку, добробуту працівників. Функції системи управління трудовим потенціалом відповідають функціям менеджменту та охоплюють увесь шлях виконання певної задачі від планування до контролю. Важливим є формування та дотримання певної стратегії у системі управління трудовим потенціалом, що включає в себе порядок аналізу процесу праці, формування робочого розпорядку, забезпечення безперервного та дієвого розвитку трудового потенціалу, дотримання привабливих умов праці.

Також варто зауважити, що не менш важливу роль на підприємстві у системі управління трудовим потенціалом відіграють фактори впливу, які наведені на рис. 2.

На рисунку 2 зображено схему факторів впливу на управління трудовим потенціалом на підприємстві й видно, що вони поділяються на екзогенні – ті, які діють ззовні, та ендогенні – які діють «зсередини».

Екзогенні фактори включають науково-технічні (розвиток новітніх технологій, освоєння нових приладів та обладнання), політико-правові (соціальні умови), соціально-економічні (економічна активність населення, якість освіти, престиж спеціальності, ситуація в країні), природно-кліматичні (клімат, рельєф, природні ресурси), культурні (норми, традиції, звичаї, етика).

Ендогенні фактори включають в себе особистісні якості (дотримання балансу, власні риси характеру та темперамент), професійні (лідерство, бажання до кар'єрного зростання, компромісність), демографічні.

Процес удосконалення управлінням трудовим потенціалом промислового підприємства – це усвідомлений перелік дій, що направлений на формування гідних умов праці для працівників. Саме від нього залежить на скільки якісно та ефективно будуть здійснюватися поставлені перед колективом задачі [13, с. 195].

Таблиця 1

Тлумачення категорії «трудоий потенціал», запропоновані вітчизняними вченими

Науковці (рік)	Трактування сутності «трудоий потенціал»
Онікієнко В. (1994) [1, с. 5]	Трудоий потенціал охоплює працездатне населення та має певні фахові навички та кваліфікацію
Осовська Г., Крушельницька В. (2003) [2, с. 28]	Трудоий потенціал охоплює працездатне населення з його характеристиками, до яких відносять рівень інтелектуального розвитку, навичок, кваліфікації, досвіду, цінностей, традицій, звичок та патріотизму
Югас Е. (2008) [3, с. 18]	Трудоий потенціал – це сукупність якостей людини, що визначають спроможність та кордонні можливості її участі в певній трудовій діяльності
Козар В. (2012) [4, с. 14]	Трудоий потенціал поєднує в собі фізичні та творчі навички, досвід, духовні цінності, мораль, традиції, та залежить від переліку факторів, таких як обсяги працеспроможного населення, стан здоров'я, знання та обсяг досвіду, мотивація.
Ганіч Л. (2014) [5, с. 10]	Трудоий потенціал – це потенціал, що охоплює робочий час працівника, який наділений професійними та кваліфікаційними навичками, які він може застосовувати в певній сфері суспільно корисного виробництва
Бегма П. (2015) [6, с. 133]	Трудоий потенціал – це вхідні, внутрішні та вихідні потоки кількісних та якісних характеристик, що під час ведення щодо до них процедур із утворення, перетворення, переміщення та здійснення провадять фізичне, посадове та професійно-кваліфікаційне переміщення в просторово-часовому інтервалі
Живко З., Була Н., Фостяк Н. (2015) [7, с. 111]	Трудоий потенціал являє собою спроможність до праці, та вважають, що трудоий потенціал працівника є складовим елементом загального трудового потенціалу підприємства
Івченко Є., Серікова О. (2016) [8]	Трудоий потенціал – це сукупність фізичних та духовних навичок окремого працівника та спроможність завдяки ним здійснювати певний вид діяльності, та можливість покращуватися в процесі праці, вирішувати нові завдання
Каминський П. (2018) [9, с. 83]	Трудоий потенціал – інтегральний показник, що включає наявні, перспективні, кількісні та якісні характеристики всіх працівників, що спрямовують свої сили на досягнення мети підприємства
Птащенко О. (2018) [10, с. 114]	Трудоий потенціал – це виробнича здатність підприємства (індивідів), що характеризується особистісними (фізичний стан, інтелект, мораль) здібностями з врахуванням взаємозв'язків, що склалися з матеріально-технічними, інноваційними та іншими елементами економічного потенціалу організації

Джерело: складено автором на основі [2–10]

Розробка стратегії удосконалення управління трудовим потенціалом промислового підприємства охоплює три етапи [14, с. 73]:

- стратегічне планування, яке передбачає формулювання мети у напрямку управління трудовим потенціалом у довгостроковій перспективі,
- стратегічна організація, що передбачає реалізацію цих змін у системі управління трудовим потенціалом на промисловому підприємстві,
- стратегічний контроль, що передбачає постійне проведення оцінки змін у трудовому потенціалі промислового підприємства.

