

УДК 658:331.5

DOI: 10.30857/2786-5398.2021.2.5

**Ірина А. Ажаман**

*Одеська державна академія будівництва та архітектури, Україна*

**Олексій І. Жидков**

*ТОВ «ВИСТ-СЕРВІС УКРАЇНА», Одеса, Україна*

**Марина В. Гронська**

*Одеська державна академія будівництва та архітектури, Україна*

### **ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЯК ФАКТОР ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА**

У цій статті обґрунтовано актуальність дослідження трудового потенціалу підприємства як рушійної сили його інноваційного розвитку. Трудовий потенціал розглядається як прояв людського фактора, що має безпосередній вплив на виробничо-господарську діяльність підприємства та її результати. Обґрунтовано, що високий ступінь мінливості середовища зумовлює актуальність вивчення трудового потенціалу підприємства з метою подальшого забезпечення його адаптивності до змін у сучасних реаліях зовнішнього оточення. З позиції системного підходу, доцільним є розгляд трудового потенціалу як складної системи, що включає такі підсистеми, як кваліфікаційна, особистісна, фізіологічна, психоемоційна та інші їх види. Узагальнюючи наукові доробки вчених, трудовий потенціал запропоновано досліджувати в рамках таких підходів, як: соціально-біологічний, функціональний, структурний, ресурсний, комплексний та системний. Визначено, що трудовий потенціал є сукупністю здібностей і здатностей працездатного населення, що характеризується певними особистісними та професійно-кваліфікаційними якостями, які в підсумку дозволяють застосовувати працю для досягнення цілей підприємства з урахуванням рівня техніко-технологічної оснащеності та галузевої спрямованості останнього. За структурою трудовий потенціал складається із сукупності компонентів, до основних з яких належать інтелектуальний, освітній, професійно-кваліфікаційний, історико-культурний, біологічний, мотиваційний, економічний тощо. Доведено, що трудовий потенціал впливає на інноваційний розвиток підприємства, забезпечуючи умови для створення можливостей до розвитку інновацій у різних сферах його діяльності та їх подальшого впровадження; прискорення трансформації новації в інноваційну тощо. Враховуючи вплив трудового потенціалу на інноваційний розвиток суб'єктів господарювання, останній подається як процес генерації та подальшого впровадження інновацій на підприємстві, спрямований на забезпечення найбільш раціонального використання його трудового потенціалу завдяки оптимальному поєднанню таких складових, як інтелектуальна, освітня, економічна, професійно-кваліфікаційна. Наголошується, що в сукупності вищезазначене сприятиме досягненню мети та реалізації комплексу стратегічних цілей підприємства.

**Ключові слова:** трудовий потенціал; підходи; складові компоненти; інноваційний розвиток; підприємство; інновації.

**Ірина А. Ажаман**

*Одесская государственная академия строительства и архитектуры, Украина*

**Алексей И. Жидков**

*ООО «ВИСТ-СЕРВИС УКРАИНА», Одесса, Украина*

**Марина В. Гронская**

*Одесская государственная академия строительства и архитектуры, Украина*

### **ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ КАК ФАКТОР ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ**

*В статті обоснована актуальність дослідження трудового потенціалу підприємства як движущей силы его инновационного развития. Трудовой потенциал рассматривается как проявление человеческого фактора, оказывающего непосредственное влияние на производственно-хозяйственную деятельность предприятия и его результаты. Обосновано, что высокая степень изменчивости среды обуславливает актуальность изучения трудового потенциала предприятия с целью обеспечения его адаптивности к изменениям внешнего окружения. С позиции системного подхода, целесообразно рассматривать трудовой потенциал как сложную систему, включающую такие подсистемы, как квалификационная, личностная, физиологическая, психоэмоциональная и другие их виды. Обобщая результаты научных изысканий, трудовой потенциал предложено исследовать с точки зрения таких подходов, как: социально-биологический, функциональный, структурный, ресурсный, комплексный и системный. Акцентируется, что трудовой потенциал представляет собой совокупность способностей и возможностей трудоспособного населения, обладающего определёнными личностными и профессионально-квалификационными качествами, которые, в конечном счёте, позволяют применять труд для достижения целей предприятия с учётом уровня технико-технологической оснащённости и отраслевой направленности последнего. По структуре трудовой потенциал состоит из совокупности компонентов, к основным из которых относятся интеллектуальный, образовательный, профессионально-квалификационный, историко-культурный, биологический, мотивационный, экономический и т.п. Определено, что трудовой потенциал влияет на инновационное развитие предприятия, обеспечивая условия для создания возможностей развития инноваций в различных сферах его деятельности и их дальнейшего внедрения; ускорение трансформации новации в инновацию и т.д. Учитывая влияние трудового потенциала на инновационное развитие хозяйствующих субъектов, последний представляется как процесс генерации и дальнейшего внедрения инноваций на предприятии, направленный на обеспечение наиболее рационального использования его трудового потенциала благодаря оптимальному сочетанию таких составляющих, как интеллектуальная, образовательная, экономическая, профессионально-квалификационная. Подчёркивается, что в совокупности указанное будет способствовать достижению миссии и комплекса стратегических целей предприятия.*

