

УДК 331.522.4:005.342

DOI: 10.30857/2413-0117.2018.5.9

Валерія Г. Щербак

Київський національний університет технологій та дизайну, Україна
**РЕЙТИНГУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЯК ІНТЕРАКТИВНИЙ
ІНСТРУМЕНТАРІЙ СТИМУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

У статті проведено аналіз зарубіжних і вітчизняних досліджень щодо формування та використання трудового потенціалу, який виявив низький ступінь вивченості інноваційного трудового потенціалу, що в сучасних умовах є найважливішим стратегічним ресурсом розвитку підприємства. Уточнено й розширено класифікацію складових елементів трудового потенціалу, що доповнено інноваційною складовою, яка включає: фізіологічну, демографічну, психосоціальну, інтелектуальну, кваліфікаційну, ціннісно-орієнтовану складові. Аналіз сутності категорії «інноваційний трудовий потенціал» дав змогу виділити його основні елементи (інтелектуальний і творчий), а також етапи його реалізації: інноваційне мислення, інноваційну активність, інноваційну діяльність. Виявлено умови, що впливають на формування інноваційного трудового потенціалу підприємства: глобалізація, модернізація та інформатизація виробничих процесів, державна політика в галузі освіти і науки, державна і регіональна політика в галузі інновацій і т. ін. Розкрито регіональні особливості, що впливають на формування інноваційного трудового потенціалу підприємств: галузева специфіка регіонального розвитку; рівень розвитку інноваційної інфраструктури регіону; освітній рівень зайнятого населення; наявність наукового потенціалу на підприємствах; рівень інноваційної активності підприємств. Визначено тенденції формування та розвитку інноваційного трудового потенціалу підприємств: зниження чисельності населення в активному працездатному віці; збільшення частки зайнятих з вищою і середньою професійною освітою тощо. У процесі дослідження рівня розвитку інноваційної активності трудового потенціалу підприємств виявлено: високий освітній рівень зайнятих (вищу освіту мають 53%), недостатньо високий рівень творчої активності та рівень використання інтелектуальних резервів. Отримані результати свідчать про недостатньо ефективну систему управління інноваційним трудовим потенціалом і, як наслідок, недостатньо високу інноваційну активність підприємств промисловості. Встановлено, що основними причинами низького рівня використання інноваційного трудового потенціалу працівників є неефективні методи управління трудовим потенціалом, відсутність чіткої системи мотивації та стимулювання (50%), а також невикористання творчого потенціалу працівників (29%). Побудовано модель рейтингового оцінювання інноваційного трудового потенціалу, яка поєднує можливості та переваги рейтингування й рейтингового управління, що дає змогу приймати вмотивовані рішення щодо цілеспрямованого та обґрунтованого стимулювання та мотивації інноваційно-винахідницької діяльності.

Ключові слова: трудовий потенціал; інноваційний трудовий потенціал; рейтинг; рейтингування.

Валерія Г. Щербак

Киевский национальный университет технологий и дизайна, Украина
**РЕЙТИНГОВАНИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА КАК ИНТЕРАКТИВНЫЙ
ИНСТРУМЕНТАРИЙ СТИМУЛИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

В статье проведен анализ зарубежных и отечественных исследований по формированию и использованию трудового потенциала, который показал низкую степень изученности инновационного трудового потенциала, являющегося в современных условиях

важнейшим стратегическим ресурсом развития предприятия. Уточнена и расширена классификация составляющих элементов трудового потенциала, дополненная инновационной составляющей, которая включает: физиологическую, демографическую, психосоциальную, интеллектуальную, квалификационную, ценностно-ориентированную составляющие. Анализ сущности категории «инновационный трудовой потенциал» позволил выделить основные его элементы (интеллектуальный и творческий), а также этапы его реализации: инновационное мышление, инновационную активность, инновационную деятельность. Выявлены условия, влияющие на формирование инновационного трудового потенциала предприятия: глобализация, модернизация и информатизация производственных процессов, государственная политика в области образования и науки, государственная и региональная политика в области инноваций и др. Раскрыты региональные особенности, влияющие на формирование инновационного трудового потенциала предприятий: отраслевая специфика регионального развития; уровень развития инновационной инфраструктуры региона; образовательный уровень занятого населения; наличие научного потенциала для предприятий; уровень инновационной активности предприятий. Определены тенденции формирования и развития инновационного трудового потенциала предприятий: снижение численности населения в активном трудоспособном возрасте; увеличение доли занятых с высшим и средним профессиональным образованием и др. В процессе исследования уровня развития инновационной активности трудового потенциала предприятий выявлено: высокий образовательный уровень занятых (высшее образование имеют 53%), недостаточно высокий уровень творческой активности и уровень использования интеллектуальных резервов. Полученные результаты свидетельствуют о недостаточно эффективной системе управления инновационным трудовым потенциалом и, как следствие, недостаточно высокой инновационной активности предприятий промышленности. Установлено, что основными причинами низкого уровня использования инновационного трудового потенциала работников являются неэффективные методы управления трудовым потенциалом, отсутствие четкой системы мотивации и стимулирования (50%), а также неиспользование творческого потенциала работников (29%). Построена модель рейтинговой оценки инновационного трудового потенциала, которая объединяет возможности и преимущества рейтингования и рейтингового управления, позволяет принимать аргументированные решения по целенаправленному и обоснованному стимулированию и мотивации инновационно-изобретательской деятельности.

