

УДК 331.522.4(477)

DOI: 10.25140/2411-5215-2019-3(19)-126-135

*Ірина Кичко, Людмила Борисенко, Максим Левченко***УМОВИ ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ
МОРСЬКОГО ТРАНСПОРТУ ТА ФАКТОРИ ЙОГО РЕАЛІЗАЦІЇ***Ірина Кичко, Людмила Борисенко, Максим Левченко***УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ
МОРСКОГО ТРАНСПОРТА И ФАКТОРЫ ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ***Iryna Kychko, Ludmila Borisenko, Maksym Levchenko***TERMS OF LABOR POTENTIAL FORMATION OF MARITIME TRANSPORT
ENTERPRISES AND FACTORS OF ITS IMPLEMENTATION**

Статтю присвячено дослідженню теоретичних та прикладних проблем формування та реалізації трудового потенціалу підприємств морського транспорту. Визначено основні підходи до трактування трудового потенціалу. Обґрунтовано пріоритети формування та реалізації трудового потенціалу підприємств морського транспорту з врахуванням державного та ринкового впливу. Доведено, що умовою для ефективного формування та реалізації трудового потенціалу підприємств морського транспорту є соціально-психологічний клімат. У процесі дослідження було визначено, що соціально-психологічні фактори, як і відповідні їм методи управління персоналом, включають соціальний та психологічний аспекти впливу на працівників і здійснюють суттєвий вплив на продуктивність праці та ефективність діяльності підприємства морського транспорту.

Ключові слова: трудовий потенціал; соціально-психологічний клімат; фактори впливу; соціальні методи управління; психологічні методи управління; управління персоналом підприємств морського транспорту.

Рис.: 4. Табл.: 1. Бібл.: 20.

Статья посвящена исследованию теоретических и прикладных проблем формирования и реализации трудового потенциала предприятий морского транспорта. Определены основные подходы к трактовке трудового потенциала. Обоснованы приоритеты формирования и реализации трудового потенциала предприятий морского транспорта с учетом государственного и рыночного влияния. Доказано, что условием для эффективного формирования и реализации трудового потенциала предприятий морского транспорта является социально-психологический климат. В процессе исследования было определено, что социально-психологические факторы, как и соответствующие им методы управления персоналом, включают социальный и психологический аспекты воздействия на работников и оказывают существенное влияние на производительность труда и эффективность деятельности предприятия морского транспорта.

Ключевые слова: трудовой потенциал; социально-психологический климат; факторы влияния; социальные методы управления; психологические методы управления; управления персоналом предприятий морского транспорта.

Рис.: 4. Табл.: 1. Библ.: 20.

The article is devoted to the research of theoretical and applied problems of the formation and implementation of labor potential of marine transport enterprises. Main approaches to the interpretation of labor potential are determined. Priorities of the formation and implementation of labor potential of maritime transport enterprises taking into consideration the state and market influence are substantiated. It is proved that the social and psychological climate is a condition for effective formation and implementation of labor potential of marine transport enterprises. In the course of the research, it was determined that social and psychological factors, as well as their respective human capital management methods, include social and psychological aspects of the impact on employees and exert a significant impact on labor productivity and efficiency of marine transport enterprises.

Keywords: labor potential; social and psychological climate; factors of influence; social management methods; psychological management methods; HCM (human capital management) of maritime transport enterprises.

Fig.: 4. Table: 1. References: 20.

JEL Classification: J2

Постановка проблеми. Стан трудового потенціалу є основним важелем економічного, соціального та інноваційного розвитку будь-якої країни, являючи собою одночасно як складову фундаменту суспільства, так і суб'єкт більшості соціальних проблем та відносин, що нерозривно пов'язаний з великою кількістю факторів. Рівень конкурентоспроможності національної економіки та ефективність діючої системи інновацій, порівнюючи з іншими країнами на міжнародній арені, нині є недостатніми для підтримання стабільного розвитку вітчизняної економіки й гарантування підвищення трудового потенціалу, підтримання національної безпеки та подальшого переходу на європейські стандарти життя для громадян України. В умовах високої конкурентної боротьби на глобальному та локальному рівнях, одержати перемогу може лише той, хто може за-