Процес удосконалення системи управління трудовим потенціалом промислового

підприємства у турбулентних умовах має охоплювати основні кадрові процеси, які провадяться (або мають провадитися) на промисловому підприємстві (таблиця 2).

Отже, процес удосконалення системи управління трудовим потенціалом промислового підприємства у турбулентних умовах має охоплювати основні кадрові процеси та має розпочинатися з (табл. 2):

1) планування, набору та добору персоналу має здійснюватися залежно від потреб підприємства, а також від стану ринку трудових ресурсів, оскільки, наприклад, при недостатньому обсязі резюме за певною спеціальністю, доречніше та швидше буде запропонувати спеціалісту іншої спеціалізації



Рис. 1. Система управління трудовим потенціалом [11]

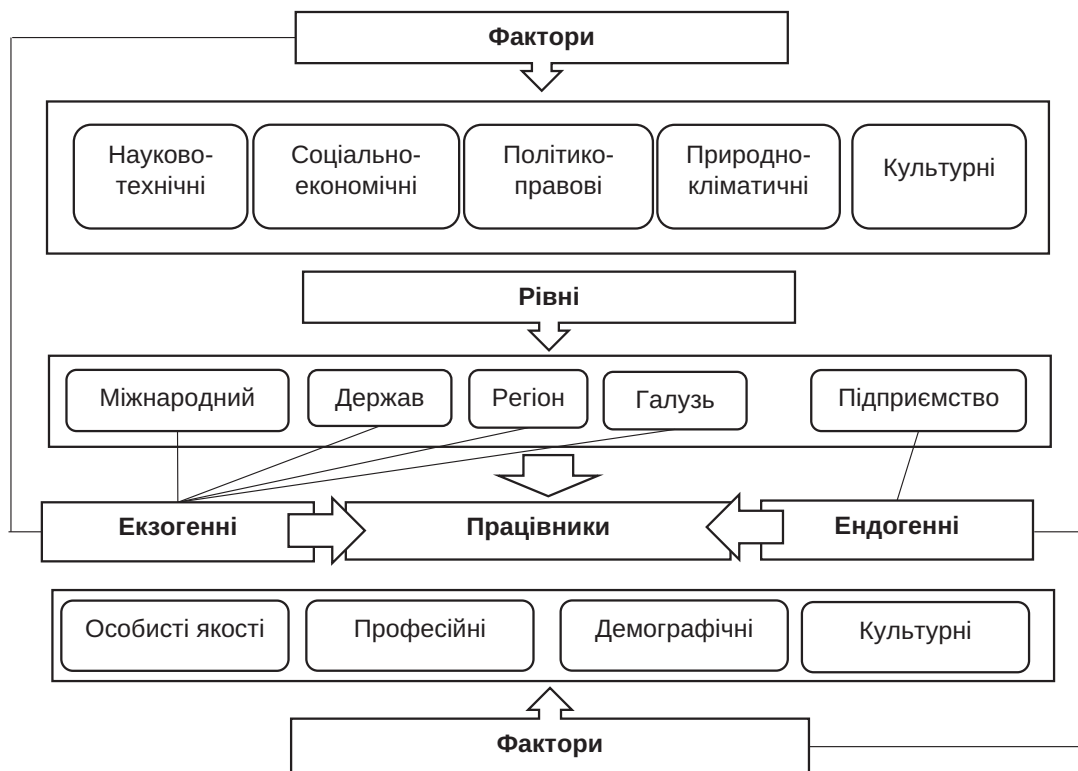


Рис. 2. Фактори впливу на управління трудовим потенціалом на підприємстві [12, с. 443]

пройти курси та працевлаштуватися за іншою спеціальністю;

2) система мотивації має буде розроблена не тільки зі спрямуванням на матеріальне стимулювання (заробітна плата, премії,

підвищення окладу), а й нематеріального стимулювання (похвала, сертифікати, бонуси);

3) адаптація персоналу – це процес пристосування працівника до нових умов, це може бути як перехід на нову посаду, так й

Таблиця 2

Основні кадрові процеси, що напряду впливають на управління трудовим потенціалом підприємства [15, с. 72]

