

ДИХОТОМІЧНИЙ ВПЛИВ ПРОЦЕСУ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ НА РОЗВИТОК ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

©2023 ШЕПЕЛЕНКО С. М.

УДК 658.138
JEL: F66; M12

Шепеленко С. М. Дихотомічний вплив процесу глобалізації на розвиток трудового потенціалу підприємств

Мета статті – дослідження дихотомічного впливу процесу глобалізації на розвиток трудового потенціалу підприємства, а також пошук напрямів щодо зменшення негативної дії цього впливу. У статті наголошено, що для конкурентоспроможного існування в умовах впливу чинників глобалізації сучасним промисловим підприємствам необхідно використовувати нові підходи до розвитку трудового потенціалу. Проаналізовано існуючі підходи до визначення сутності трудового потенціалу підприємств і з'ясовано, що основна увага приділялася впливу внутрішніх або зовнішніх чинників. Натомість пропонується розглянути дефініцію трудового потенціалу з точки зору дихотомічного впливу процесу глобалізації з подальшим пошуком напрямів зменшення негативної дії цього впливу. Виокремлено та деталізовано за допомогою порівняльної характеристики процеси формування та розвитку трудового потенціалу підприємства. А саме: визначено, що формування трудового потенціалу – це безперервний процес, який триває протягом усього періоду функціонування робочої сили та охоплює якісний і кількісний аспекти її становлення. Водночас процес розвитку трудового потенціалу означає придбання нових характеристик і властивостей, що сприяють його оптимізації та підвищенню ефективності. Визначено, що використання трудового потенціалу можна здійснювати двома способами: інтенсивним – який впливає на якісні характеристики потенціалу, або екстенсивним – який спрямований на збільшення чисельності працівників або зміну організаційної структури. Розглянуто закономірності розвитку трудового потенціалу, які вказують на постійні його зміни у прогресивному або регресивному напрямку, як-от: розвиток одного компонента трудового потенціалу впливає на його загальний розвиток або ініціює його; прогрес базових елементів трудового потенціалу визначає розвиток похідних компонентів; розвиток окремих елементів трудового потенціалу створює умови для появи нових елементів; поява нового елемента в трудовому потенціалі змінює його характеристики; заміщення одного елемента трудового потенціалу іншим приводить до його зміни; кількісні, якісні та структурні зміни трудового потенціалу приводять до зміни його якості; зміна окремих елементів трудового потенціалу може відбуватися як у напрямку як поліпшення, так і деградації, причому вектори змін різних елементів можуть бути різними. Запропоновано умовно розглядати процес формування трудового потенціалу на макро-, мезо- та мікрорівні, адже на кожному з яких існують певні чинники та різна інформація щодо аналізу існуючих проблем, а процес розвитку трудового потенціалу розглядається з позиції трьох взаємопов'язаних напрямків: кількісного, якісного та структурних змін. Практична значущість публікації полягає в можливості оптимального формування та розвитку трудового потенціалу вітчизняних підприємств, що дозволить їм забезпечити конкурентні переваги на існуючих ринках.

Ключові слова: глобалізація, трудовий потенціал, дихотомічний вплив, формування, розвиток, підприємство.

Рис.: 2. **Табл.:** 1. **Бібл.:** 11.

Шепеленко Світлана Миколаївна – кандидат педагогічних наук, докторант кафедри економіки та менеджменту, Українська інженерно-педагогічна академія (вул. Університетська, 16, Харків, 61003, Україна)

E-mail: svitlana7388@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-3952-2035>

UDC 658.138
JEL: F66; M12

Shepelenko S. M. The Dichotomous Influence of the Globalization Process on the Development of Labor Potential of Enterprises