ГАЛУЗЕВИЙ АСПЕКТ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА

пропонувати найвищу якість у виробництві певної продукції та послуг, а це неможливо без кваліфікованого, мотивованого та лояльного персоналу. У таких умовах, значну роль відіграють соціально-психологічні методи управління, важливість та вплив яких із кожним роком підвищується і, як наслідок, зумовлює необхідність пошуку нових поглядів на характеристику та розвиток процесів трудової діяльності.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Вагомий внесок для вивчення питань формування, реалізації та різнобічного впливу на трудовий потенціал зробили такі вітчизняні вчені, як І. І. Бажан, О. О. Бендасюк, В. Галаз, І. І. Грибик, Л. М. Дулуб, К. Б. Козак, С. В. Сембер, С. І. Пирожков, Г. А. Харченко, А. В. Череп, А. В. Церковна та інші. Так, І. І. Бажан, Л. В. Галаз, І. І. Грибик, Б. А. Маліцький потенціал трактують як базу знань, що розвивається, один із провідних факторів духовного відтворення [1], до компонентів трудового потенціалу додають ментальність, морально-етичні норми [2, с. 70-71], виділяють саме освіту як ключовий компонент трудового потенціалу [3, с. 39; 4, с. 259]. С. В. Сембер [5, с. 7], А. В. Череп [6, с. 248], О. О. Бендасюк [7, с. 172], С. Т. Дуда [8, с. 125], Б. Т. Кліяненко, С. А. Мельник, В. П. Антонюк, З. С. Варналій [9], Л. В. Шаульська, В. І. Приймак, характеризуючи трудовий потенціал, акцентують увагу на стадії його реалізації, трактуючи наявні й майбутні трудові можливості. В. Білецька, І. І. Бажан, В. П. Антонюк, Л. В. Шаульська комплексно підходять до трактування трудового потенціалу, розглядаючи його на макро-, мезо- та мікрорівні [2, с. 71; 10, с. 244; 11, с. 137; 12, с. 85].

Виділення недосліджених частин загальної проблеми. Незважаючи на досить детальне висвітлення поняття «трудова потенціал» та його деталей багатьма вітчизняними та закордонними науковцями, питання підвищення трудового потенціалу залишається досі актуальним в Україні. Зокрема, визначення таких факторів та умов впливу, як соціально-психологічний клімат та методи управління ним на трудовий потенціал підприємств морського транспорту, як одних із найбільших на сьогодні, не отримує достатнього висвітлення в дослідженнях.

Метою статті є розкриття умов формування трудового потенціалу підприємств морського транспорту та його реалізації під впливом соціально-психологічних методів управління.

Виклад основного матеріалу. Перспективи підвищення трудового потенціалу підприємств морського транспорту є надзвичайно важливим завданням для подальшого розвитку України. Трудова потенціал є основою всіх економічних, і не тільки, процесів, а тому від його розвитку безпосередньо залежить розвиток усієї економіки України.

Зважаючи на результати аналізу праць науковців стосовно трудового потенціалу підприємств морського транспорту, можна виділити тлумачення поняття трудового потенціалу як узагальної характеристики потенційної дієздатності економічно-активного населення, тобто також залежить від різноманітної кількості факторів та умов формування та реалізації.

Стан трудового потенціалу підприємств морського транспорту на сучасному етапі розвитку України дає змогу зробити висновки, що за роки незалежності в українців значно збільшився асортимент вибору можливостей для професійного і творчого розвитку. Проте, на жаль, мають місце й негативні фактори, що призводять до занепаду та зниження трудового потенціалу підприємств морського транспорту в Україні: низький рівень життя населення та вартості національної робочої сили; наявність досить високого рівня безробіття; неможливість населення задовольняти свої потреби через стрімке зростання цін; скорочення чисельності осіб працездатного віку; перенасиченість ринку праці спеціалістами певних професій; великий рівень міграції робочої сили та погіршення стану здоров'я населення [13].

ГАЛУЗЕВИЙ АСПЕКТ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА

Враховуючи ситуацію, що склалася, доцільним є дослідження впливу на розвиток трудового потенціалу підприємств морського транспорту, виділивши найголовніші елементи державного та ринкового впливу на трудовий потенціал (рис. 1).