№	Основні кадрові процеси	Параметри діагностики
1	Планування трудових ресурсів	- оцінка наявних на підприємстві ресурсів, визначення потреби в кадрах
2	Набір персоналу	- поширення інформації про потребу - оцінка результативності - забезпеченість вакансіями.
3	Добір персоналу (при необхідності)	- аналіз змін трудового потенціалу організації
4	Розробка системи стимулювання	- матеріальне стимулювання - нематеріальне стимулювання
5	Адаптація персоналу	- формування умов адаптації, оцінка рівня їх ефективності
6	Навчання персоналу	- обрання форм навчання - проведення аналізу системи оцінювання ефективності навчання
7	Оцінка трудової діяльності	- проведення атестації
8	Підвищення, зниження, звільнення	- проведення системи кадрового моніторингу
9	Підготування керівних кадрів	- проектування управлінської діяльності на підприємстві
10	Проведення моніторингу соціально-психологічної ситуації	- діагностика соціально-психологічного клімату - оцінювання рівня соціальної напруженості

прийняття на роботу. Цей процес має проходити поступово та з комфортом як для нового працівника, так й до колективу. Варто зазначити, що обирати підхід до працівника щодо його адаптації, необхідно відносно до виду адаптації: це може бути пониження або підвищення в посаді, вихід з довгого лікарняного або декрету, з опором з боку працівників, або нового працівника, або ж без опору. Виходячи з цього переліку необхідно діяти відповідно до ситуації та швидко реагувати на зміни.

4) навчання персоналу передбачає підготовку висококваліфікованих працівників, які можуть принести користь організації у вигляді своїх пропозицій та розробок. Пропонують ввести на базі промислових підприємств наступні аспекти:

- формування та введення державних стандартів стосовно переліку спеціальностей нового покоління, зокрема, це стосується ІТ-спеціалістів, конструкторів та менеджерів;
- осучаснення матеріально-технічної бази навчальних центрів на базі підприємства;
- провадити ретельний аналіз попередніх показників навчання та провадження

«роботи над помилками» з подальшим внесенням змін до програми;

- долучення керівників до формування програми з навчання та перенавчання персоналу задля уникнення прогалин в програмі;
- для оцінювання рівня навчання застосувати як якісні, так і кількісні показники.

5) проведення оцінки трудової діяльності здійснюється через те, що саме від успішної діяльності кадрів залежить успішність всієї організації. Найбільш популярними та ефективними методами є [16, с. 80]: Grading (грейдинг), Balanced scorecard (збалансована система показників), Assessment Centre (асесмент-центр), Management by Objectives (управління за цілями), «360°», Key Performance Indicators (ключові показники ефективності). Обирати кожний з методів пропонується спираючись на можливості та очікування керівників підприємств, а також в залежності від трудового колективу, оскільки кожен з методів може бути доречним та підходити одній організації, та взагалі не підходити іншій.

6) підвищення, зниження, звільнення напряду стосується успіхів працівника, тобто при якісному виконанні своїх завдань та наяв-

ності пропозицій по покращенню трудової діяльності та успішності діяльності організації працівник може розраховувати на своє кар'єрне зростання. Або ж навпроти – недовиконання своїх зобов'язань, зниження працездатності може призвести до зниження, а при наявності проступків – взагалі звільнення.

7) підготування керівних кадрів має провадитись на кожному підприємстві, оскільки не виключається людський фактор (хвороби, декрет, міграція), і має включати аналіз наявних трудових ресурсів, оцінку управлінського потенціалу та лідерських якостей працівників, бажання та відданість організації.

8) проведення моніторингу соціально-психологічної ситуації, оскільки саме моральний клімат впливає на можливість зниження економічних показників, і як наслідок, втрати

у фінансовому забезпеченні працівників, провокуванні конфліктів [17, с. 121].