The aim of the article is to study the dichotomous influence of the globalization process on the development of the labor potential of enterprise, also to find directions to reduce the negative impact of this influence. The article emphasizes that for competitive existence under the influence of globalization factors, modern industrial enterprises need to use new approaches to the development of labor potential. The existing approaches to determining the essence of the labor potential of enterprises are analyzed and it is found that the main attention of researches was paid to the influence of internal or external factors. Instead, the author has proposed to consider the definition of labor potential from the point of view of the dichotomous influence of the globalization process with the subsequent search for ways to reduce the negative impact of this influence. The processes of formation and development of the labor potential of enterprise are singled out and detailed with the help of comparative characterization. I. e.: it is determined that the formation of labor potential is a continuous process that lasts throughout the entire period of functioning of the labor force and covers the qualitative and quantitative aspects of its formation. Simultaneously, the process of development of labor potential means the acquisition of new characteristics and properties that contribute to its optimization and increase in efficiency. It is determined that the use of labor potential can be carried out in two ways: intensive – which affects the qualitative characteristics of the potential, or extensive – which is aimed at increasing the number of employees or changing the organizational structure. The regularities of development of labor potential are considered, which indicate its constant changes in a progressive or regressive direction, such as: development of one component of labor potential affects its overall development or initiates it; progress of the basic elements of labor potential determines the development of derivative components; development of individual elements of labor potential creates conditions for the emergence of new elements; emergence of a new element in the labor potential changes its characteristics; replacement of one element of labor potential with another leads to its change; quantitative, qualitative, and structural changes in labor potential lead to changes in its quality; changes in individual elements of labor potential can occur in the direction of both improvement and degradation, while the vectors of changes in different elements can be different too. It is proposed to conditionally consider the process of formation of labor potential at the macro-, meso- and micro-levels, because at each of them there are certain factors and different information on the analysis of existing problems, and the process of development of labor potential will be considered from the standpoint of three interrelated directions: quantitative, qualitative, and structural changes. The practical significance of the publication lies in the possibility of optimal formation and development of the labor potential of domestic enterprises, which will allow them to provide competitive advantages in the available markets.

Keywords: globalization, labor potential, dichotomous influence, formation, development, enterprise.

Fig.: 2. **Tabl.:** 1. **Bibl.:** 11.

Shepelenko Svitlana M. – PhD (Pedagogy), Candidate on Doctor Degree of the Department of Economics and Management, Ukrainian Engineering and Pedagogical Academy (16 Universytetska Str., Kharkiv, 61003, Ukraine)

E-mail: svitlana7388@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-3952-2035>

Сучасні тенденції розвитку підприємств і трансформаційні процеси в економічному середовищі створюють необхідність у пошуку новаторських підходів до розвитку трудового потенціалу підприємств, а особливо в умовах глобалізації. Питання формування, оптимізації та ефективного використання працівників, їх ролі в економічній системі суспільства завжди викликали значний інтерес у фахівців з економіки. Протягом багатьох років концепції та методи управління персоналом змінювалися, що в контексті цих змін створювало передумови для вивчення можливостей розвитку трудового потенціалу підприємств.

Проведений аналіз публікацій свідчить про те, що в економічній літературі дослідження проблематики розвитку трудового потенціалу ведуться достатньо інтенсивно. Так, на даний час цьому питанню присвячено багато праць українських і зарубіжних учених, серед яких: В. С. Васильченко, А. М. Гриненко, О. А. Грішнова, А. П. Керб [1], Г. М. Гребенюк [2], С. С. Гринкевич [3], Я. О. Зубрицька [4], А. В. Шаульська [10], В. В. Прохорова зі співавторами [11] та інші.

Однак у наукових дослідженнях головним чином надавалася увага впливу або чинникам внутрішнього середовища підприємств, або зовнішньому середовищу безпосереднього оточення. Це пояснюється тим, що до нещодавнього часу процеси глобалізації не вважалися явищем, що стосується буквально кожного підприємства. Ринок праці України тільки останніми роками почав інтенсивно інтегруватися у світовий економічний простір, що зумовило необхідність більш детального вивчення дихотомічного впливу процесу глобалізації на розвиток трудового потенціалу окремих галузей і підприємств.

Мета статті – дослідження дихотомічного впливу процесу глобалізації на розвиток трудового потенціалу підприємства, а також пошук напрямів щодо зменшення негативної дії цього впливу.

Перш, ніж розглядати дихотомічний вплив процесу глобалізації на розвиток трудового потенціалу підприємства, слід визначитися з дефініцією «глобалізація». Глобалізація є відносно новим етапом в еволюційному розвитку світової економіки. Вона характеризується такими відмінними рисами, як інтернаціоналізація виробництва через зростання впливу транснаціональних корпорацій; утворення різноманітних конгломератів та альянсів; а також революційні зміни в інформаційній сфері, що сприяють розвитку світової ринкової системи. Взаємопов'язані та

тісно взаємообумовлені процеси глобалізації інколи приводять до неочікуваних взаємодій.