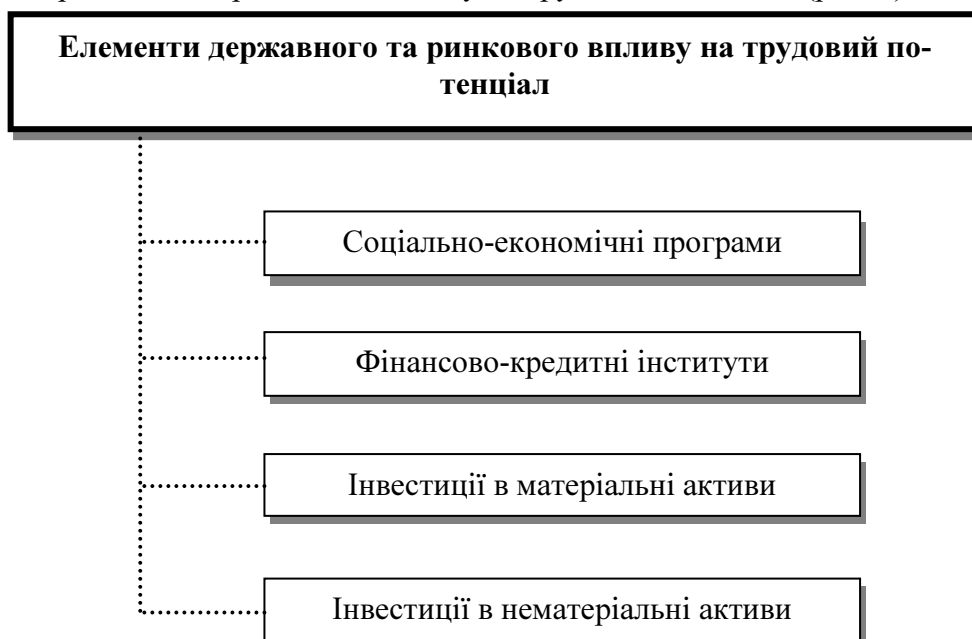


Рис. 1. Елементи державного та ринкового впливу на трудовий потенціал
Джерело: розроблено авторами.

Соціально-економічні програми удосконалення трудового потенціалу підприємств морського транспорту (як елемент державного регулювання) впливають на: трудовий потенціал, формуючи основні умови праці; соціальні аспекти діяльності, визначаючи добробут працівників, що підвищує їхню продуктивність та прагнення до розвитку [19].

Ринковий вплив на трудовий потенціал підприємств морського транспорту різниться залежно від етапу розвитку суспільства, кон'юнктури ринку, від стратегічних орієнтирів розвитку тощо. Нині найбільш суттєвий вплив на трудовий потенціал здійснюють фінансово-кредитні інститути та інвестиції в матеріальні й нематеріальні активи.

Фінансово-кредитні інститути створюють умови для накопичення та збереження коштів, розміщення їх у вигляді інвестицій, удосконалення кількісних та якісних характеристик інвестиційної привабливості.

Одним із найбільших генераторів впливу на трудовий потенціал є інвестиції в матеріальні та нематеріальні активи. Інвестиції в матеріальні активи сприяють покращенню умов праці, отже, безпосередньо підвищують продуктивність праці та розвиток персоналу. Стан житлових та нежитлових будівель підвищує комфортність праці; машини, обладнання та інвентар – полегшують працю всіх видів персоналу, підвищуючи її ефективність.

Стан нематеріальних активів та розміри інвестицій у них, безпосередньо, впливають на розвиток персоналу, тобто на покращення трудового потенціалу. Право на авторську власність, патенти та ліцензії спонукають працівників до наукової діяльності.

У структурі капітальних інвестицій, частка інвестицій у матеріальні активи переважає частку інвестицій у нематеріальні активи (як у 2010 році, так і в 2017 році інвестицій у нематеріальні активи становили лише 4 %) (рис. 2).

ГАЛУЗЕВИЙ АСПЕКТ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА



Рис. 2. Загальна структура капітальних інвестицій у 2010 та 2017 роках
Джерело: побудовано авторами.

Дані статистичної звітності стосовно капітальних інвестицій за видами активів за минулі роки дають змогу зробити такі висновки (табл. 1). В абсолютному виразі показники інвестицій у матеріальні та нематеріальні активи за 2010-2017 роки зросли. Так, сума всіх інвестицій зросла на 267 886 млн грн – з 180 575,5 млн грн у 2010 році до 448 461,5 млн грн у 2017 році; сума інвестицій у матеріальні активи зросла на 258 376,7 млн грн – з 173 662,8 млн грн у 2010 році до 432 039,5 млн грн у 2017 році; сума інвестицій в нематеріальні активи зросла на 9509,3 млн грн – з 6912,7 млн грн у 2010 році до 16422 млн грн у 2017 році. Темп приросту інвестицій у матеріальні активи за цей період також перевищує темп зростання інвестицій у нематеріальні активи (248,7 % проти 237 %). Доцільно зазначити, що частка інвестицій у матеріальні активи переважає інвестиції в нематеріальні активи як у 2010 році, так і в 2017 році.

