

**Н.Е. АВАНЕСОВА, І.Ю. НЕЧУНЕСВА**

### **ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИХ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ**

У статті проведено дослідження теоретико-методологічних підходи до управління кадровим потенціалом підприємств у сучасних мінливих умовах України. З'ясовано, що однією із основних проблем вітчизняних підприємств є невідповідність структури персоналу потребам виробництва, що свідчить про неефективність управління кадровим потенціалом. Визначено необхідність проведення аналізу теоретико-методологічних підходів до управління кадровим потенціалом підприємств з метою виявлення напрямків щодо їх удосконалення. Систематизовані та узагальнені підходи щодо трактування категорії трудовий потенціал та доведено, що під цим поняття розуміється реальною і можливо в майбутньому кількістю та якістю праці, якою володіє суспільство, колектив організації, індивід за даного рівня розвитку науки і техніки, і яка визначається кількістю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем. У результаті отождоження наукових праць вчених виявлено, що людський капітал підприємства – це сукупність якостей, які визначають продуктивність праці всього персоналу і можуть стати джерелом доходів для працівників і підприємства. При цьому якостями, що визначають продуктивність праці є: здоров'я, здібності, освіта, професіоналізм і мобільність працівників всього підприємства. Доведено, що кадровий потенціал поєднує висококваліфікованих працівників, які характеризуються професійною придатністю, компетентністю, досвідом роботи, особистими морально-етичними якостями і здатних до розвитку нових навичок, що мають бажання та можливість здійснювати трудову діяльність, що відповідає рівню їхньої освіти. Розроблено схему співвідношення категорій трудового потенціалу, людського капіталу та кадрового потенціалу підприємства. Зроблено висновок, що аналіз теоретико-методологічних підходів до управління кадровим потенціалом підприємств вказує на те, що у науці переважно розглядаються підходи до управління трудовим потенціалом та людським капіталом. Це не дозволяє ефективно управляти кадровим потенціалом підприємств та забезпечувати відповідність кадрової структури потребам виробництва у відповідності із трудовим потенціалом підприємства та ринку праці.

**Ключові слова:** кадровий потенціал; управління персоналом; менеджмент; трудовий потенціал; людського капіталу.

**Н.Э. АВАНЕСОВА, И.Ю. НЕЧУНЕЕВА**

### **ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИХ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ**

В статье проведено исследование теоретико-методологических подходы к управлению кадровым потенциалом предприятий в современных меняющихся условиях Украины. Выяснено, что одной из основных проблем отечественных предприятий является несоответствие структуры персонала потребностям производства, что свидетельствует о неэффективности управления кадровым потенциалом. Определена необходимость проведения анализа теоретико-методологических подходов к управлению кадровым потенциалом предприятий с целью выявления направлений по их совершенствованию. Систематизированы и обобщены подходы к трактовке категории трудовой потенциал и доказано, что под этим понятие понимается реальной и возможной в будущем количеством и качеством труда, которым располагает общество, коллектив организации, индивид при данном уровне развития науки и техники и которое определяется численностью трудоспособного населения, его профессионально-образовательным уровнем. В результате отождествления научных трудов ученых выявлено, что человеческий капитал предприятия – это совокупность качеств, которые определяют производительность труда всего персонала и могут стать источником доходов для работников и предприятия. При этом качествами, определяющими производительность труда являются: здоровье, способности, образование, профессионализм и мобильность работников всего предприятия. Доказано, что кадровый потенциал объединяет высококвалифицированных работников, которые характеризуются профессиональной пригодностью, компетентностью, опытом работы, личными морально-этическими качествами и способных к развитию новых навыков, которые имеют желание и возможность осуществлять трудовую деятельность, что соответствует уровню их образования. Разработана схема соотношения категорий трудового потенциала, человеческого капитала и кадрового потенциала предприятия. Сделан вывод, что анализ теоретико-методологических подходов к управлению кадровым потенциалом предприятий указывает на то, что в науке в основном рассматриваются подходы к управлению трудовым потенциалом и человеческим капиталом.