Ключевые слова: трудовой потенциал; инновационный трудовой потенциал; рейтинг; рейтингование.

Valeriia G. Shcherbak

Kyiv National University of Technologies and Design, Ukraine
**RANKING OF LABOUR POTENTIAL AS AN INTERACTIVE
TOOLKIT TO ENCOURAGE INNOVATION**

The paper offers insights to foreign and domestic studies on building and utilization of labor potential which has revealed the lack of knowledge of innovative labor potential which in modern realia makes the most valuable strategic asset of company development. The current classification of the structural elements of labor potential has been specified and complemented by adding an innovative component which includes physiological, demographic, psychosocial, intellectual, qualification and value-based components. Evaluation of the nature of the innovative labor potential category has allowed to identify its core elements (intellectual and creative) as well as the stages of its implementation: innovative thinking, innovative activity, innovative efforts. The

following factors influencing the company innovative labor potential formation have been identified: globalization, modernization and informatization of manufacturing processes, government policy in the area of education and science, national and regional innovation policy, etc. Regional specifics that underpins the local business innovative labor potential has been revealed affecting sector-specific regional development; the level of regional innovative infrastructure development; the education level of the employed population; the availability of business R&D potential; business innovation activity level. The study has also identified the key trends in building and enhancing the company innovative labor potential which traced a decline in active working age population; an increase in the share of employed population with higher and secondary vocational education, etc. The research findings on the degree of innovative activity development of company labor potential have demonstrated: a high education level of the workforce (53% of the employed have higher education degrees; insufficient level of creative activity and utilization of intellectual potential. The conclusions provide evidence on the lack of an effective framework on managing innovative labor potential and ultimately – low innovative capacity in the manufacturing sector. It is argued that the main reasons for underutilization of employee innovative labor potential are the ineffective methods of labor potential management, the lack of a clear motivation and stimulation strategy (50%) along with the failure to use employee creative potential (29%). The proposed model of building an innovative labor potential ranking which combines the capabilities and benefits of rating and rating management allows for reasoned decision-making in a targeted and sound stimulation and motivation of innovative and inventive activities.

Keywords: labor potential; innovative labor potential; rating; ranking.

Постановка проблеми. Процес глобалізації визначив необхідність формування конкурентоспроможної економіки України з подальшою інтеграцією у світовий ринок. Вирішення проблеми підвищення конкурентоспроможності вітчизняної економіки неможливо без переходу на інноваційний шлях розвитку. Незважаючи на активну державну політику в галузі розвитку та фінансування інновацій, інноваційна активність підприємств залишається як і раніше невисокою, що є результатом низької сприйнятливості трудового потенціалу до інновацій і підтверджується недостатньо високим рівнем розвитку інноваційних і високотехнологічних технологій, товарів і послуг. Очевидно, що успіх економічного та інноваційного розвитку країни та регіонів неможливий без формування найважливішого стратегічного ресурсу – інноваційно-орієнтованого персоналу, здатного гнучко реагувати на зміни, що відбуваються у зовнішньому середовищі і схильного до інноваційного мислення.

Основною причиною недостатньо високого рівня розвитку інноваційного трудового потенціалу, як показує практика, є неефективна система управління процесами його формування та розвитку, а також нездатність і невідповідність трудового персоналу працювати в сучасних умовах. Таким чином, необхідність дослідження процесів формування інноваційно-орієнтованого трудового потенціалу, розробкою системи стимулюючих важелів управління та розвитку, який базуються на сучасних підходах до рейтингування зумовила вибір теми дослідження.

Аналіз останніх досліджень і невирішена частина проблеми. Проблемам дослідження трудового потенціалу на макро-, мезо- та мікрорівня присвячено велика кількість досліджень. Так, дослідженню трудового потенціалу як соціально-економічної системи та ризикам його управління присвячені роботи С. Радько [1], А. Череп, Я. Зубрицької [2]. Р. Яковенко [3] та О. Овечкіна [4] вважають, що трудовий потенціал – це одна і форм прояву людського потенціалу і наукової складової інтелектуального потенціалу

вітчизняної економіки. А. Тітікова, В. Дибленко, О. Шевченко [5], Л. Шаульська, О. Лаушкін [6] вважають, що на мікрорівні в умовах глобалізації відбувається формування нової якості трудового потенціалу. Л. Шостак [7], І. Геращенко [8], С. Голубев [9], визначаючи складові елементи трудового потенціалу колективу, пропонують застосовувати зарубіжний досвід формування та ефективного використання трудового потенціалу фірми. Різноманітні системи оцінювання стану і використання трудового потенціалу досліджували О. Захарова, А. Островська [10], Е. Глянцева [11], Е. Третьякова [12], Т. Хлопова, М. Дьякович [13]. Але питанням інтегральної оцінки трудового потенціалу (О. Посилкіна, Ю. Братішко [14]), особливо на засадах рейтингування (І. Кулиняк [15]) присвячено недостатньо наукових наробок.