Таблиця 1

Капітальні інвестиції за видами активів за 2010-2017 рр., млн грн

Види активів	2010	2014	2015	2016	2017	Відхилення (2017 до 2010)
Усього	180575,5	219419,9	273116,4	359216,1	448461,5	267886
інвестиції в матеріальні активи:	173662,8	212035,1	254730,9	347390,5	432039,5	258376,7
житлові будівлі	25753,7	33177,0	45609,8	44864,9	53371,8	27618,1
нежитлові будівлі	37156,6	40859,7	43330,9	59398,3	65605,2	28448,6
інженерні споруди	39062,6	46599,3	50948,7	67517,1	78563,5	39500,9
машини, обладнання та інвентар	54059,2	68948,8	84423,2	123133,3	154721,7	100662,5
транспортні засоби	11025,3	13830,4	19650,0	36685,7	60123,9	49098,6
земля	1182,2	999,3	1441,8	1915,8	1994,0	811,8
довгострокові біологічні активи рослинництва та тваринництва	1797,2	2034,2	2762,6	3162,7	3727,9	1930,7
інші матеріальні активи	3626,0	5586,4	6563,9	10712,7	13931,5	10305,5
інвестиції в нематеріальні активи	6912,7	7384,8	18385,5	11825,6	16422,0	9509,3
з них:						
права на комерційні позначення, об'єкти промислової власності, авторські та суміжні права, патенти, ліцензії, концесії тощо	3044,0	2974,3	12457,8	4180,8	5717,7	2673,7
програмне забезпечення та бази даних	2802,4	3207,3	4908,4	6315,5	8196,4	5394

Джерело: складено авторами на основі [14].

Заслуговує на увагу систематизація факторів впливу на трудовий потенціал, їх взаємозв'язку зі сферами життя суспільства (рис. 3).