**Ключевые слова:** кадровый потенциал; управление персоналом; менеджмент; трудовой потенциал; человеческий капитал.

**N. AVANESOVA, I. NECHUNEIEVA**

### **THEORETICAL AND METHODOLOGICAL APPROACHES TO MANAGING THE HUMAN RESOURCES POTENTIAL OF ENTERPRISES**

The article examines theoretical and methodological approaches to managing the human resources potential of enterprises in modern changing conditions of Ukraine. It is found out that one of the main problems of domestic enterprises is the discrepancy between the structure of personnel and the needs of production, which indicates the inefficiency of Personnel potential management. The necessity of analyzing theoretical and methodological approaches to managing the personnel potential of enterprises in order to identify directions for their improvement is determined. Systematized and generalized approaches to the interpretation of the category of Labor potential and proved that this concept is understood as the real and possible in the future quantity and quality of Labor, which is owned by society, the collective of the organization, an individual at this level of development of Science and technology, and which is determined by the number of working-age population, its professional and educational level. As a result of the identification of scientific works of scientists, it is revealed that the human capital of an enterprise is a set of qualities that determine the labor productivity of all personnel and can become a source of income for employees and the enterprise. At the same time, the qualities that determine labor productivity are: health, abilities, education, professionalism and mobility of employees of the entire enterprise. It is proved that the human resources potential unites highly qualified employees who are characterized by professional suitability, competence, work experience, personal moral and ethical qualities and are capable of developing new skills, have the desire and ability to carry out work activities that correspond to the level of their education. A scheme of correlation between the categories of Labor potential, human capital and human capital of the enterprise is developed, it is concluded that the analysis of theoretical and methodological approaches to managing the human potential of enterprises indicates that science mainly considers approaches to managing labor potential and human capital. This does not allow us to effectively manage the personnel potential of enterprises and ensure that the personnel structure meets the needs of production in accordance with the Labor potential of the enterprise and the labor market.

**Keywords:** human resources potential; personnel management; management; labor potential; human capital.

**Вступ** Для вітчизняної економіки найбільш гостро повстає проблема невідповідності попиту і пропозиції робочої сили на ринку праці. Для підприємств це призводить до зниження ефективності їх діяльності за рахунок невиконання планів у строки та виникнення додаткових витрат на персонал. Для економіки в цілому це виявляється у зростанні безробіття та соціальної напруги у суспільстві, а також створює умови для розгортання кризових процесів у тих галузях промисловості, для яких характерним є постійне зменшення кадрового потенціалу. Однією із основних проблем вітчизняних підприємств є невідповідність структури персоналу потребам виробництва, що свідчить про неефективність управління кадровим потенціалом.

**Постановка задачі.** Неэффективною залишається система формування робочих місць на підприємствах, бо при цьому має враховуватися трудовий потенціал на ринку праці та на рівні самого підприємства, а також характеристики наявного людського капіталу підприємств. Досвід зарубіжних країн свідчить про важливість формування та ефективного використання кадрового потенціалу підприємств для вирішення окреслених проблем. Все це вказує на необхідність проведення аналізу теоретико-методологічних підходів до управління кадровим потенціалом підприємств з метою виявлення напрямків щодо їх удосконалення. Це також потребує дослідження категорій трудового та кадрового потенціалу, а також людського капіталу підприємств..

**Мета роботи.** Метою статті є формування теоретико-методологічних підходів до управління кадровим потенціалом підприємств України.

#### **Аналіз основних досягнень і літератури.**

Сучасний стан розвитку наукової управлінської думки характеризується наявністю значної кількості досліджень сутності трудового потенціалу та людського капіталу. Трудовий потенціал розглядається як на рівні держави, регіону, так і для окремої галузі чи підприємства у працях таких відомих вчених-економістів, як: Мандрик І.П. [1], Крамаренко В.І. [2], Гонтюк В.А. Сидорова А.В. [4-5], Махначова Н.М. [6], Ястремська О.М., Доуртмес П.О. [7], Болотова О.О. [8], Новікова М.М., Мажник Л.О. [9], Баніт О.В. [10], Білецька К.В. [11], Попович В.В., Добрянська Н.А. [12],

Однак, незважаючи на проведені цими вченими дослідження залишаються невирішеними питання формування універсальних та дієвих теоретико-методологічних підходів до управління кадровим потенціалом підприємств.