Але, незважаючи на велику кількість наукових досліджень з цієї проблематики, невіршеними залишаються питання моделі оцінювання трудового потенціалу на засадах рейтингування, яка б враховувала різні аспекти цього багатогранного поняття. Це робить актуальним розробку методичних підходів до оцінювання інноваційного рівня трудового потенціалу на засадах рейтингування, що може бути використано підприємствами у практичній діяльності.

Метою дослідження є розробка наукового підходу щодо рейтингування трудового потенціалу як інтерактивного інструментарію стимулювання інноваційної діяльності.

Результати дослідження. Як показав проведений аналіз, у більшості досліджень структури трудового потенціалу відокремлюються наступні структурні складові: фізіологічна, демографічна, психосоціальна, інтелектуальна, кваліфікаційна, ціннісно-орієнтована. Загальноприйнята класифікація трудового потенціалу доповнена за рахунок включення інноваційної складової, що дозволяє сформулювати визначення інноваційного трудового потенціалу, під яким розуміється «сукупність особистісних, професійних, інтелектуальних, творчих здібностей персоналу, схильного до інноваційного мислення, здатного гнучко адаптуватися до змін, що відбуваються у зовнішньому і внутрішньому середовищі». Порівняльний аналіз функціональних характеристик трудового потенціалу та інноваційного трудового потенціалу представлено в табл.1.

Таблиця 1

Порівняльні характеристики трудового потенціалу та інноваційного трудового потенціалу

Характерні ознаки	Трудовий потенціал	Інноваційний трудовий потенціал
Види праці	Традиційна професійна діяльність	Творча і інноваційна діяльність
Характерна риса	Професійні знання, кваліфікація, вміння, освіта	Інноваційне мислення, творчість, новизна, оригінальність
Результат реалізації потенціалу	Продукт трудової діяльності	Інноваційний продукт

На основі характеристики інноваційного трудового потенціалу виділені базові його елементи (творчий, інтелектуальний) і розкриті етапи його реалізації:

- етап формування інноваційного мислення в процесі навчання, а також в процесі трудової діяльності;
- етап інноваційної активності, яка проявляється і розвивається під впливом сприятливих умов як зовнішнього, так і внутрішнього середовища підприємства;
- етап інноваційної діяльності відображає результативність формування інноваційного мислення і його активності (рис. 1).

Рівень розвитку інноваційного трудового потенціалу підприємства визначається цілою низкою умов, які класифіковані на зовнішні і внутрішні. Зовнішні умови впливають на

формування інноваційного трудового потенціалу як підприємства, так і регіону в цілому. Будь-яке підприємство регіону знаходиться під впливом процесів, які протікають як на рівні національної економіки, так і в системі світового господарства. Поява нових інноваційних технологій, матеріалів, сприяє модернізації виробництва, висуває нові вимоги до якості трудового потенціалу: формування принципово нових професійних здібностей, інноваційного мислення, інноваційної активності і вимагає підготовки відповідних фахівців.