ГАЛУЗЕВИЙ АСПЕКТ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА

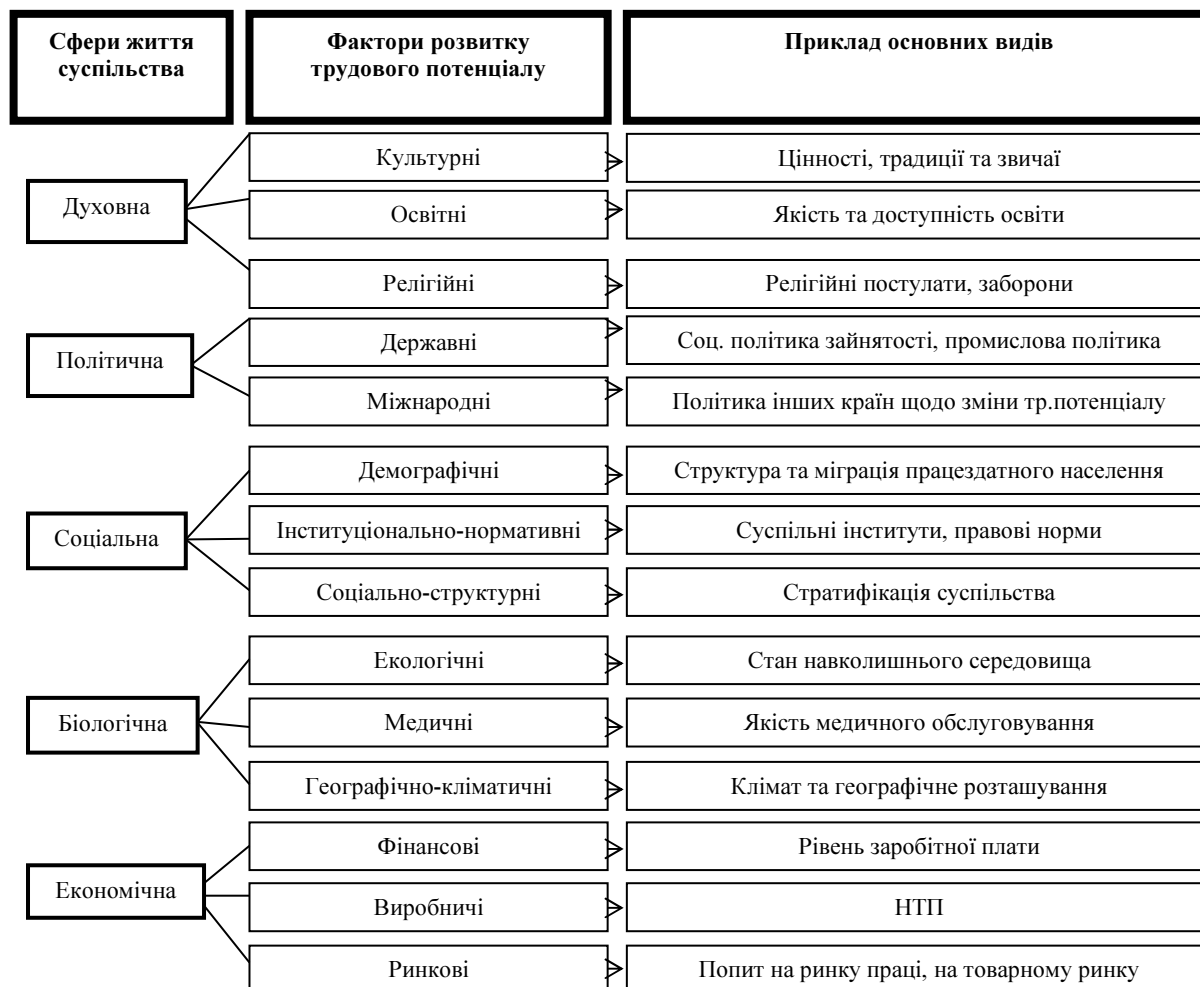


Рис. 3. Умови та фактори формування і розвитку трудового потенціалу
Джерело: розроблено авторами на основі [15].

Крім запропонованого Л. М. Дулуб підходу до класифікації факторів формування та розвитку трудового потенціалу підприємств морського транспорту, ми пропонуємо одночасно розглядати взаємозв'язок внутрішніх і зовнішніх умов та факторів формування і розвитку системи впливу на трудовий потенціал. Впливовою умовою для трудового потенціалу підприємств морського транспорту є соціально-психологічний клімат, оскільки методи управління ним здійснюють вплив на процеси формування та розвитку трудових колективів, соціальні процеси, що відбуваються всередині них, структуру зв'язків робітників, інтереси, стимули та соціальні завдання [5]. Вони зачіпають одні з найголовніших аспектів життя і праці сучасного працівника та в подальшому допомагають забезпечити високу ефективність праці та стабільну діяльність колективу з мінімальною кількістю конфліктів (рис. 4).

Розвиток індивідуальних творчих та інтелектуальних здібностей працівників із кожним роком відіграє дедалі більшу роль в управлінні. Крім того, науковцями доведено, що настрій та комфорт людини на робочому місці здебільшого є вирішальними факторами формування рівня продуктивності праці та бажання розвиватися. На основі цих фактів можна сміливо та відкрито стверджувати про те, що соціально-психологічні фактори є рушійною силою життя сучасної людини та здатні як підвищувати захоплення і тягу робітника до праці, так і знижувати його трудову активність [20]. Успішний керівник має володіти спеціальними знаннями та здібностями, що дадуть змогу йому правильно та вчасно впливати на ці фактори і без особливих зусиль досягти стабільності в колективі та процвітання всього підприємства [16].

ГАЛУЗЕВИЙ АСПЕКТ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА

Успішне керівництво будь-яким підприємством передбачає відокремлення певних етапів для досягнення максимальної ефективності персоналу:

- формування підрозділів, орієнтуючись не тільки на професійні функції співробітників, але й на їх психологічну сумісність;
- піклування про психологічний клімат усередині колективу;
- передбачення та врегулювання конфліктів;
- забезпечення підвищення рівня інтелекту, знань, кваліфікації, щоб досягнути моделі професійного просування [17].