*Ключевые слова:* трудовой потенциал; подходы; составляющие компоненты; инновационное развитие; предприятие; инновации.

**Iryna A. Azhama**

*Odessa State Academy of Civil Engineering and Architecture, Ukraine*

**Oleksii I. Zhydkov**

*VIST-SERVICE UKRAINE, Ltd, Odessa, Ukraine*

**Maryna V. Hronska**

*Odessa State Academy of Civil Engineering and Architecture, Ukraine*

**LABOUR POTENTIAL AS A DRIVER  
OF ENTERPRISE INNOVATIVE DEVELOPMENT**

*This study provides insights into the relevance of research on labor potential as a driver of enterprise innovative development. Labor potential is viewed as a manifestation of the human factor imposing direct effects on enterprise business and economic performance. High environment variability triggers a critical need to explore enterprise labor potential to ensure its further adaptability to changes in modern external environment. From a systemic approach perspective, enterprise labor potential should be considered in the comprehensive framework that includes such subsystems as qualification, personal, physiological, psycho-emotional and others. Summarizing a*

*vast array of research, in the context of this study, labor potential is viewed from the positions of such approaches as socio-biological, functional, structural, resource-based, comprehensive and systemic. It is argued that labor potential is a set of workforce abilities and aptitudes which is characterized by certain personal and professional skills that will ultimately contribute to attaining the overall enterprise goals subject to the level of its technical and technological development as well as industry focus. The structure of labor potential covers intellectual, educational, competence-based, historical, cultural, biological, motivational, economic variables, etc. The research findings have revealed that further enhancement of labor potential has important implications for enterprise innovative development, providing favourable environment for creating opportunities to boost innovations in various areas of its activities and their further implementation; facilitating transformation of novelties into innovations, etc. Given essential effects upon business innovative development, within the scope of this study, enterprise labor potential is presented as a consistent on-going process of generation and further implementation of innovations aimed at ensuring the most rational use of its workforce through an optimal combination of a range of intellectual, educational, economic, professional skills and other competence-based elements. A special focus is put that in the result, the above will contribute to gaining the overall business goal and implementing the enterprise strategic objectives.*