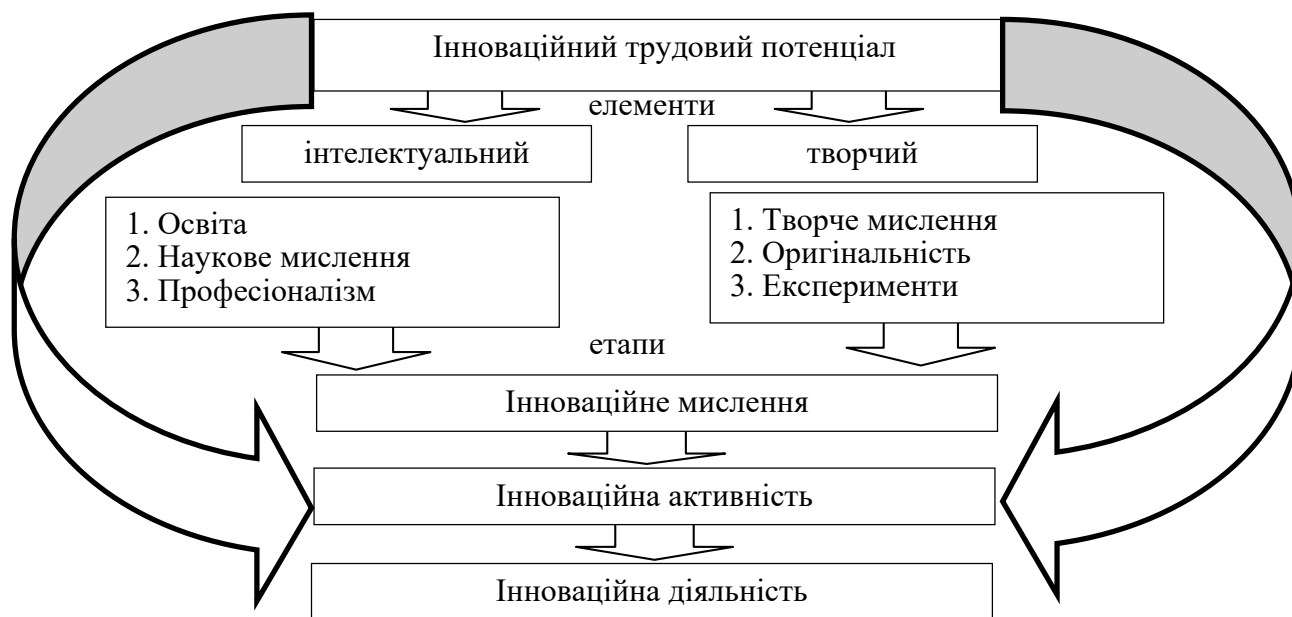


Рис. 1. Етапи реалізації інноваційного трудового потенціалу

Активна державна політика в області інновацій визначає можливості формування інноваційного трудового потенціалу. Вона полягає у фінансуванні інноваційних проєктів, формування інфраструктури і забезпечують її інститутів. Галузевий розвиток регіону визначає специфіку розвитку підприємств і цілеспрямовану підготовку інноваційно-орієнтованих фахівців. Рівень соціально-економічного розвитку та рівень розвитку трудового потенціалу регіону є взаємопов'язаними, зумовлюючи кількісний і якісний рівень формування інноваційного трудового потенціалу.

Внутрішні умови підприємства, перш за все це: фінансові та економічні можливості підприємства, що визначають базу для матеріального стимулювання науково-дослідних, дослідно-конструкторських робіт; рівень оснащення сучасною технікою, що дає можливість для ефективної реалізації інноваційного трудового потенціалу; наявність зовнішньоекономічних контактів, пов'язаних з виробництвом і обміном продукції, технологій, в тому числі співпраця підприємств, пов'язане з можливістю навчання персоналу на базі споріднених українських і зарубіжних підприємств; стратегія інноваційного розвитку підприємства, що забезпечує більш сприятливі умови для інноваційної діяльності; система управління інноваційним трудовим потенціалом підприємства, заснована на наданні стимулів для розвитку інновацій (рис. 2).

Виявлені і проаналізовані зовнішні і внутрішні умови впливають на процеси формування і використання інноваційного трудового потенціалу підприємства. Умови, в яких відбувається формування інноваційного трудового потенціалу підприємства, визначають нові підходи до його управління, що в сучасних умовах вимагає розробки принципово нових механізмів та інструментів управління.