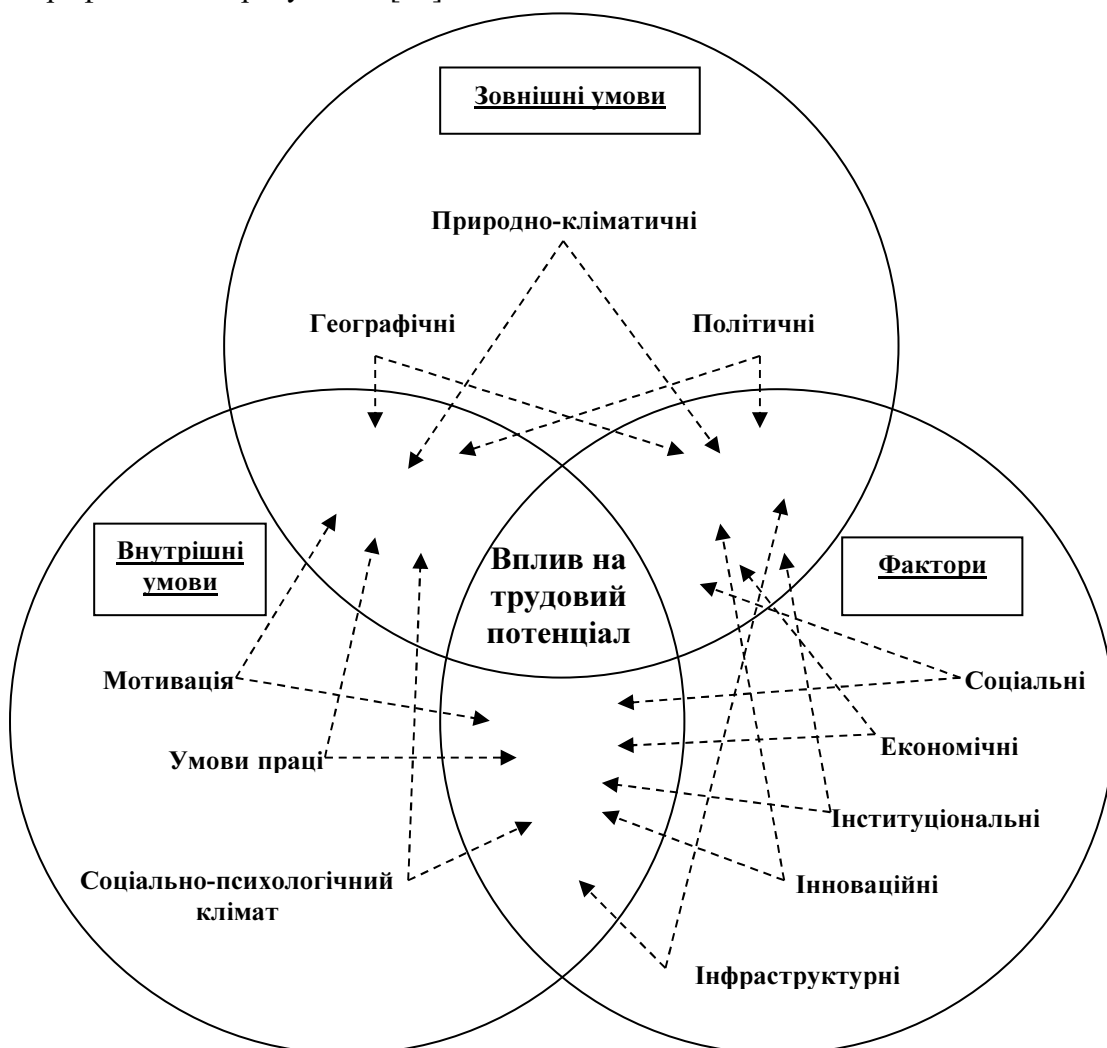


Рис. 4. Взаємозв'язок внутрішніх і зовнішніх умов та факторів впливу на трудовий потенціал

Джерело: розроблено авторами.

У процесі дослідження було визначено, що соціально-психологічні фактори, як і відповідні їм методи управління персоналом, включають соціальний та психологічний аспекти впливу на працівника.

Соціальний аспект проявляється у вигляді сукупності конкретних способів і прийомів, що спрямовані на формування, стимулювання, розвиток і активність колективу та світогляду його членів, включаючи такі методи [19]:

- оголошення подяк;
- нагородження орденами та медалями;
- звичаї та традиції;

ГАЛУЗЕВИЙ АСПЕКТ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА

- стимулювання творчої активності;
- виховання та навчання;
- кодекси честі;
- обмін досвідом;
- особистий приклад;
- надання соціальних привілеїв;
- критика та самокритика;
- правила службової етики й етикету.