**Keywords:** *labour potential; approaches; components; innovative development; enterprise; innovation.*

**Постановка проблеми.** В сучасних умовах господарювання ринкових суб'єктів конкурентоспроможність та життєздатність останніх в значній мірі залежить від трудового потенціалу, адже саме людина з її здатностями та здібностями є генератором ідей, визначає напрями руху підприємства, розробляє та впроваджує заходи щодо інноваційної стратегії розвитку організації та створює умови і реалізує поставлені задачі. Трудовий потенціал розглядають як прояв людського чинника, який здійснює безпосередній вплив на виробничо-господарську діяльність підприємства та її результати. Високий ступінь мінливості середовища визначає актуальність дослідження трудового потенціалу підприємства з метою забезпечення його адаптивності змінам в зовнішньому оточенні, а з точки зору системного підходу доцільним є розгляд трудового потенціалу як складної системи, що включає в себе такі підсистеми як кваліфікаційний, особистісний, фізіологічний, психоемоційний та інші види потенціалу.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Вивчення результатів досліджень вітчизняних та зарубіжних вчених з питань праці, особливостей її використання в різних галузях і сферах діяльності, трудових відносин, трудового потенціалу зокрема, дозволило визначити вагомість людського фактору як одного з провідних чинників розвитку підприємства та підвищення ефективності його діяльності, генератора інноваційних ідей тощо. Категорія трудового потенціалу розглядалася в роботах таких вчених як М.Г. Акулов, Г.М. Басько, Б.Є. Бачевський, В.І. Дибленко, І.В. Заблодська, О.М. Лаушкін, О.О. Решетняк, В.В. Ровенська, Л.Г. Смоляр, А.О. Тітікова, Л.В. Шаульська, О.О. Шевченко. Значна увага у працях науковців приділена питанням формування трудового потенціалу, зокрема результати досліджень за вказаним напрямом представлені у працях Н.І. Верхоглядової, А.В. Линенко, Р.М. Набоки, Л.О. Нікіфорова, С.Г. Радько, М.І. Русієнко, Н.Н. Ровенської, К.М. Шило. Складові трудового потенціалу вивчали Б.М. Генкин, В.П. Круш, Т.В. Назарова, О.І. Сімчера. Визначенню підходів до оцінювання трудового потенціалу приділено увагу в роботах С.А. Айвазян, М.Ю. Афанасьєв, Б.К. Девисон, А.Я. Кибанов, Ж. Фитценц. Проте представлені в науковій літературі результати досліджень потребують поглиблення з точки

зору вивчення значення та особливостей формування трудового потенціалу як важеля інноваційного розвитку підприємства.

**Формулювання цілей статті.** Метою досліджень в даній роботі є узагальнення підходів до поняття та змісту трудового потенціалу підприємства, визначення його впливу на інноваційний розвиток сучасних підприємств та особливостей формування.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Для більш повного розуміння поняття трудового потенціалу було досліджено такі категорії як потенціал та потенціал підприємства.

В тлумачному словнику в перекладі з латинського "potential" трактується як міцність, сила. Вказується, що воно є похідним від "potentialis" та визначається як здатний, спроможний/здатний до дій. В «Економічній енциклопедії» потенціал визначається як наявні у суб'єкта господарювання ресурси, їхня оптимальна структура та раціональне використання для досягнення цілей [7, 8, 16].

Термін «потенціал» в науковій літературі класифікують за різними ознаками. Так М.В. Загірняк, О.С. Федонін, І.М. Репіна, О.І. Олексюк наводять такі класифікаційні ознаки «потенціалу» як: за рівнем абстрагування, за елементним складом, за галузевою ознакою тощо. Узагальнюючи дослідження поняття потенціалу підприємства зазначимо, що останній характеризує ресурси, можливості та здатності підприємства до організації його економічної діяльності, досягнення цілей. Відповідно «потенціал підприємства» можливо розглядати як стан його внутрішнього середовища, сукупність ресурсів, потужностей, інших резервів, можливостей, які створюють підґрунтя до розвитку, отримання визначених результатів, забезпечення бажаної ефективності діяльності підприємства, підвищення конкурентоспроможності й досягнення його цілей [1–3].

В дослідженнях таких вчених-науковців як А.А. Турили, Н.Я. Шкроміди, Н.С. Краснокутської та інших наводяться наступні види потенціалу підприємства: виробничий, економічний, ринковий, інноваційний, інформаційний, поточний, стратегічний та інші. В.Н. Овдієнко і В.А. Котлова за ресурсною структурою виділяють трудовий, основних фондів, матеріальних ресурсів [9, 11, 13, 15].

Дослідження трудового потенціалу дозволило виявити, що в науковій літературі не сформовано єдиного підходу до його трактування. Узагальнення досліджень щодо поняття категорії «трудова потенціал» представлено в таблиці 1.