Висновки. Отже, модернізація системи управління трудовим потенціалом промислового підприємства як чинник підвищення конкурентоспроможності організації в турбулентних умовах, передбачає формування стратегії, базуючись на основних кадрових процесах, які напряму впливають на управління трудовим потенціалом, а саме: планування та формування трудових ресурсів, осучаснення мотиваційної системи, формування адаптаційних умов та покращення навчання, впровадження оцінки та інше. Подальші дослідження у цьому напрямку мають охоплювати більш глибоке вивчення кожного зі спрямувань стратегії з конкретними пропозиціями для певного підприємства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Онікієнко В. В. Методологічні питання дослідження відтворення трудових ресурсів регіону. *Зайнятість та ринок праці*. 1994. Вип. 2. С. 3–7.
2. Осовська Г. В., Крушельницька О. В. Управління трудовими ресурсами. Київ : Кондор, 2003. 223 с.
3. Югас Е. Ф. Регіональні фактори розвитку та механізми регулювання соціально-трудоного потенціалу (на матеріалах Закарпатської області): автореф. дис. канд. екон. наук: 08.00.05. Ужгород, 2008. 18 с.
4. Козар В. В. Методичні основи дослідження формування та використання трудового потенціалу регіону. *Сучасні питання економіки і права*. 2012. № 1. С. 13–17.
5. Ганіч Л. В. Формування сучасної системи управління трудовим потенціалом в Україні. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2014. Вип. 1(52). С. 8–12. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/Vsed_2014_1_3.pdf
6. Бегма П. О. Сутність трудового потенціалу як соціально-економічної категорії. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія: Економічні науки*. 2015. № 2. С. 130–137. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/Nvpushk_2015_2_21.pdf
7. Живко З. Б., Була Н. Я., Фостяк Н. С. Сучасні імперативи формування та розвитку трудового потенціалу як основа кадрової безпеки. *Вісник Донецького національного університету. Серія: Економіка і право*. 2015. Вип. 1. С. 110–114. URL: <https://jvestnik-c.donnu.edu.ua/article/view/282>
8. Івченко Є. А., Серікова О. М. Оцінювання використання трудового потенціалу в системі економічної безпеки. *Ефективна економіка*. 2016. № 6. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5025>
9. Каминський П. Д. Трудовий потенціал підприємства: сутність та структура. *Торгівля і ринок України*. 2018. № 2. С. 78–87. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/Tiru_2018_2_11.pdf
10. Птащенко О. В. Рейтингування трудового потенціалу в умовах глобалізації. *Вісник Київського національного університету технологій та дизайну. Серія: Економічні науки*. 2018. № 5(126). С. 111–119. URL: <http://jrn1.knutd.edu.ua/index.php/bknutde/article/view/231>
11. Ратушенко О. І. Ефективність управління трудовим потенціалом в сучасних умовах. *Ефективна економіка*. 2013. № 12. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2566>
12. Лизанець А. Г., Чекан К. В. Структурування факторів формування та управління трудовим потенціалом підприємства. *Економіка і суспільство*. 2018. Випуск 14. С. 440–447. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/14_ukr/61.pdf
13. Манько М. Роль нормування праці в управлінні трудовим потенціалом організації. 2020. С. 195–197. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/40018/1/195.pdf>
14. Гаджала І., Воробець Н. Суть стратегічного управління підприємством. // *Всеукраїнська науково-практична конференція з міжнародною участю «Актуальні проблеми менеджменту та публічного*

управління в умовах інноваційного розвитку економіки». 2021. С. 72–74. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/43280/1/%D0%93%D0%90%D0%94%D0%96%D0%90%D0%9B%D0%90.pdf>

15. Парій Л. В., Черній В. В. Сучасний процес вдосконалення кадрового потенціалу підприємства. *Економіка. Менеджмент. Бізнес*. 2020. № 3 (33). С. 69–75. URL: <https://journals.dut.edu.ua/index.php/emb/article/download/2493/2393/>

16. Погуда Н. В. Методи оцінки персоналу на підприємствах туристичного та готельного бізнесу. *Інфраструктура ринку*. 2021. Випуск 58. С. 77–82.

17. Кличковський С. О. Дослідження особливостей соціально-психологічного клімату підприємства у кризовий період. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2019. Випуск 2. С. 119–127. URL: <https://scholar.archive.org/work/wkn24itbovdudi3alupccjmtue/access/wayback/https://pj.journal.kspu.edu/index.php/pj/article/download/121/118/>

REFERENCES:

1. Onikienko V. V. (1994) Metodolohichni pytannia doslidzhennia vidtvorennia trudovykh resursiv rehionu [Methodological issues of the study of reproduction of labor resources of the region]. *Zainiatist ta rynok pratsi*, no. 2, pp. 3–7.

2. Osovska G. V., Krushelnytska O. V. (2003) Upravlinnia trudovymy resursamy [Management of labor resources]. Kyiv: Condor, 223 p.

3. Yugas E. F. (2008) Rehionalni faktory rozvytku ta mekhanizmy rehuliuвання sotsialno-trudovoho potentsialu [Regional factors of development and mechanisms of regulation of social and labor potential] (based on the materials of the Transcarpathian region): autoref. thesis ... candidate economy Sciences: 08.00.05. Uzhhorod, 18 p.

4. Kozar, V. V. (2012) Metodychni osnovy doslidzhennia formuvannia ta vykorystannia trudovoho potentsialu rehionu. [Methodological foundations of the study of the formation and use of the labor potential of the region]. *Suchasni pytannia ekonomiky i prava*, no. 1, pp. 13–17.