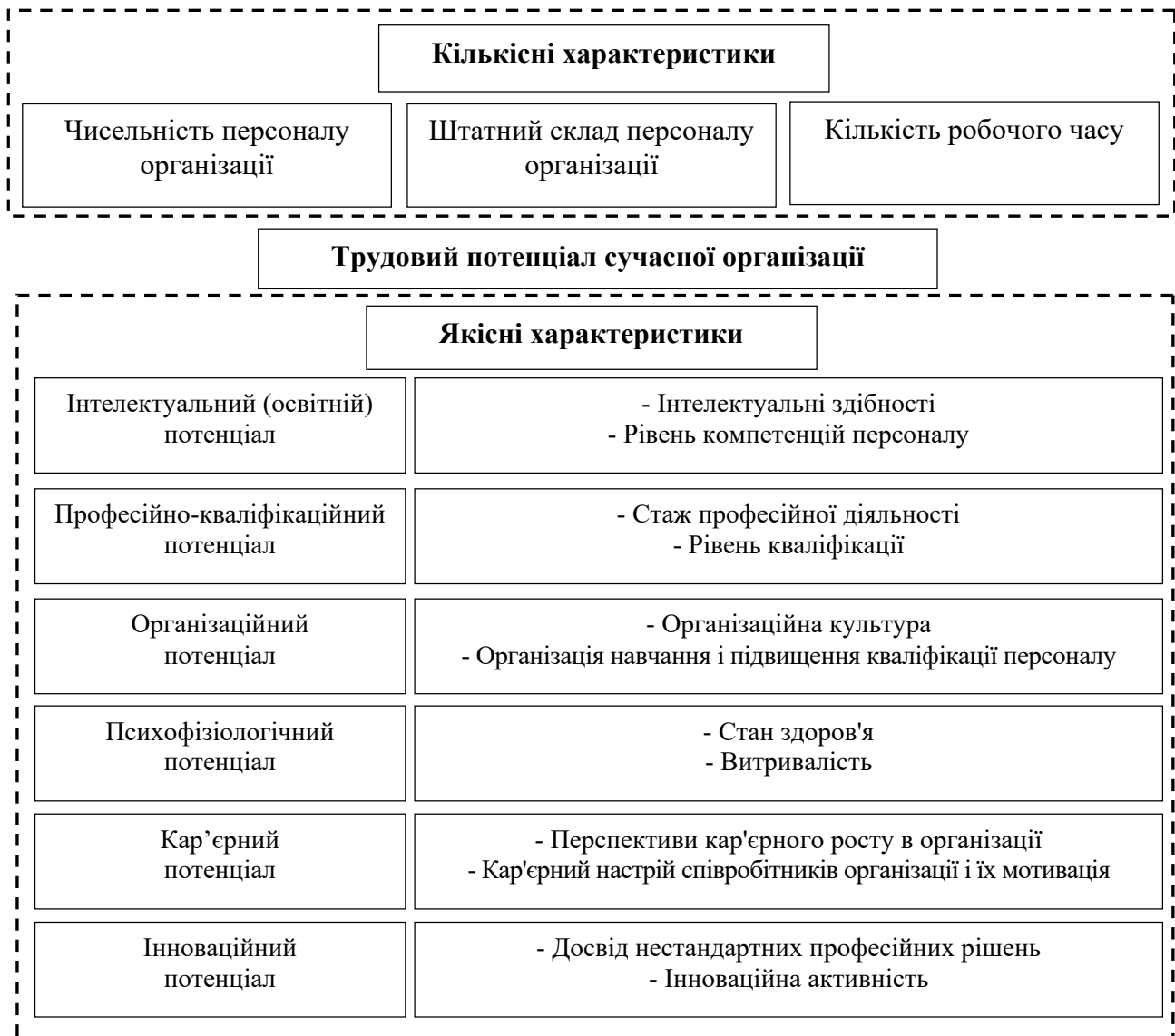


Рис. 2. Структура трудового потенціалу сучасної організації

Запропонована структура трудового потенціалу включає інтелектуальний, професійно-кваліфікаційний, організаційний, психофізіологічний потенціали, доповнена кар'єрним і інноваційним потенціалами, що знайшло відображення при оцінці трудового потенціалу за допомогою інструментарію рейтингування.

Проведений аналіз рівня інноваційного розвитку трудового потенціалу підприємств промисловості дозволив виявити наступне:

1. Високий рівень освіти зайнятих на підприємствах промисловості, який є найважливішою особливістю трудового потенціалу підприємств. Так 53% мають вищу освіту, 7% – неповну вищу освіту, 35% – середню спеціальну освіту і 5% мають ступінь кандидата наук. Виявлено, що 7% мають додаткову професійну освіту, в даний час отримують додаткову освіту 2% від числа опитаних респондентів і 18% бажають отримати додаткову освіту. Високий освітній рівень трудового потенціалу є основою розвитку його інноваційної складової.

2. Недостатньо високий рівень творчої активності, керівників і працівників підприємств, який за результатами опитування зазначив 81% респондентів (табл. 2).

3. Невисокий рівень використання інтелектуальних резервів (знань, умінь, здібностей) табл. 3.

4. Недостатньо високий рівень періодичності підвищення кваліфікації працівників, зайнятих в промисловій галузі (жодного разу не підвищували свою кваліфікацію 40% від загального числа респондентів, 5% респондентів підвищували свою кваліфікацію кілька разів на рік, 27% респондентів підвищували кваліфікацію не менше 1 разу на рік, не менше 1 разу на три роки – 8%, не менше 1 разу на п'ять років – 20%). Найбільш поширеною формою підвищення кваліфікації на підприємствах є індивідуальне навчання на робочому місці, так відповіли 69%; 41% респондентів відзначили тренінги та семінари; курси з метою здобуття вищої освіти або додаткової професійної освіти – 16%; в той же час респондентами було відзначено низький рівень застосування таких форм підвищення кваліфікації, як міжнародне стажування – 4% і коучинг – 4%.

5. Виявлено середній вік найбільшої інноваційної активності, який знаходиться в межах від 30 до 45 років. Результати опитування, а також виявлені особливості і тенденції у формуванні інноваційного трудового потенціалу свідчать про наявність резервів для його підвищення.

Велика частина керівників 40% відзначили низьку частку інноваційної складової в структурі трудового потенціалу їх співробітників, яка варіює в межах від 1 до 5%; 27% керівників відзначили, що даний показник знаходиться в межах від 5 до 10% і лише 4% від загального числа респондентів оцінили частку інноваційного елемента в межах від 40% і вище. Респондентам з числа зайнятих на підприємствах промислової галузі було запропоновано визначити рівень розвитку своїх творчих здібностей. Результат опитування показав, що лише 2% оцінили його як дуже високий, оскільки постійно пропонують оригінальні і нові ідеї; 17% відзначили як високий, так як часто пропонують оригінальні і нові ідеї; 31% оцінили свій рівень як середній, оскільки тільки в міру необхідності можуть запропонувати щось неординарне; 38% оцінюють його як низький, так як їм легше виконувати конкретну роботу, 12% дали дуже низьку оцінку (табл. 2).