Таблиця 1

**Поняття трудового потенціалу**

Підхід	Визначення	Автор
соціально-біологічний	Трудовий потенціал – конкретна форма матеріалізації людського фактору, показник рівня розвитку та межі творчої активності працюючих.	К.В. Білецька
функціональний	Трудовий потенціал – це сукупна суспільна здібність до праці, потенційна дієздатність суспільства, його ресурси праці.	Економіка праці та соціально-трудова відносини (підручник під редакцією авторського колективу)
структурний	1. Трудовий потенціал – розглядає трудовий потенціал як «сукупність різних якостей, що визначають працездатність». 2. Трудовий потенціал людини – частина його потенціалу як особистості, який формується на основі природних здібностей, освіти, виховання, та життєвого досвіду.	1. Управление персоналом организации (учебник под ред. А. Я. Кибанова). 2. Б.М. Генкин

Закінчення табл. 1

Підхід	Визначення	Автор
ресурсний	1. Трудовий потенціал визначається «чисельністю працездатного населення, законодавчо встановленою тривалістю робочого часу за суспільно нормальної інтенсивності праці та збігається з величиною трудових ресурсів». 2. Трудовий потенціал – це вид економічних ресурсів.	1. Економічна енциклопедія (під ред. Б.Д. Гаврилишин). 2. Б.М. Генкин
комплексний	Трудовий потенціал – це еволюційна, інтегральна особлива характеристика здібностей та можливостей працівників як наявних так і перспективних, які визначають у комплексі ресурсів праці та сукупності їхніх характеристик, що можуть бути реалізовані у процесі праці в умовах інноваційного розвитку переходу суспільства до економіки, що базується на ґрунтовних знаннях задля ефективності реалізації поставлених цілей. Трудовий потенціал як «комплексну категорію, яка відображає інтегральну сукупність властивостей і можливостей працівників».	В.В. Бугас, О.М. Науменко
системний	Трудовий потенціал – це складна багатоаспектна система, щодо структури якого тривають постійні дискусії.	П.В. Круш, О.І. Сімчера

Джерело: узагальнено на основі джерел [3–6, 9–15].

Узагальнюючи дослідження щодо трудового потенціалу нами останній пропонується визначати як сукупність здібностей та здатностей працездатного населення, яке має певні особистісні та професійно-кваліфікаційні якості, які в сукупності дозволяють застосовувати працю з метою досягнення цілей підприємств, враховуючи рівень техніко-технологічної оснащеності та галузевої спрямованості останніх.

За структурою трудовий потенціал можливо представити як сукупність компонентів, до основних з яких відносять – рисунок 1.

Інтелектуальна компонента в значній мірі визначає здатності особи до здійснення трудової діяльності певного виду, прояву творчого підходу, креативності, здатність до створення нового (новацій). Освітня компонента пов'язана з інтелектуальною та дозволяє отримувати та розвивати навички та здібності особистості. Також вона пов'язана з професійно-кваліфікаційною складовою, адже саме підготовка за певною освітою дозволяє отримати кваліфікацію. Не менше значення мають історична та культурна складові, а також демографічна та соціальна, які пов'язані з особливостями поведінки працівників, які відносяться до певних верст населення, регіонів, мають певні традиції, вірування тощо. Мотиваційна складова визначає певні рівні потреб особистості, її прагнення до самовираження, самореалізації. Грошові та негрошові форми мотивації формують економічну компоненту трудового потенціалу.

Окрім зазначених в науковій літературі також вказується на такі складові (компоненти) як: функціональна, психофізіологічна, особистісна, підприємницькі здібності, сакральна, лідерська та інші. Всі ці компоненти у визначено поєднанні формують трудовий

потенціал. Який сприяє досягненню мети суб'єкту господарювання, який відноситься до визначеної галузі народного господарства.



Джерело: узагальнено на основі джерел [3–6, 9–15].

Рис. 1. Складові компоненти трудового потенціалу

В дослідженнях Н.Н. Ровенської всю сукупність компонент трудового потенціалу поділено на такі групи як внутрішні та зовнішні компоненти. До внутрішніх компонентів автор відносить: статовікові групи, досвід роботи, трудовий стаж, освітньо-кваліфікаційний рівень працівників, стан здоров'я, професіоналізм, додаткові навички, адаптивність до роботи в колективі, система матеріальної та нематеріальної мотивації праці. До зовнішніх віднесено такі компоненти як: попит і пропозиція на ринку, попит на спеціальності, політико-економічний стан держави, світові міграційні процеси, рівень мінімальної заробітної плати, демографічний потенціал держави тощо [12].