#### **Викладення основного матеріалу дослідження.**

Трудовий потенціал є реальною і можливою в майбутньому кількістю та якістю праці, якою володіє суспільство, колектив організації, індивід за даного рівня розвитку науки і техніки, і яка визначається кількістю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем [1]. Дуже важливою складовою трудового потенціалу є здоров'я, тривалість життя,

спроможність зберігати особисті та представницькі функції протягом певного періоду. Один із методологічних підходів до цієї проблеми свідчить таке. Базовими складовими людського потенціалу є здоров'я та довголіття, інформованість (освіченість), доступність ресурсів, потрібних для гідного рівня життя, можливість брати участь у суспільному житті [2]. Так, Гонтюк В.А. характеризує трудовий потенціал як «інтегральну динамічну систему, яка включає демографічну, економічну і соціальну підсистеми, об'єднані спільністю трудової діяльності», а також «як ресурси праці, які визначають сукупність можливостей населення до активної трудової, підприємницької, інноваційної діяльності в комплексі з умовами та якістю їх використання у сфері праці» [4]. Махначова Н.М. трактує трудовий потенціал як «комплексну категорію, яка відображає інтегральну сукупність властивостей та можливостей працівників підприємств та організацій» [6]. Дуже часто трудовий потенціал людини, колективу, суспільства розглядається як система, що містить багато складових, що формуються упродовж життя завдяки інвестиціям у здоров'я, виховання, освіту, набуття професійного досвіду [6].

Трудовий потенціал підприємства – це наявні у дійсний час і прогнозовані в майбутньому трудові можливості підприємства. Трудовий потенціал підприємства характеризується середньообліковою чисельністю персоналу та його структурою, його професійно-освітнім рівнем, іншими якісними характеристиками. Трудовий потенціал також в себе включає можливості з працевлаштування персоналу (систему робочих місць). Трудовий потенціал підприємства може розглядатися як фонд ресурсів праці, що представляє собою добуток середньорічної чисельності працівників на середню тривалість робочого часу (в днях, годинах, місяцях). У такому разі розраховується трудовий потенціал у людино-годинах, людино-днях, людино-місяцях [7].

Якщо аналізувати визначення трудового потенціалу, запропоноване В.В. Онікієнко, то трудовий потенціал підприємства включає в себе всі складові людського капіталу, а також чисельність і структуру персоналу, фонд робочого часу до виходу на пенсію [8].

У науці сформувалося три підходи до трактування категорії трудового потенціалу: ресурсний – трудовий потенціал розглядається як ресурс праці; факторний – трудовий потенціал є формою втілення особистісного фактору виробництва; ресурсно-факторний (інтегральний), у відповідності із яким трудовий потенціал є формою втілення самої праці [9] Дуже часто вченими ототожнюються поняття трудового потенціалу та людського капіталу. Однак, ці поняття мають свою специфіку.

Незважаючи на це, у науці дуже часто категорія кадрового потенціалу замінюється трудовим потенціалом чи навпаки. Саме тому виникає необхідність з'ясування сутності цих понять.

Баніт О.В. розглядає економічну категорію «людський капітал» як відносини між людьми щодо формування продуктивних здібностей людини та їх використання з метою отримання доходу. Процес

відтворення людського капіталу охоплює три стадії: формування – народження, розвиток, виховання людини, здобуття нею первинної загальної і професійної освіти, формування культурного кругозору, певних норм економічної і соціальної поведінки; залучення у сферу суспільного виробництва, що здійснюється шляхом пошуку робочого місця та працевлаштування у певних сферах економічної діяльності; використання і розвитку шляхом участі у трудовій, інноваційній та підприємницькій діяльності, забезпеченні здобуття професійного досвіду та підвищення кваліфікації на виробництві. Категорія «людський капітал», яка є синтетичною, поєднує властивості різнопланових економічних явищ: стосовно людини – її здатність до праці; стосовно капіталу – здатність створювати дохід [10].

Людський капітал підприємства – це сукупність якостей, які визначають продуктивність праці всього персоналу і можуть стати джерелом доходів для працівників і підприємства. При цьому якостями, що визначають продуктивність праці є: здоров'я, здібності, освіта, професіоналізм і мобільність працівників всього підприємства.