Таблиця 2

Шкала оцінки рівня розвитку творчих та креативних здібностей керівників і працівників підприємств, всього в %

Рівень оцінки	0–20	20–40	40–60	60–80	80–100
	Дуже низький (творча робота відсутня)	Низький (виконання переважно конкретної роботи)	Середній (по мірі необхідності знаходження неординарних рішень)	Високий (генерація оригінальних і нових ідей)	Дуже високий (постійна генерація оригінальних і нових ідей)
	12%	38%	31%	17%	2%

Результати опитування працівників дозволили виявити рівень використання інтелектуальних здібностей, як основу для підвищення рівня інноваційної складової трудового потенціалу. На підприємствах є внутрішні невикористані інтелектуальні резерви. З даних табл. 3 випливає, що лише 38% респондентів (високий рівень) реалізують повністю на практиці всі отримані професійні знання і здібності, інші респонденти відзначили, що є внутрішні інтелектуальні резерви, але 39% використовує їх тільки в міру необхідності, а 23% не використовує їх на роботі.

Таблиця 3

**Шкала оцінки рівня використання інтелектуальних резервів
 працівниками підприємств, %**

Рівень оцінки	0–30	30–60	60 та вище
	Низький (наявні внутрішні інтелектуальні резерви знань і здібностей, але на роботі вони не використовуються)	Середній (наявні внутрішні інтелектуальні резерви знань і здібностей, на практиці вони використовуються тільки по міру необхідності)	Високий (використовуються всі знання і здібності на практиці в повній міру, резерви відсутні)
	23%	39%	38%

Оцінка інноваційного трудового потенціалу виконана на основі розрахунку рейтингування інноваційного трудового потенціалу (РІТП), який визначається як середньозважене значення складових рейтингів: рейтингу рівня освіти, рейтингу періодичності підвищення рівня кваліфікації, рейтингу рівня кваліфікації, рейтингу рівня розвитку творчих та креативних здібностей, рейтингу стажу і досвіду роботи, рейтингу винахідницької активності.

$$РІТП = \frac{ІТП_{i1} + ІТП_{i2} + ІТП_{i3} + ІТП_{i4} + ІТП_{i5} + ІТП_{i6}}{\sum_{i=1}^n n} \quad (1)$$

Результати розрахунку рейтингу інноваційного трудового потенціалу представлені в табл. 4.

Таблиця 4

**Результати розрахунку рейтингів оцінюваних параметрів
 інноваційного трудового потенціалу підприємств**

Найменування рейтингу оцінюваного параметра	Розрахункові значення	Шкала оцінки рівня
Рейтинг рівня освіти	3,28	Вище середнього
Рейтинг періодичності підвищення рівня кваліфікації	2,34	Середній
Рейтинг рівня кваліфікації	3,09	Вище середнього
Рейтинг рівня розвитку творчих та креативних здібностей	2,59	Середній
Рейтинг стажу і досвіду роботи	4,03	Високий
Рейтинг винахідницької активності	1,87	Нижче середнього

Сумарний рейтинг інноваційного трудового потенціалу склав 2,86, що відповідає середньому рівню. В ході проведеного дослідження були виявлені причини недостатньо високого рівня використання інноваційного трудового потенціалу працівників підприємств: неефективність методів управління трудовим потенціалом (50%), відсутність чіткої системи мотивації та стимулювання (50%), а також невикористання творчого потенціалу працівників (29%). Респондентами були відзначені умови, в найбільшій мірі сприяють підвищенню інноваційної активності персоналу (табл. 5).

Таблиця 5

Умови, що сприяють підвищенню інноваційної активності персоналу

Умови	Відповіді, %
Можливість для творчої реалізації	27%
Можливість відкрито висловлювати свою точку зору при вирішенні складних завдань	53%
Можливість пропонувати нові ідеї і проявляти ініціативність	70%
Можливість підвищення кваліфікації	7%
Можливість міжнародного стажування	28%
Можливість отримання додаткової освіти	15%

При цьому 70% опитаних відзначили, що в більшій мірі для підвищення інноваційної активності їм необхідно створення таких умов, в яких є можливість генерувати нові ідеї і проявляти ініціативність у роботі, 53% відзначили можливість відкрито висловлювати свою точку зору при вирішенні складних завдань. Результати оцінки інноваційної активності трудового потенціалу підприємства свідчать про те, що на підприємствах є внутрішні резерви для підвищення інноваційної активності персоналу, за рахунок ефективного використання інтелектуальних та творчих здібностей, а також створення умов для їх активізації.

Подальший розвиток моделі динамічного рейтингу пропонується побудувати образи працівників у вигляді інформаційних моделей, що міститимуть уявлення керівництва про функції корисності працівників та їх правила прийняття рішень щодо подальшого розвитку інноваційного потенціалу (рис. 3).



Рис. 3. Схема взаємодії працівник-керівництво при застосуванні інструментарію рейтингування

На основі інформаційних моделей створюється імітаційна модель трудового колективу підприємства як багатоагентної системи, модель використовується для визначення оптимальних умов рейтингового оцінювання та розміру преміального фонду, які забезпечать найбільш ефективне управління розвитком трудового потенціалу.