Психологічний аспект виражений у регулюванні як міжособистісних відносин працівників, так і відносин «керівництво – персонал» з метою створення збалансованого психологічного клімату, сприятливого для нових ідей та продуктивної праці. До психологічних методів управління можна віднести такі:

- застосування певного стилю керівництва та психологічних методів мотивації;
- визначення типу особистості членів персоналу, темпераменту та інших індивідуальних особливостей;
- покращення зручності праці шляхом використання впливу кольорів, звуків та особливостей розміщення меблів і робочого інвентарю;
- використання тестів та спостережень для визначення симпатій та антипатій у колективі;
- відбір людей, які володіють певними психологічними характеристиками, що найбільшою мірою відповідають виконуваній роботі [18];
- коучинг, тимблдинг;
- навіювання, переконання, залучення, спонукання тощо.

Як результат, запровадження соціально-психологічних методів призводить до підвищення лояльності працівників, що також є одним із дієвих способів зростання ефективності праці. Особливо, зважаючи на те, що нині дедалі частіше деформується розуміння об'єкта лояльності. Працівники, влаштовуючись на роботу, більше не звертають уваги конкретно на директора підприємства, що вигідно, зважаючи на часту зміну власників великих вітчизняних підприємств. Працівники дедалі більше прагнуть бути більш відданими компанії, бо ж кожен прагне визнання соціумом своєї значущості.

Працівник, який сумлінною працею та рівнем кваліфікації приносить компанії стабільно високий дохід, але стикається з несправедливим як психологічним, так і матеріальним ставленням, не довго затримається на такому підприємстві. У результаті виникає висока плинність кадрів, що є індикатором проблем в управлінні. З іншого боку, персонал теж повинен знати й розуміти, що тільки конкретним внеском у справу компанії вони можуть гарантувати собі лояльне ставлення з боку керівництва.

Тобто, підсумовуючи вищезазначене, доходимо висновку, що неможливо змусити людей стати лояльними та полюбити компанію. Лояльність досягається через відкритість, ясність цілей і завдань, через залучення всіх категорій працівників у процес прийняття і реалізації важливих рішень, причому за наявності необхідних моральних заохочень і гідного рівня грошової винагороди [17].

Висновки і пропозиції. Без вирішення соціально-психологічних проблем підприємств морського транспорту неможливо отримати високу ефективність праці та підвищити рівень трудового потенціалу. Як показує практика, саме міцність і адекватність відносин та зв'язків між членами колективу, а також прояви взаємоповаги, є найсильнішими важелями підвищення ефективності та продуктивності праці, бо кожен працівник усвідомлює своє значення в колективі, свою роль та стає лояльним до компанії, приносячи стабільний та високий дохід. Чим сильніше розкриваються індивідуальні особливості будь-якого працівника будь-якого підприємства або організації, тим успіш-

ГАЛУЗЕВИЙ АСПЕКТ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА

шнішим, ефективнішим і стабільнішим буде колектив, а значить і саме підприємство або організація. Таким чином, здійснюється підвищення якості трудового потенціалу одночасно як на конкретному підприємстві, так і на державному рівні.