Загалом глобалізація – це зміна структури світової економічної системи як сукупності національних економік, що гарантує включення до світового ринку. Серед основних причин, що сприяють розвитку глобалізації, слід зазначити такі:

- ✦ *концентрація та централізація капіталу*, що супроводжується зростанням великих фінансово-промислових груп і корпорацій, діяльність яких виходить за рамки національних меж;
- ✦ *розвиток науково-технічного прогресу*, що забезпечує скорочення транспортних, виробничих і комунікаційних витрат і створення сучасних засобів зв'язку;
- ✦ *лібералізація світової торгівлі*, відмова від регулювання ринків товарів і капіталу, що сприяє інтернаціоналізації економічної діяльності [7, с. 29].

Вплив процесу глобалізації на розвиток трудового потенціалу підприємства може бути розглянутий як дихотомічний, тобто мати як позитивні, так і негативні аспекти (рис. 1).

Отже, вплив глобалізації на трудовий потенціал підприємства є складним і може залежати від багатьох факторів. Водночас в умовах турбулентного середовища сучасний фахівець має бути здатним працювати у високому темпі та бути готовим приймати ефективні рішення в умовах невизначеності. Тоді як керівники підприємства, окрім зазначених здібностей, повинні володіти відмінними стратегічними та аналітичними навичками.

Сучасні підприємства мають гарантувати створення трудового потенціалу відповідно до поточних вимог організації та забезпечити його неперервний розвиток для досягнення ефективності роботи підприємства, зокрема підвищення конкурентоспроможності. Формування та розвиток трудового потенціалу являють собою два фундаментально різні механізми управління цим ресурсом.

Після проведеного аналізу понять «формування трудового потенціалу» та «розвиток трудового потенціалу» виявлено їх різницю через відмінні дії, спрямовані на втілення цих процесів (табл. 1).

Формування трудового потенціалу представляє собою процес створення необхідного резерву робочої сили для досягнення організаційних цілей. Цей