Білецька К.В. акцентує увагу на тому, що розвиток людського капіталу передбачає навчання, виховання, життєвий досвід. Трудовий потенціал є набагато ширшим і включає в себе також природні здібності. Таким чином, трудовий потенціал підприємства значно ширше категорії людського капіталу [11].

Слід зазначити, що кадровий потенціал є складовою частиною трудового потенціалу підприємства. В більшості економічних джерел назва термінів використовується як синоніми. Розкриваючи особливості категорії «трудова потенціал», Попович В.В., Добрянська Н.А. визначає її місце у системі близьких за змістом категорій у такий спосіб: інтегруючи у собі зміст категорій «робоча сила», «трудова ресурси», «людський капітал», «персонал», «кадри», трудовий потенціал відображає найбільш широкий спектр можливостей наявного ресурсу праці суспільства [12]. Гонтьок В.А. Сидорова А.В. вважає, що кадровий та трудовий потенціали у широкому розумінні тотожні – це людський капітал, людський розвиток. Відмінність між ними полягає в тому, що «трудова потенціал» має територіальну прив'язку та являє собою сукупність кількісних і якісних характеристик економічно активного, працездатного населення певної території, які визначають можливості цієї категорії населення виступати в ролі потенційних працівників; «кадровий потенціал підприємства» – це сукупність кількісних і якісних характеристик персоналу, зайнятого на підприємстві, куди відносять кількість працівників, їх вік, стать, освітній рівень та професійно-кваліфікаційні здібності [5].

Таким чином, в численних публікаціях у фаховій літературі кадровий потенціал часто ототожнюється з трудовим потенціалом, хоча, на наш погляд, ці поняття відрізняються один від одного. Трудовий потенціал характеризує показники робочої сили на ринку праці відповідно до структури робочих місць конкретного

підприємства, а кадровий потенціал містить у собі особливості структури персоналу підприємства з урахуванням кількісних та якісних показників людей, що здійснюють трудову діяльність.

Трудовий потенціал може використовуватися для характеристики держави, галузі, регіону, підприємства. Кадровий потенціал характеризує тільки наявні характеристики кількісних та якісних аспектів робітників, які працюють на окремих підприємствах та установах, в галузях, регіонах [9].

Зазначимо, що кадровий потенціал поєднує висококваліфікованих працівників, які характеризуються професійною придатністю, компетентністю, досвідом роботи, особистими морально-етичними якостями і здатних до розвитку нових навичок, що мають бажання та можливість здійснювати трудову діяльність, що відповідає рівню їхньої освіти [10].

Досі немає єдиного трактування цього поняття, і різні автори вкладають у нього неоднаковий зміст. Такі вчені як Мандрик І.П. і Крамаренко В.І. вважають, що кадровий потенціал – це інтегральна оцінка кількісних і якісних характеристик економічно активного населення [1, 2], а Доуртмес П.О. [7], Болотова О.О. [8] визначають кадровий потенціал як сукупність працездатного населення з урахуванням інтелектуального розвитку, знань, умінь, досвіду, духовних цінностей, звичаїв, традицій, переконань і патріотизму. Вони вважають, що поняття «кадровий потенціал» є ширшим, ніж поняття «трудова ресурси» (яке донедавна широко застосовувалося в економічній літературі), тому що, 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». В. Щетиніна визначає кадровий потенціал як персоніфіковану робочу силу, яка розглядається в сукупності своїх якісних характеристик, а Махначова Н.М. вважає, що кадровий потенціал являє собою сукупність здібностей та можливостей кадрів забезпечувати досягнення цілей довгострокового (перспективного) розвитку підприємства [6].

Аналіз теоретичних розробок вчених з менеджменту дозволяє дійти висновку, що кадровий потенціал являє собою сукупність явних та прихованих можливостей, вроджених і набутих здібностей економічно активного населення.