Саме трудовий потенціал є вагомою передумовою, що безпосередньо впливає на інноваційний розвиток підприємства, адже саме від нього залежить:

- наявність потенційних можливостей до розроблення новацій на підприємстві та їх подальшого впровадження;
- швидкість трансформації новації в інновації;
- ступінь новизни, креативності та унікальності нововведень;
- напрями (сфери) розроблення нововведень – щодо: загальних аспектів управління (методи, способи впливу); економіко-облікового напрямку; організації та реалізації маркетингових заходів; стосовно основного виду діяльності підприємства (операційної діяльності), інвестиційної діяльності та інше.

В загальному розумінні категорія «інноваційного розвитку» розглядається з двох основних підходів – функціонального і предметно-технологічного. Так, відповідно до досліджень таких авторів як П.П. Микитюк, Ж.Л. Крисько, О.Ф. Овсянюк-Бердадіна, С.М. Скочиляс функціональний підхід ґрунтується на тому, що інноваційний розвиток пов'язується із функціями створення, впровадження, поширення нововведень, реалізації інноваційних проєктів. Одне з провідних місць в цих процесах відіграє трудовий потенціал,

адже кількісний та якісний склад працівників, рівень їх кваліфікації, освіти, досвід роботи та інші характеристики формують спроможність реалізації вказаних функцій, якість та строки виконання процесів [1–2].

В свою чергу предметно-технологічний підхід передбачає розгляд інноваційного розвитку як певний науковий результат, тобто кінцевий результат наукової чи науково-технічної діяльності певної сукупності людей. Інноваційний розвиток розглядається на макрорівні – рівень регіону, держави та макрорівні – рівень підприємства.

О.А. Адаменко розглядає інноваційний розвиток як комплекс заходів та напрямів діяльності підприємства, направлених на пошук нових методів та засобів задоволення споживацьких потреб, що в подальшому вплине на підвищення ефективності господарювання підприємства. О.С. Мороз інноваційний розвиток підприємства розглядає як процес пошуку ідей щодо створення нових продукції та послуг на основі використання сукупності наявних засобів та можливостей підприємства – його економічного потенціалу, що сприятиме якісним змінам у діяльності, пов'язаним з досягненням стратегічних цілей, підвищенням його конкурентоспроможності на ринку, стійкості до зміни умов зовнішнього середовища, формування нових ринків збуту тощо [1].

Отже, узагальнюючи дослідження щодо сутності та змісту категорії трудового потенціалу та інноваційного розвитку останній можливо визначити як процес генерації та впровадження новацій на підприємстві, направлених на забезпечення найбільш раціонального використання трудового потенціалу підприємства, через оптимальне поєднання його складових компонентів (інтелектуальної, освітньої, економічної, професійно-кваліфікаційної та інших), що сприятиме досягненню його мети та комплексу стратегічних цілей.

**Висновки.** Узагальнюючи дослідження визначено, що трудовий потенціал можливо розглядати з точки зору таких підходів як: соціально-біологічний, функціональний, структурний, ресурсний, комплексний та системний. Запропоновано визначати трудовий потенціал як сукупність здібностей та здатностей працездатного населення, яке має певні особистісні та професійно-кваліфікаційні якості, які в сукупності дозволяють застосовувати працю з метою досягнення цілей підприємств, враховуючи рівень техніко-технологічної оснащеності та галузевої спрямованості останніх. Трудовий потенціал як системна категорія включає в себе такі складові компоненти як: інтелектуальна, освітня, професійно-кваліфікаційна, історична, культурна, біологічна, мотиваційна, економічна та інші.

Визначено, що трудовий потенціал впливає на інноваційний розвиток підприємства забезпечуючи умови до: генерування можливостей розроблення новацій на підприємстві за різними напрямками його діяльності та їх подальшого впровадження; пришвидшення трансформації новації в інновації тощо.

Враховуючи вплив трудового потенціалу на інноваційний розвиток суб'єктів господарювання останній представлено процес генерації та подальшого впровадження новацій на підприємстві, направлених на забезпечення найбільш раціонального використання його трудового потенціалу через оптимальне поєднання таких складових компонентів як інтелектуальної, освітньої, економічної, професійно-кваліфікаційної та інших, що сприятиме досягненню мети та комплексу стратегічних цілей господарюючого суб'єкту.