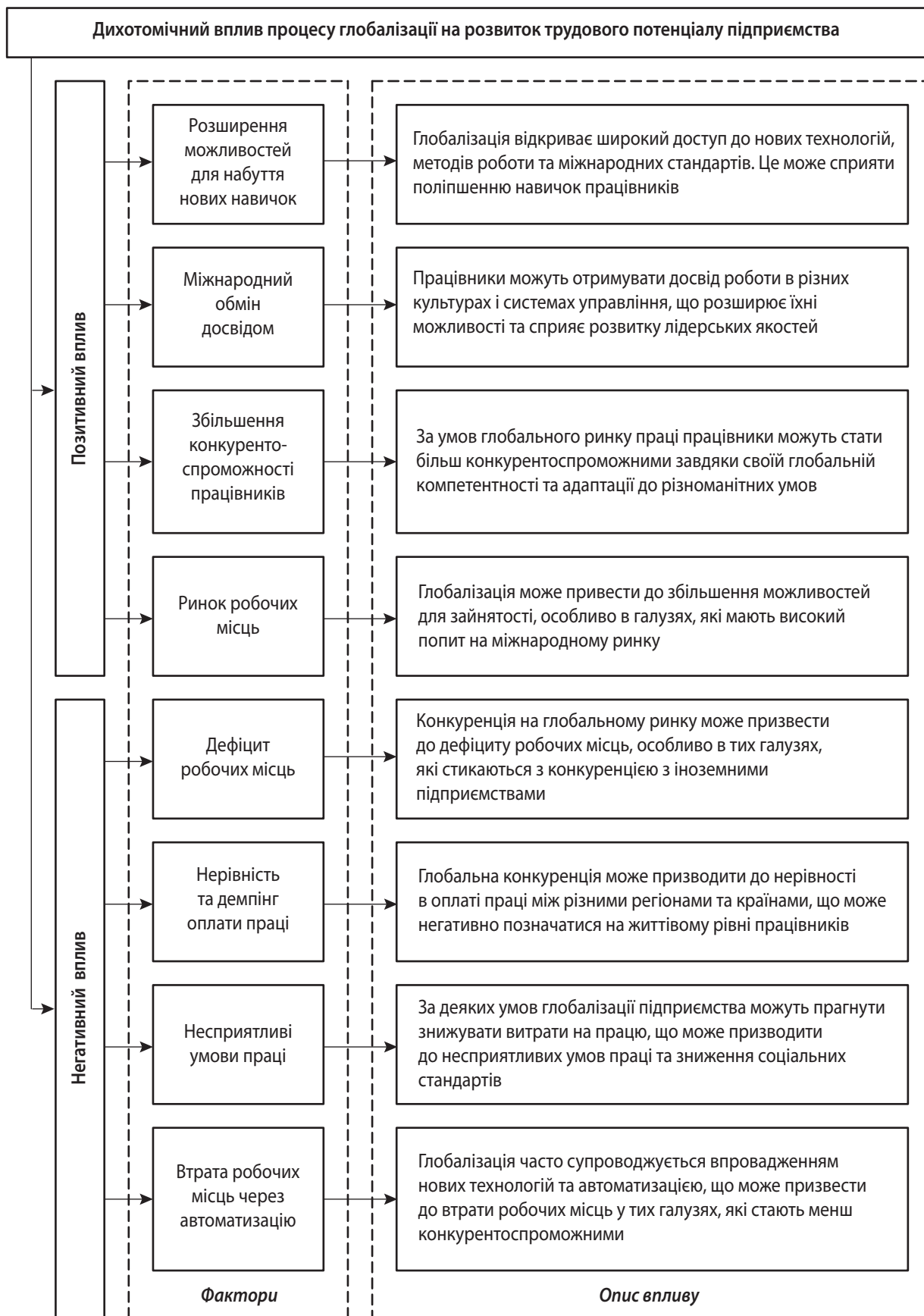


Рис. 1. Дихотомічний вплив процесу глобалізації на розвиток трудового потенціалу підприємства

Джерело: авторська розробка.

Порівняльна характеристика процесів формування та розвитку трудового потенціалу підприємства

Характеристика	Формування трудового потенціалу	Розвиток трудового потенціалу
Поняття	Створення необхідного трудового потенціалу для досягнення цілей підприємства. Фактично формування трудового потенціалу – це кількісне та якісне його становлення	Придбання нових якостей і властивостей трудового потенціалу, які сприяють його оптимізації та підвищенню ефективності підприємства в умовах глобалізації
Мета	Забезпечення підприємств працівниками, сукупність фізичних і духовних якостей, яка створить (або доповнить наявний) трудовий потенціал підприємства, що необхідно для стійкої діяльності та розвитку	Удосконалення працездатності персоналу підприємства шляхом кількісних, якісних і структурних перетворень його трудового потенціалу відповідно до стратегічних цілей розвитку підприємства
Завдання	<ul style="list-style-type: none"> – Забезпечення відповідності чисельності працівників обсягу виконуваних робіт; – відповідність кваліфікації працівників складності виконуваних функцій; – максимальна ефективність використання робочого часу; – створення умов для підвищення кваліфікації та розширення виробничого профілю персоналу 	<ul style="list-style-type: none"> – Відповідність трудового потенціалу вимогам до нього, виходячи зі стратегії розвитку підприємства; – постійне вдосконалення та безперервний розвиток трудового потенціалу персоналу; – адаптація кількості, якості та структури трудового потенціалу до внутрішньоорганізаційних та зовнішніх умов
Джерело	<ul style="list-style-type: none"> – Зовнішній ринок праці; – професійні навчальні заклади; – служба зайнятості 	<ul style="list-style-type: none"> – Внутрішній ринок праці; – представницький резерв кандидатів
Напрямки	<ul style="list-style-type: none"> – Становлення; – розподіл і перерозподіл; – обмін; – використання 	<ul style="list-style-type: none"> – Кількісні зміни; – якісні зміни; – структурні зміни
Методи	<ul style="list-style-type: none"> – Прелімінаринг; – планування та маркетинг персоналу; – підбір і найм персоналу; – розміщення кадрів; – адаптація персоналу; – вивільнення персоналу; – управління трудовими відносинами; – мотивація та стимулювання праці; – забезпечення соціальних гарантій і соціального розвитку; – управління умовами праці; – формування корпоративної культури; – правове забезпечення; – інформаційне забезпечення системи управління персоналом; – аналіз ефективності процесу формування трудового потенціалу 	<ul style="list-style-type: none"> – Оцінка трудового потенціалу; – навчання та розвиток персоналу; – управління діловою кар'єрою; – службово-професійне просування; – розміщення персоналу; – вивільнення персоналу; – оптимізація структури персоналу; – впровадження інновацій

Джерело: складено авторами на основі [5].