За результатами проведеного аналізу можна зробити висновок про те, що у науці переважно розглядаються підходи до управління трудовим потенціалом та людським капіталом. При цьому головним обмеженням цих підходів є недостатність уваги до питань формування та ефективного використання кадрового потенціалу як стабільного ядра висококваліфікованого персоналу промислових підприємств. Саме тому, виникла необхідність дослідження категорій трудового та кадрового потенціалу, а також людського капіталу. У рамках дослідження категорії трудового потенціалу та людського капіталу досить складно вирішувати проблеми управління кадровим потенціалом

промислових підприємств. Саме тому вченими активно досліджуються проблеми кадрового потенціалу. Так, Баніг О.В. наводить авторське визначення кадрового потенціалу підприємства як сукупності висококваліфікованих працівників, що складають стабільне ядро персоналу, які володіють фізичними та інтелектуальними здібностями, необхідними для висококваліфікованої трудової діяльності, характеризуються професійною придатністю, компетентністю, досвідом роботи, особистими морально-етичними якостями, здібностями до розвитку нових навичок [10].

Досить повне визначення кадрового потенціалу підприємства також надається у роботі [3], де під кадровим потенціалом розуміється як відкрита соціально-економічна система, яка включає в себе сукупний ефект від взаємодії кадрів певного складу та структури, які володіють відповідними до потреб підприємства загальноосвітніми та професійними знаннями і навичками, рівнем творчості, людськими якостями, рівнем мотивації для забезпечення ефективного функціонування підприємства, досягнення мети його довгострокового розвитку в ринковому середовищі, що постійно змінюється та завчасної адаптації до його змін.

При цьому, необхідно враховувати поняття довгострокового кадрового потенціалу. Довгостроковий кадровий потенціал включає в себе працівників, які можуть вирішувати завдання розвитку виробництва. Важливо виділяти дві його складові: поточний і цільовий накопичувальний. Поточний кадровий потенціал являє собою персонал, який спочатку розглядається адміністрацією виключно для виконання основних операцій виробництва. Цільовий накопичувальний кадровий потенціал призначений для вирішення завдань стратегічного розвитку, розширення виробництва, підвищення його конкурентоспроможності. Це резерв, який вимагає своєї системи управління. Він не призначений для вирішення звичайних поточних завдань [3].

Таким чином, на основі проведеного аналізу встановлено, що кадровий потенціал являє собою висококваліфікованих фахівців, які представляють собою ядро, певний резерв висококваліфікованих, багатопрофільних та мобільних фахівців, що у будь-який час можуть формувати основи для приведення у відповідність потреб виробництва, а також структури і характеристик персоналу. Для того, щоб забезпечити стимули до праці керівники і використовують систему управління кадровим потенціалом. Все це відображено на рис. 1, де представлено співвідношення понять трудового потенціалу, людського капіталу та кадрового потенціалу.

Управління кадровим потенціалом повинно сприяти упорядкуванню, збереженню, вдосконаленню і розвитку персоналу. Управління кадровим потенціалом має розглядатися як система, що містить у собі сукупність таких процесів: планування структури кадрів та стабільного ядра, оцінка кадрового потенціалу та діагностика фактичної кадрової структури, формування та розвиток кадрового потенціалу.



Рисунок 1 – Співвідношення категорій трудового потенціалу, людського капіталу та кадрового потенціалу підприємства (розроблено автором)

Важливе місце у процесах формування та розвитку кадрового потенціалу займають питання стимулювання та мотивації кадрів до навчання та підвищення продуктивності. У існуючій практиці управління кадровим потенціалом завдання формування та ефективного використання кадрового потенціалу не вирішувалися на основі формування резерву та стабільного ядра висококваліфікованого персоналу. Розглянемо більш детально окремі елементи механізму комплексного забезпечення цифрової безпеки промислового підприємства України (рис. 1). Зазначимо, що він повинен базуватися на наступних принципах:

У науці виділяються такі методологічні підходи до управління кадровим потенціалом: процесуальний (функціональний), коли управління розглядається як сукупність взаємопов'язаних дій (функцій); системний, що базується на використанні теорії систем в менеджменті; ситуаційний, який витікає із поняття ситуації як конкретного набору обставин, що впливають на організацію протягом певного часу.