5. Ganich L. V. (2014) Formuvannia suchasnoi systemy upravlinnia trudovym potentsialom v Ukraini [Formation of a modern labor potential management system in Ukraine]. *Visnyk sotsialno-ekonomichnykh doslidzhen*, issue 1 (52), pp. 812. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/Vsed_2014_1_3.pdf

6. Begma P. O. (2015) Sutnist trudovoho potentsialu yak sotsialno-ekonomichnoi katehorii [The essence of labor potential as a socio-economic category]. *Naukovyi visnyk Poltavskoho universytetu ekonomiky i torhivli. Seriya: Ekonomichni nauky*, no. 2, pp. 130–137. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/Nvpushk_2015_2_21.pdf

7. Zhivko Z.B., Bula N.Ya., Fostyak N.S. (2015) Suchasni imperatyvy formuvannia ta rozvytku trudovoho potentsialu yak osnova kadrovoi bezpeky [Modern imperatives of formation and development of labor potential as the basis of personnel security]. *Visnyk Donetskoho natsionalnogo universytetu. Seriya: Ekonomika i parvo*, issue 1, pp. 110–114. URL: <https://jvestnik-c.donnu.edu.ua/article/view/282>

8. Ivchenko E. A., Serikova O. M. (2016) Otsiniuvannia vykorystannia trudovoho potentsialu v systemi ekonomichnoi bezpeky [Evaluation of the use of labor potential in the system of economic security]. *Efektivna ekonomika*, no. 6. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5025>

9. Kaminsky P. D. (2018) Trudovi potentsial pidpriemstva: sutnist ta struktura. [Labor potential of the enterprise: essence and structure]. *Torhivlia i rynok Ukrainy*, no. 2, pp. 78–87. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/Tiru_2018_2_11.pdf

10. Ptashchenko O.V. (2018) Peitynhuvannia trudovoho potentsialu v umovakh hlobalizatsii [Labor potential ranking in the conditions of globalization] *Visnyk Kyivskoho natsionalnogo universytetu tekhnolohii ta dyzainu. Seriya: Ekonomichni nauky*, no. 5 (126), pp. 111–119. URL: <http://jrnl.knutd.edu.ua/index.php/bkntude/article/view/231>

11. Ratushenko O.I. (2013) Efektyvnist upravlinnia trudovym potentsialom v suchasnykh umovakh [Effectiveness of labor potential management in modern conditions]. *Efektivna ekonomika*, no. 12. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2566>

12. Lyzanets A.G., Chekan K.V. (2018) Strukturuvannia faktoriv formuvannia ta upravlinnia trudovym potentsialom pidpriemstva [Structuring of the factors of formation and management of the labor potential of the enterprise]. *Ekonomika i suspilstvo*, issue 14, pp. 440–447. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/14_ukr/61.pdf

13. Manko M. (2020) Rol normuvannia pratsi v upravlinni trudovym potentsialom orhanizatsii [The role of labor regulation in the management of the labor potential of the organization], pp. 195–197. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/40018/1/195.pdf>
14. Gajala I., Vorobets N. (2021) Sut stratehichnoho upravlinnia pidpriemstvom. [The essence of strategic enterprise management] // *Vseukrainska naukovo-praktychna konferentsiia z mizhnarodnoiu uchastiu «Aktualni problemy menedzhmentu ta publichnoho upravlinnia v umovakh innovatsiinoho rozvytku ekonomiky»*, pp. 72–74. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/43280/1/%D0%93%D0%90%D0%94%D0%96%D0%90%D0%9B%D0%90.pdf>
15. Parii L.V., Chernii V.V. (2020) Suchasnyi protses vdoskonalennia kadrovoho potentsialu pidpriemstva [The modern process of improving the personnel potential of the enterprise]. *Ekonomika. Menedzhment. Biznes*, no. 3 (33), pp. 69–75. URL: <https://journals.dut.edu.ua/index.php/emb/article/download/2493/2393/>
16. Poguda N.V. (2021) Metody otsinky personalu na pidpriemstvakh turystychnoho ta hotelnoho biznesu [Methods of personnel evaluation at enterprises of the tourist and hotel business]. *Infrastruktura rynku*, issue 58, pp. 77–82
17. Klychkovsky S.O. (2019) Doslidzhennia osoblyvosti sotsialno-psykhologichnoho klimatu pidpriemstva u kryzovyi period [Study of the peculiarities of the social and psychological climate of the enterprise during the crisis period]. *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu*, issue 2, pp. 119–127. URL: <https://scholar.archive.org/work/wkn24itbovdudi3alupccjmtue/access/wayback/https://pj.journal.kspu.edu/index.php/pj/article/download/121/118/>