## References

## Література

1. Azhaman, I. A., Doha, V. S., Zhydkov, O. I. (2017). Ekonomichnyi potentsial budivelnogo pidpriemstva – sutnist ta pidkhody do vyznachennia [The economic potential of a construction company – the essence and approaches to determination]. *Ekonomika ta upravlinnia*: 1. Ажаман І. А., Дога В. С., Жидков О. І. Економічний потенціал будівельного підприємства – сутність та підходи до визначення. *Економіка та управління*:

- approaches to the definition]. *Ekonomika ta upravlinnia: suchasnyi stan i perspektyvy rozvytku: materialy III Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii* (m. Odesa, 23–24 lystopada 2017 r.) [Economics and management: current status and prospects: materials of the III International scientific-practical conference]. Ed. I. A. Pedko. Odesa: ODABA. P. 283–286 [in Ukrainian].
2. Azhaman, I. A., Zhydkov, O. I. (2018). Teoretychne obgruntuvannia sutnosti ta vlastyvoستي potentsialu pidpriemstva [Theoretical substantiation of the essence and properties of the potential of the enterprise]. *Ekonomika ta derzhava = Economy and state*, No. 2, P. 22–26 [in Ukrainian].
  3. Biletska, K. V. Trudovyi potentsial yak chynnyk aktyvizatsii innovatsiinykh protsesiv [Labor potential as a factor in intensifying innovation processes]. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2932> [in Ukrainian].
  4. Buhas, V. V., Naumenko, O. M. (2018). Trudovyi potentsial pidpriemstva: sutnist ta struktura [Labor potential of the enterprise: essence and structure]. URL: [http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/1\\_2018/44.pdf](http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/1_2018/44.pdf) [in Ukrainian].
  5. Genkin, B. M. (2007). *Ekonomika i sotciologiya truda* [Economics and Sociology of Labor]. 7th ed., add. Moscow: Norma. 94 p. [in Russian].
  6. *Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny* [Labor economics and social and labor relations]. URL: [https://pidru4niki.com/18211001/ekonomika/peredmov\\_a\\_ekonomika\\_pratsi\\_sotsialno-trudovi\\_vidnosini](https://pidru4niki.com/18211001/ekonomika/peredmov_a_ekonomika_pratsi_sotsialno-trudovi_vidnosini) [in Ukrainian].
  7. Havrylyshyn, B. D. (ed.) (2001). *Ekonomichna entsyklopediia: u 3-kh t.* [Economic encyclopedia: in 3 vol.]. Kyiv: Akademiia. 848 p. [in Ukrainian].
  8. Mochernyi, S. V. et al. (2002). *Ekonomichna entsyklopediia: u trokh tomakh* [Economic Encyclopedia: in three vol.]. Kyiv: Akademiia. Vol. 3. 952 p. [in Ukrainian].
  9. Krasnokutska, N. S. (2005). *Potentsial pidpriemstva: formuvannia ta otsinka: navch. pos.* [Enterprise potential: formation and evaluation]. Kyiv: TsUL. 352 p. [in Ukrainian].
  10. Krush, P. V., Simchera, O. I. (2014). Trudovyi potentsial pidpriemstva: sutnist ta struktura [Labor potential of the enterprise: essence and structure]. *Ekonomichnyi visnyk Natsionalnoho tekhnichnoho universytetu Ukrainy "Kyivskiy politekhnichnyi*
- сучасний стан і перспективи розвитку: матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції* (м. Одеса, 23–24 листопада 2017 р.). Гол. ред. І. А. Педько. Одеса: ОДАБА, 2017. С. 283–286.
2. Ажаман І. А., Жидков О. І. Теоретичне обґрунтування сутності та властивостей потенціалу підприємства. *Економіка та держава*. 2018. № 2. С. 22–26.
  3. Білецька К. В. Трудовий потенціал як чинник активізації інноваційних процесів. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2932>.
  4. Бугас В. В., Науменко О. М. Трудовий потенціал підприємства: сутність та структура. URL: [http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/1\\_2018/44.pdf](http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/1_2018/44.pdf).
  5. Генкин Б. М. Экономика и социология труда. 7-е изд., доп. М.: Норма, 2007. 94 с.
  6. Економіка праці та соціально-трудоі відносини. URL: [https://pidru4niki.com/18211001/ekonomika/peredmov\\_a\\_ekonomika\\_pratsi\\_sotsialno-trudovi\\_vidnosini](https://pidru4niki.com/18211001/ekonomika/peredmov_a_ekonomika_pratsi_sotsialno-trudovi_vidnosini).
  7. Економічна енциклопедія: у 3-х т. Ред. Б. Д. Гаврилишин. К.: Академія, 2001. 848 с.
  8. Економічна енциклопедія: у трьох томах. Редкол.: ... С. В. Мочерний (відп. ред) та ін. К.: Академія, 2002. Т. 3. 952 с.
  9. Краснокутська Н. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч. пос. К.: ЦУЛ, 2005. 352 с.
  10. Круш П. В., Сімчера О. І. Трудовий потенціал підприємства: сутність та структура. *Економічний вісник Національного технічного університету України "Київський політехнічний*