процес включає в себе застосування різних методів, таких як найм, відбір, навчання, розвиток і вивільнення персоналу, відповідно до тактичних і стратегічних завдань підприємства. Формування трудового потенціалу охоплює якісний і кількісний аспекти його становлення. Важливо враховувати, що цей процес є неперервним, триває протягом усього періоду функціонування робочої сили. У цей час відбувається не лише споживання робочої сили, а й її відтворення та розвиток через набуття нових знань, досвіду та навичок тощо.

Завршальна фаза формування трудового потенціалу – його використання. На цій стадії відбувається процес перетворення накопичених здібностей, можливостей, потенціалу людини чи спільності людей у реальні кінцеві результати своєї діяльності. Використання трудового потенціалу тісно пов'язане з формуванням і розподілом: підвищення його якості сприяє кращому використанню трудового потенціалу. Тому використання трудового потенціалу постає як критерій ефективності його формування та розподілу. Водночас використання трудового по-

тенціалу надає досить активний зворотний вплив на його формування та розподіл, диктує їм свої вимоги, створює нові стимули для підтримки ефективності та вдосконалення. Поняття використання трудового потенціалу проявляється у зростанні продуктивності праці в матеріальному виробництві; у зростанні ефективності праці працівників непродуктивної сфери при поліпшенні якості послуг; у поліпшенні структури зайнятості [9, с. 52].

Використовувати трудового потенціалу можна двома способами:

1. *Інтенсивно* – збільшуючи продуктивність праці, впливаючи на якісні характеристики потенціалу (кваліфікацію, поведінкові характеристики, мотивацію тощо).
2. *Екстенсивно* – збільшуючи чисельність працівників чи змінюючи організаційну структуру.

На відміну від попереднього етапу (формування) розвиток трудового потенціалу означає придбання нових характеристик і властивостей, що сприяють його оптимізації та підвищенню ефективності в умовах динамічного внутрішньоорганізаційного та зовнішнього оточення. Цей етап передбачає значне кількісне та якісне перетворення, що приводить до змін у трудовому потенціалі. У результаті розвитку формується трудовий потенціал нового рівня якості.

Розвиток трудового потенціалу є важливим елементом у процесі розвитку персоналу та передбачає вплив на трудовий потенціал працівників з метою оптимізації витрат на працю, збільшення продуктивності праці та підвищення загальної ефективності підприємства. Зазвичай зміни в трудовому потенціалі виникають внаслідок протиріч між окремими його елементами та організаційними вимогами, що залежать від впливу факторів зовнішнього середовища. Отже, розвиток трудового потенціалу виявляється у вирішенні цих самих проблем і протиріч.

Трудовий потенціал представляє собою динамічну систему, яка постійно змінюється через взаємодію своїх елементів. Характер і якість цих змін визначають закономірності розвитку трудового потенціалу, включно з такими аспектами:

1. Розвиток одного компонента трудового потенціалу впливає на загальний його розвиток або ініціює його.
2. Прогрес базових елементів трудового потенціалу визначає розвиток похідних компонентів (наприклад, отримання нових знань і навичок впливає на рівень професіоналізму, а отже, на кваліфікаційну складову трудового потенціалу).
3. Розвиток окремих елементів трудового потенціалу створює умови для появи нових елементів (наприклад, відновлення раніше невикористаних здібностей).
4. Поява нового елемента в трудовому потенціалі змінює його характеристики (наприклад,

поява амбіцій та підприємливості може змінити ставлення працівника до праці та впливати на систему цінностей).

5. Заміщення одного елемента трудового потенціалу іншим приводить до його зміни.
6. Кількісні, якісні та структурні зміни трудового потенціалу приводять до зміни його якості.
7. Зміна окремих елементів трудового потенціалу може відбуватися як у напрямку поліпшення, так і в напрямку деградації, причому вектори змін різних елементів можуть бути різними.