Висновки і пропозиції. Проведено рейтингову оцінку рівня розвитку інноваційного трудового потенціалу підприємств, що визначається як середньозважене значення: рейтингу рівня освіти, рейтингу періодичності підвищення рівня кваліфікації, рейтингу рівня кваліфікації, рейтингу рівня розвитку творчих та креативних здібностей, рейтингу стажу і досвіду роботи, рейтингу винахідницької активності. Сумарний рейтинг склав 2,86, що відповідає середньому рівню розвитку інноваційного трудового потенціалу підприємств. Таким чином, в роботі вперше побудовано модель рейтингового оцінювання інноваційного трудового потенціалу підприємства. Модель поєднує можливості та переваги рейтингування й рейтингового управління, що дає змогу приймати обґрунтовані рішення щодо цілеспрямованого, обґрунтованого стимулювання та мотивації інноваційно-винахідницької діяльності: формування преміального фонду та його розподілу між працівниками на основі їх індивідуальних досягнень.

References

1. Radko, S.G. (2006). Trudovoi potencial kak sotcialno-ekonomicheskaja sistema i riski ego upravleniia [Labor potential as a socio-economic system and the risks of its management]. Upravlenie riskom [Risk Management], No. 1, P. 55–62 [in Russian].
2. Cherep, A.V., Zubrytska, Ya.O. Osnovy formuvannia trudovoho potentsialu v derzhavi, rehioni, na pidpriemstvi [Fundamentals of labor potential formation in the state, region, and enterprise]. Retrieved from: <https://www.znu.edu.ua> [in Ukrainian].
3. Yakovenko, R.V. (2008). Liudskyi potentsial: ekonomichnyi zmist, struktura ta kharakterystyka [Human potential: economic content, structure and characteristics]. Zovnishnia torhivlia: pravo ta ekonomika [Foreign trade: law and economics], No. 5, P. 126–130 [in Ukrainian].
4. Ovechkina, O.A. Pokaznyky otsinky naukovoї skladovoi intelektualnogo potentsialu vitchyznianoї ekonomiky: nehatyvni ta pozytyvni zminy [Indicators of the scientific component of the intellectual potential of the domestic economy: negative and positive changes]. Retrieved from: <http://intkonf.org/ken-ovechkina-oa-pokazniki-otsinki-naukovoyi-skladovoyi-intelektualnogo-potentsialu-vitchiznyanoyi-ekonomiki-negativni-ta-pozitivni-zmini> [in Ukrainian].
5. Titikova, A.O., Dyblenko, V.I., Shevchenko, O.O. (2012). Trudovyi potentsial pidpriemstva [Labor potential of the enterprise] / Kyiv National University of Technologies and Design. Retrieved from: http://www.wipo.int/freepublications/en/economics/gii_2012.pdf [in Ukrainian].
6. Shaulska, L.V., Laushkin, O.M. (2014). Problemy i perspektyvy formuvannia novoi yakosti trudovoho potentsialu [Problems and prospects of forming a new

Література

1. Радько С. Г. Трудовой потенциал как социально-экономическая система и риски его управления / С. Г. Радько // Управление риском. – 2006. – № 1. – С. 55–62.
2. Череп А. В. Основи формування трудового потенціалу в державі, регіоні, на підприємстві [Електронний ресурс] / А. В. Череп, Я. О. Зубрицька. – Режим доступу: <https://www.znu.edu.ua>.
3. Яковенко Р. В. Людський потенціал: економічний зміст, структура та характеристика / Р. В. Яковенко // Зовнішня торгівля: право та економіка. – 2008. – № 5. – С. 126–130.
4. Овечкіна О. А. Показники оцінки наукової складової інтелектуального потенціалу вітчизняної економіки: негативні та позитивні зміни [Електронний ресурс] / О. А. Овечкіна. – Режим доступу: <http://intkonf.org/ken-ovechkina-oa-pokazniki-otsinki-naukovoyi-skladovoyi-intelektualnogo-potentsialu-vitchiznyanoyi-ekonomiki-negativni-ta-pozitivni-zmini>.
5. Тітікова А. О. Трудовий потенціал підприємства [Електронний ресурс] / А. О. Тітікова, В. І. Дибленко, О. О. Шевченко; Київський національний університет технологій та дизайну. – Режим доступу: http://www.wipo.int/freepublications/en/economics/gii_2012.pdf.
6. Шаульська Л. В. Проблеми і перспективи формування нової якості трудового потенціалу / Л. В. Шаульська,