- instytut" = Economic Bulletin of the National Technical University of Ukraine "Kyiv Polytechnic Institute", No. 11, P. 233–237 [in Ukrainian].*
11. Ovdienko, V. N., Kotlov, V. A. (2002). *Proizvodstvennyi potentsial predpriiatiia [Production potential of the enterprise]. Moscow: Ekonomika. 559 p. [in Russian].*
12. Rovenska, V. V. (2011). *Trudoviyi potentsial pidpriemstva: poniattia, struktura [Labor potential of the enterprise: concept, structure]. Teoretychni i praktychni aspekty ekonomiky ta intelektualnoi vlasnosti = Theoretical and practical aspects of economics and intellectual property. URL: [http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Tpaeiv/2011\\_3/110.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Tpaeiv/2011_3/110.pdf) [in Ukrainian].*
13. Turylo, A. A. (2014). *Potentsial pidpriemstva: sutnist ta metodolohichni pidkhody do vyznachennia [Enterprise potential: essence and methodological approaches to definition]. URL: [http://ev.nmu.org.ua/docs/2014/3/EV20143\\_065-071.pdf](http://ev.nmu.org.ua/docs/2014/3/EV20143_065-071.pdf) [in Ukrainian].*
14. Kibanov, A. Ia. (ed.) (2001). *Upravlenie personalom organizatsii: uchebnik [Organization personnel management: textbook]. 2nd ed., add. and revised. Moscow: INFRA-M. 638 p. [in Russian].*
15. Shkromida, N. Ya. (2011). *Kompleksna otsinka ekonomichnoho potentsialu sub'ektiv hospodariuvannia [Comprehensive assessment of the economic potential of economic entities]. Ekonomichnyi analiz [Economic analysis]: zb. nauk prats. Ternopil: Ekonomichna dumka; TNU, 2011. Vyp. 9, Ch. 1. S. 383–386 [in Ukrainian].*
16. Shainskii, N. M. (ed.) (1994). *Etimologicheskii slovar russkogo iazyka [Etymological dictionary of the Russian language]. Moscow. 588 p. [in Russian].*
- інститут". 2014. № 11. С. 233–237.*
11. Овдиенко В. Н., Котлов В. А. *Производственный потенциал предприятия. М.: Экономика, 2002. 559 с.*
12. Ровенська В. В. *Трудовий потенціал підприємства: поняття, структура. Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. 2011. URL: [http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Tpaeiv/2011\\_3/110.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Tpaeiv/2011_3/110.pdf).*
13. Турило А. А. *Потенціал підприємства: сутність та методологічні підходи до визначення. URL: [http://ev.nmu.org.ua/docs/2014/3/EV20143\\_065-071.pdf](http://ev.nmu.org.ua/docs/2014/3/EV20143_065-071.pdf).*
14. Управление персоналом организации: учебник. Ред. А. Я. Кибанов. 2-е изд., доп. и перераб. М.: ИНФРА-М, 2001. 638 с.
15. Шкроміда Н. Я. *Комплексна оцінка економічного потенціалу суб'єктів господарювання. Економічний аналіз: зб. наук праць. Тернопіль: Економічна думка; ТНУ, 2011. Вип. 9, Ч. 1. С. 383–386.*
16. *Этимологический словарь русского языка. Под ред. Н. М. Шаинского. М., 1994. 588 с.*