Що стосується практики управління персоналом, то окремі автори схиляються до застосування ще ряду підходів: цільовий, що базується на орієнтації результатів діяльності на мету; комплексний, коли поряд з окремим робітником все більше уваги приділяється робочій групі та відносинам між її учасниками; кількісний, що полягає у переході від якісних оцінок до кількісних; адміністративний, який виражається через нормативні акти; динамічний, коли об'єкт управління розглядається у розвитку; інтеграційний, який направлений на дослідження та посилення можливостей; поведінковий, мета якого полягає у підвищенні ефективності роботи підприємства за рахунок ефективності формування та розвитку його кадрового потенціалу.

**Висновки.** Аналіз теоретико-методологічних підходів до управління кадровим потенціалом підприємств вказує на те, що у науці переважно розглядаються підходи до управління трудовим потенціалом та людським капіталом. Це не дозволяє

ефективно управляти кадровим потенціалом підприємств та забезпечувати відповідність кадрової структури потребам виробництва у відповідності із трудовим потенціалом підприємства та ринку праці. Методичні підходи до управління кадровим потенціалом підприємств переважно орієнтовані на оцінку наявного кадрового потенціалу та ефективності його використання. При цьому недостатньо уваги приділяється питанням його формування та створення передумов ефективного використання. Саме тому потребують вдосконалення науково-методичні підходи до управління кадровим потенціалом підприємств з позицій забезпечення формування та ефективного використання кадрового потенціалу вітчизняних підприємств.

#### Список літератури

1. Мандрик І.П. Розвиток і розміщення легкої промисловості України в умовах ринкової трансформації. *Науковий вісник Волинського національного університету імені Лесі Українки*. 2010. № 1 С.46-54.
2. Крамаренко В.І. Соціально-трудовий потенціал: регіональні пріоритети розвитку. *Економіка і управління*. 2012. №6. С.71-75.
3. Mincer Jacob The production of human capital and the life cycle of earnings: variations on the theme. *Journal of Labor Economics*. 1997. Vol. 15, No. 1, pp. 526-547.
4. Gontiuk V. The conceptual aspects of human resource evaluation. *Management theory and studies for rural business and infrastructure development*. 2013. Vol. 35 (4). pp. 522–528.
5. Сидорова А.В., Гонтюк В.А. Оцінювання кадрового потенціалу підприємств на основі компетентнісного підходу. *Економіка і організація управління*. 2019. № 2 (34). С. 37–45.
6. Махначова Н. М. Чинники та фактори впливу на ефективність використання трудових ресурсів підприємства. *Економіка і суспільство*. № 8. 2017. URL: [http://economyandsociety.in.ua/journal/8\\_ukr/54.pdf](http://economyandsociety.in.ua/journal/8_ukr/54.pdf) (дата звернення 10.11.2020).
7. Ястремська О. М., Доуртмес П. О. Інноваційна діяльність промислових підприємств: результати оцінювання. *Бізнес Інформ*. 2016. № 4. С. 161–168.
8. Болотова О. О. Виявлення резервів підвищення ефективності менеджменту персоналу на підприємствах. *Бізнес Інформ*. 2018. № 8. С. 236–240.
9. Новікова М.М., Мажник Л.О. Технологія управління персоналом: теоретичні та методичні аспекти: моногр. Харків: ХНАМГ, 2012. 215 с.
10. Баніт О. В. Корпоративне навчання як інноваційна технологія у системі внутрішньофірмової підготовки персоналу. *Педагогічні інновації: ідеї, реалії, перспективи*. 2014. № 1 (12). С. 94-98.
11. Білецька К. В. Трудовий потенціал як чинник активізації інноваційних процесів. *Ефективна економіка*. 2014. № 4. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2932> (дата звернення: 17.11.2019).
12. Попович В. В., Добрянська Н. А. Аналіз показників вимірювання кількісного і якісного стану трудового потенціалу. *Інвестиції: практика та досвід*. 2014. № 19. С. 16-18.