- quality of labor potential]. *Ekonomika i orhanizatsiia upravlinnia* [Economics and management organization], Vol. 1 (17); 2 (18) [in Ukrainian].
7. Shostak, L.V. (2015). *Zarubizhnyi dosvid formuvannia potentsialu pidpriemstva* [Foreign experience of forming the potential of the enterprise]. *Visnyk Natsionalnoho universytetu "Lvivska politekhnikha". Menedzhment ta pidpriemnytstvo v Ukraini: etapy stanovlennia i problemy rozvytku* [Bulletin of the National University "Lviv Polytechnic". Management and Entrepreneurship in Ukraine: Stages of Development and Development Issues], No. 819, P. 449–454. Retrieved from: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VNULPM_2015_819_59 [in Ukrainian].
8. Herashchenko, I.M. (2015). *Zarubizhnyi dosvid formuvannia ta efektyvnoho vykorystannia trudovoho potentsialu firmy* [Foreign experience in the formation and effective use of the labor potential of the company]. *Visnyk ekonomiky transportu i promyslovosti* [Bulletin of the Economy of Transport and Industry], Vol. 48, P. 99–105. Retrieved from: <http://qoo.by/38Hm> [in Ukrainian].
9. Holubiev, S.M. *Skladovi elementy trudovoho potentsialu kolektyvu* [Ingredients of the labor potential of the collective]. Retrieved from: <http://www.business-inform.net> [in Ukrainian].
10. Zakharova, O.V., Ostrovska, A.O. *Systema pokaznykiv trudovoho potentsialu promyslovoho pidpriemstva* [System of indicators of labor potential of an industrial enterprise]. Retrieved from: <http://library.donntu.edu.ua> [in Ukrainian].
11. Kulyniak, I.Ia., Gliantceva, E.I. (2014). *Prikladnye aspekty kompleksnoi otcenki potentsiala predpriatii* [Applied aspects of integrated assessment of the potential of enterprises]. In: *Sotsialno-ekonomicheskoe razvitie: problemy i resheniia: monografiia* [Social and economic development: problems and solutions: monograph]. Ed. N.S. Klunko. Stavropol: Logos. Book 2, P. 112–131 [in Russian].
12. Tretiakova, E.P. *Otcenka trudovogo potentsiala organizatscii* [Evaluation of the labor potential of the organization]. Retrieved from: <http://dis.ru> [in Russian].
13. Khlopova, T.V., Diakovich, M.P. *K otcenke trudovogo potentsiala predpriatii* [To the assessment of the labor potential of the enterprise]. Retrieved from: <http://ecsoc-man.hse.ru> [in Russian].
- О. М. Лаушкін // Економіка і організація управління. – 2014. – Вип. 1 (17); 2 (18).
7. Шостак Л. В. Зарубіжний досвід формування потенціалу підприємства [Електронний ресурс] / Л. В. Шостак // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. – 2015. – № 819. – С. 449–454. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VNULPM_2015_819_59.
8. Геращенко І. М. Зарубіжний досвід формування та ефективного використання трудового потенціалу фірми [Електронний ресурс] / І. М. Геращенко // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2015. – Вип. 48. – С. 99–105. – Режим доступу: <http://qoo.by/38Hm>.
9. Голубєв С. М. Складові елементи трудового потенціалу колективу [Електронний ресурс] / С. М. Голубєв. – Режим доступу: <http://www.business-inform.net>.
10. Захарова О. В. Система показників трудового потенціалу промислового підприємства [Електронний ресурс] / О. В. Захарова, А. О. Островська. – Режим доступу: <http://library.donntu.edu.ua>.
11. Кульняк І. Я. Прикладні аспекти комплексної оцінки потенціала підприємств / І. Я. Кульняк, Е. І. Глянцева // Соціально-економічне розвиток: проблеми і рішення: монографія / под ред. Н. С. Клунко. – Ставрополь: Логос, 2014. – Кн. 2. – С. 112–131.
12. Третьякова Е. П. Оценка трудового потенциала организации [Электронный ресурс] / Е. П. Третьякова. – Режим доступа: <http://dis.ru>.
13. Хлопова Т. В. К оценке трудового потенциала предприятия [Электронный ресурс] / Т. В. Хлопова, М. П. Дьякович. – Режим доступа: <http://ecsoc-man.hse.ru>.

14. Kulyniak, I.Ya. (2010). Vyznachennia reitynhu ta rivnia vplyvu ryzykiv lizynhovoï diïalnosti mashynobudivnykh pidpriemstv [Determination of the rating and level of influence of the risks of leasing activity of machine-building enterprises]. Ekonomichnyi visnyk Donbasu [Economic Bulletin Donbass], No. 1, P. 62–68 [in Ukrainian].
14. Кулиняк І. Я. Визначення рейтингу та рівня впливу ризиків лізингової діяльності машинобудівних підприємств / І. Я. Кулиняк // Економічний вісник Донбасу. – 2010. – № 1. – С. 62–68.
15. Posylkina, O.V., Bratishko, Yu.S. Metodyka intehralnoi otsinky trudovoho potentsialu farmatsevychnykh pidpriemstv [The method of integrated assessment of labor potential of pharmaceutical enterprises]. Retrieved from: <http://ua.convdocs.org> [in Ukrainian].
15. Посилкіна О. В. Методика інтегральної оцінки трудового потенціалу фармацевтичних підприємств [Електронний ресурс] / О. В. Посилкіна, Ю. С. Братішко. – Режим доступу: <http://ua.convdocs.org>.