Зазначені закономірності вказують на постійні зміни трудового потенціалу, які можуть бути прогресивними або регресивними, а також на можливість впливу на цей потенціал.

При вивченні напрямків розвитку трудового потенціалу на різних рівнях більшість дослідників вважає, що ця соціально-економічна категорія передбачає якісні та кількісні (ресурсні) зміни. На кількісному рівні ресурсну базу складають результативність праці, чисельність персоналу підприємств, інтенсивність праці та витрати часу. Щодо якісних характеристик трудового потенціалу, вони визначаються рівнем розвитку виробничих сил і культури в суспільстві. Формування та розвиток цих характеристик, крім демографічних процесів, значною мірою залежать від рівня розвитку загальної, спеціальної та додаткової освіти, а також соціальної інфраструктури [6, с. 114]. Деякі дослідники виокремлюють ще один аспект розвитку трудового потенціалу – його структурні зміни [8].

Отже, можна умовно розглядати процес формування трудового потенціалу на макро-, мезо-, мікро-рівні, оскільки на кожному із рівнів він характеризується певними чинниками та має різну інформацію для аналізу наявних проблем, а процес розвитку трудового потенціалу у трьох взаємопов'язаних напрямках: кількісних, якісних і структурних змін, зміст яких наведено на *рис. 2*.

Орієнтація на кількісні зміни трудового потенціалу включає планування потреби у праці, на якісні зміни – вплив на зміст трудового потенціалу. Концепція структурних змін передбачає зміну кількості праці шляхом структурних змін і розміщення персоналу, що володіє певними якісними характеристиками.

Розвиток трудового потенціалу приводить до підвищення, розширення, поліпшення та вдосконалення якісних і кількісних характеристик. Приріст якості та кількості у трудовому потенціалі неодмінно спричиняє структурні зміни на підприємстві. Отже, важливо враховувати, що цільовий трудовий потенціал у далекій перспективі буде визначатися не лише рівнем готовності та ефективністю працівника на даній посаді в даний момент часу, але і його можливостями в перспективі. На практиці виявляється,



Рис. 2. Формування та напрями розвитку трудового потенціалу

Джерело: авторська розробка.

що роль працівника на підприємстві буде зростати, що ставить завдання перед упровадженням системи управління розвитком потенціалу. Цей розвиток має бути орієнтованим і визначатися метою чи системою цілей підприємства, тому має бути об'єктом управління.

ВИСНОВКИ

У результаті дослідження з'ясовано, що загальном процес глобалізації має дихотомічний вплив, який приводить як до погіршення, так і до поліпшення якості трудового потенціалу підприємств, що є основою майбутнього розвитку країни. Доведено,

що формування та розвиток трудового потенціалу представляють собою два фундаментально різні механізми управління цим ресурсом. Виявлено основні закономірності формування та розвитку трудового потенціалу, що зумовлюють постійну прогресивну або регресивну його зміну. Обґрунтовано, що процес формування трудового потенціалу необхідно розглядати на макро-, мезо-, мікрорівні, оскільки на кожному із цих рівнів він характеризується певними чинниками та має різну інформацію для аналізу наявних проблем. А процес розвитку трудового потенціалу слід розглядати у трьох взаємопов'язаних напрямках: кількісних, якісних і структурних змін.

Отримані результати дозволять вітчизняним підприємствам включитися у процес формування та розвитку трудового потенціалу і при цьому забезпечити собі конкурентні переваги на відповідних ринках. ■

БІБЛІОГРАФІЯ

1. Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грیشнова О. А., Керб Л. П. Управління трудовим потенціалом: навч. посіб. Київ : КНЕУ. 2005. 403 с.
2. Гребенюк Г. М. Трудовий потенціал в системі стратегічного розвитку підприємств залізничного транспорту. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2016. № 56. С. 30–40. DOI: <https://doi.org/10.18664/338.47:338.45.v0i56.93300>
3. Гринкевич С. С. Державне регулювання трансформації використання інтелектуальної та освітньої складових трудового потенціалу. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2013. Вип. 23.13. С. 397–403.
4. Зубрицька Я. О. Оцінювання рівня трудового потенціалу підприємства. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2015. Вип. 4. С. 395–398. URL: <http://global-national.in.ua/archive/4-2015/83.pdf>
5. Лапин Е. В. Экономический потенциал предприятия : монография. Сумы : Университетская книга, 2002. 310 с.
6. Логинов А. А., Шухман П. Г. Современные методы управления компанией: организационное развитие и управление персоналом. *Управление развитием персонала*. 2018. № 2. С.112–121.
7. Меліхов А. А., Шишканова Т. О. Глобалізація як чинник впливу на стан трудового потенціалу підприємств металургійної галузі України. *Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності*. 2018. Вип. 18. С. 28–34.
8. Самойленко С. М. Формування трудового потенціалу суб'єктів господарювання : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.09.01. Харків, 2005. 25 с.
9. Федонін О. С., Рєпіна І. М., Олексюк О. І. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2004. 316 с.
10. Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України : монографія. Донецьк. 2005. 502 с.
11. Prokhorova V., Chobitok V., Pershyna K. et al. Patterns of the State-Legal Support to the Dynamic Informa-