#### References

1. Mandryk I. Rozvytok i rozmishchennia lehkoi promyslovosti Ukrainy v umovakh rynkovoї transformatsii [Development and placement of light industry in Ukraine in the conditions of market transformation]. *Naukovyi visnyk Volynskoho natsionalnoho universytetu imeni Lesi Ukrainky* [Bulletin of the Lesya Ukrainka Volyn National University]. 2010. Vol. 1 pp.46-54.
2. Kramarenko V. Sotsialno-trudovi potentsial: rehionalni priorytety rozvytku [Social and labor potential: regional development priorities]. *Ekonomika ta upravlinnia* [Economics and management]. 2012. Vol. 6. pp.71-75.
3. Mincer J. The production of human capital and the life cycle of earnings: variations on the theme. *Journal of Labor Economics*. 1997. Vol. 15, No. 1, pp. 526-547.
4. Gontiuk V. The conceptual aspects of human resource evaluation. *Management theory and studies for rural business and infrastructure development*. 2013. Vol. 35 (4). pp. 522–528.
5. Sydorova A., Hontiuk V. Otsiniuvannia kadrovoho potentsialu pidpriemstv na osnovi kompetentnysnoho pidkholu [Assessment of the personnel potential of enterprises based on the competence approach]. *Ekonomika i orhanizatsiia* [economics and management organization] upravlinnia. 2019. Vol. 2(34). pp. 37–45.
6. Makhnachova N. Chynnyky ta faktory vplyvu na efektyvnist vykorystannia trudovykh resursiv pidpriemstva [Factors and factors of influence on the efficiency of using labor resources of the enterprise]. *Ekonomika i suspilstvo* [Economy and society]. Vol. 8. 2017. Available at: [http://economyandsociety.in.ua/journal/8\\_ukr/54.pdf](http://economyandsociety.in.ua/journal/8_ukr/54.pdf) (accessed 10.11.2020).
7. Yastremska O., Dourtmes P. Innovatsiina diialnist promyslovykh pidpriemstv: rezultaty otsiniuvannia [Innovative activity of industrial enterprises: results of evaluation]. *Biznes Inform* [Business Inform]. 2016. Vol. 4. pp. 161–168.
8. Bolotova O. Vyiavlennia rezerviv pidvyshchennia efektyvnosti menezhmentu personalu na pidpriemstvakh [Identification of reserves for improving the efficiency of Personnel Management at enterprises]. *Biznes Inform* [Business Inform]. 2018. Vol. 8. pp. 236–240.
9. Novikova M., Mazhnyk L. *Tekhnolohiia upravlinnia personalom: teoretychni ta metodychni aspekty* [Technology of Personnel Management: theoretical and methodological aspects]. Kharkiv: KhNAMH, 2012. 215 p.
10. Banit O. Korporatyvne navchannia yak innovatsiina tekhnolohiia u systemi vnutrishnifirmovoi pidgotovky personal [Corporate training as an innovative technology in the system of intra-company personnel training]. *Pedahohichni innovatsii: idei, realii, perspektyvy* [edagogical innovations: ideas, realities, prospects]. 2014. Vol. 1 (12). pp. 94-98.
11. Biletska K. Trudovi potentsial yak chynnyk aktyvizatsii innovatsiinykh protsesiv [Labor potential as a factor of activation of innovative processes]. *Efektivna ekonomika* [Efficient economy]. 2014. № 4. Available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2932> (accessed: 17.11.2019).
12. Popovych V. Dobrianska N. Analiz pokaznykiv vymiriuvannia kilkisnoho i yakisnoho stanu trudovoho potentsialu [Analysis of indicators for measuring the quantitative and qualitative state of Labor potential]. *Investytsii: praktyka ta dosvid* [investment: practice and experience]. 2014. Vol. 19. pp. 16-18.

*Hadiiushla (received) 23.11.2020*

*Відомості про авторів / Сведения об авторах / About the Authors*

**Аванесова Ніна Едуардівна (Аванесова Нина Эдуардовна, Avanesova Nina)** – доктор економічних наук, професор, Харківський національний університет будівництва та архітектури, завідувач кафедри менеджменту та публічного адміністрування, м. Харків, Україна, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3636-9769>, e-mail: [avanesova.science@gmail.com](mailto:avanesova.science@gmail.com)

**Нечунєєва Інна Юрївна (Нечунєева Инна Юрьевна, Nechuniceva Inna)** – магістрант групи МО-60, спеціальність 073 «Менеджмент», Харківський національний університет будівництва та архітектури; м. Харків, Україна, e-mail: [ninelka28@gmail.com](mailto:ninelka28@gmail.com)