tion Development of the Socioeconomic Environment. *Eastern-European Journal of Enterprise Technologies*. 2023. Vol. 4. No. 13. P. 6–15.

DOI: <https://doi.org/10.15587/1729-4061.2023.285936>

REFERENCES

- Fedonin, O. S., Riepina, I. M., and Oleksiuk, O. I. *Potentsial pidpriemstva: formuvannia ta otsinka* [Enterprise Potential: Formation and Evaluation]. Kyiv: KNEU, 2004.
- Hrebenuk, H. M. "Trudovyi potentsial v systemi stratezhichnoho rozvytku pidpriemstv zaliznychnoho transportu" [Labor Potential in the Strategic Development of Enterprises of Railways]. *Visnyk ekonomiky transportu i promyslovosti*, no. 56 (2016): 30-40. DOI: <https://doi.org/10.18664/338.47:338.45.v0i56.93300>
- Hrynkevych, S. S. "Derzhavne rehulivannia transformatsii vykorystannia intelektualnoi ta osvitynoi skladovikh trudovoho potentsialu" [State Regulation of Transformation Using Intellectual and Education Components of Employment Potential]. *Naukovyi visnyk NLTU Ukrainy*, no. 23.13 (2013): 397-403.
- Lapin, Ye. V. *Ekonomicheskyy potentsial predpriyatiya* [Economic Potential of the Enterprise]. Sumy: Universitetska knyga, 2002.
- Loginov, A. A., and Shukhman, P. G. "Sovremennyye metody upravleniya kompaniyey: organizatsionnoye razvitiye i upravleniye personalom" [Modern Methods of Company Management: Organizational Development and Personnel Management]. *Upravleniye razvitiyem personala*, no. 2 (2018): 112-121.
- Melikhov, A. A., and Shyshkanova, T. O. "Hlobalizatsiia yak chynnyk vplyvu na stan trudovoho potentsialu pidpriemstv metalurhiinoi haluzi Ukrainy" [Globalization as Impact Factor on the State of Labor Potential of Ukrainian Metallurgical Enterprises]. *Teoretychni i praktychni aspekty ekonomiky ta intelektualnoi vlasnosti*, no. 18 (2018): 28-34.
- Prokhorova, V. et al. "Patterns of the State-Legal Support to the Dynamic Information Development of the Socioeconomic Environment". *Eastern-European Journal of Enterprise Technologies*, vol. 4, no. 13 (2023): 6-15. DOI: <https://doi.org/10.15587/1729-4061.2023.285936>
- Samoilenko, S. M. "Formuvannia trudovoho potentsialu subiektiv hospodariuvannia" [Formation of the Labor Potential of Economic Entities]: *avtoref. dys. ... kand. ekon. nauk : 08.09.01*, 2005.
- Shaulska, L. V. *Stratehiia rozvytku trudovoho potentsialu Ukrainy* [Strategy for the Development of the Labor Potential of Ukraine]. Donetsk, 2005.
- Vasylichenko, V. S. et al. *Upravlinnia trudovym potentsialom* [Labor Potential Management]. Kyiv: KNEU, 2005.
- Zubrytska, Ya. O. "Otsiniuvannia rivnia trudovoho potentsialu pidpriemstva" [The Assessment of the Enterprise's Labour Potential]. *Hlobalni ta natsionalni problemy ekonomiky*, iss. 4 (2015): 395-398. <http://global-national.in.ua/archive/4-2015/83.pdf>