Список використаних джерел

1. Маліцький Б. А., Попович О. С., Онопрієнко М. В. Обґрунтування системи науково-технологічних та інноваційних пріоритетів на основі «форсайтних» досліджень. Київ: Фенікс, 2008. 86 с.
2. Бажан І. І. Сутність категорії «трудоий потенціал» та її економічна природа. *Проблеми регіонального розвитку та соціально-трудоих відносин*. 2003. № 1(20). С. 69–74.
3. Галаз Л. В. Методичні підходи щодо аналізування впливу зовнішніх чинників на формування трудового потенціалу підприємства. *Вісник Львівської політехніки*. 2009. № 640. С. 38–47.
4. Грибик І. І., Копець Г. Р. Проблеми розвитку персоналу на вітчизняних підприємствах. *Вісник Львівської політехніки*. 2009. № 640. С. 258–265.
5. Сембер С. В. Використання трудового потенціалу в умовах структурної перебудови економіки (на матеріалах міста Ужгорода): автореф. дис. ... канд. екон. наук: спец. 08.09.01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / Нац. акад. наук України, Ін-т регіон. дослідж. Львів, 2000. 20 с.
6. Череп А. В., Зубрицька Я. О. Основи формування трудового потенціалу в державі, регіоні, на підприємстві. *Вісник Запорізького національного університету*. 2011. № 1(9). С. 245–254.
7. Бендасюк О. О. Особливості розвитку трудового потенціалу України в умовах переходу до інноваційної моделі економіки. *Регіональна економіка*. 2010. № 1. С. 172–177.
8. Дуда С. Т., Івасишин М. М. Трудовий потенціал України: проблеми зайнятості та шляхи їх подолання. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2008. № 18.5. С. 125–128.
9. Варналій З. С. Регіони України: проблеми та пріоритети соціально-економічного розвитку: монографія / за ред. З. С. Варналія. Київ: Знання України, 2005. 498 с.
10. Антонюк В. П. Регіональний менеджмент в системі формування трудового потенціалу. *Вісник Житомирського державного технологічного університету. Сер. Економічні науки*. 2005. № 3. С. 243–252.
11. Шаульська Л. В. Соціально-трудоі відносини як чинник розвитку трудового потенціалу: [Удосконалення соціально-трудоих відносин в Україні]. *Актуальні проблеми економіки*. 2005. № 6. С. 136–143.
12. Бажан І. І. Економічна природа та сутність категорії «трудоий потенціал». *Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу*. 2010. № 2(10). С. 84–89.
13. Пирожков С. І. Вибрані наукові праці: у 2 томах. Київ: КНТЕУ, 2008. Т. 1: Демографічний і трудовий потенціал. 934 с.
14. Капітальні інвестиції за видами активів за 2010-2017 роки / Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
15. Дулуб Л. М. Фактори формування та розвитку трудового потенціалу. *Комунальное хозяйство городов*. 2005. № 61. С. 273–277.
16. Данилевич Н. С., Рашенко А. Ю. Психологічні аспекти лідера в управлінні персоналом. *Соціально-трудоі відносини: теорія і практика*: зб. наук. пр. Київ: КНЕУ, 2016. Вип. 2. С. 178–186.
17. Церковна А. В., Харламова В. В. Використання соціально-психологічних методів управління персоналом. *Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління*. 2017. Т. 16(3(37)). С. 222–237.
18. Харченко Г. А., Боровий Ю. М. Особливості соціально-психологічних методів в управлінні підприємством. *Вісник НТУ «ХПИ». Серія: Актуальні проблеми управління та фінансово-господарської діяльності підприємства*. 2013. № 53(1026). С. 178–181.
19. Холодницька А. В. Актуальні аспекти підвищення соціальної ефективності управління. *Науковий вісник Чернігівського державного інституту економіки і управління. Серія 1: Економіка*. 2012. № 4(16). С. 159–162.
20. Корзун А. В., Недей А. О., Холодницька А. В. Сучасні підходи до формування мотивації трудової поведінки персоналу. *Проблеми і перспективи економіки та управління*. 2016. № 2 (6). С. 91–96.

References

1. Malitskiy, B. A., Popovych, O. S., Onopriyenko, M. V. (2008). *Obhruntuvannya systemy naukovykh ta innovatsiynykh prioritetiv na osnovi «forsaytnykh» doslidzhen [Justification of the system of scientific-technological and innovation priorities on the basis of «forsaytnykh» researches]*. Kyiv: Feniks [in Ukrainian].
2. Bazhan, I. I. (2003). Sutnist katehoriyi «trudovyy potentsial» ta yiyi ekonomichna pryroda [The essence of the category labor «potentials» and its economic nature]. *Problemy rehionalnoho rozvytku ta sotsialno-trudovykh vidnosyn – Problems of regional development and social and labor relations*, 1(20), 69–74 [in Ukrainian].
3. Halaz, L. V. (2009). Metodychni pidkhody shchodo analizuvannya vplyvu zovnishnikh chynnykiv na formuvannya trudovoho potentsialu pidpryyemstva [Methodological approaches to the analysis of the influence of external factors on the formation of the labor potential of the enterprise]. *Visnyk Lvivskoyi politekhniki – Bulletin of Lviv Polytechnic*, 640, 38–47 [in Ukrainian].
4. Hrybyk, I. I., Kopets, H. R. (2009). Problemy rozvytku personalu na vitchyznyanykh pidpryyemstvakh [Problems of personnel development at domestic enterprises]. *Visnyk Lvivskoyi politekhniki – Bulletin of Lviv Polytechnic*, 640, 258–265 [in Ukrainian].
5. Sember, S. V. (2000). *Vykorystannya trudovoho potentsialu v umovakh strukturnoyi perebudovy ekonomiky (na materialakh mista Uzhhoroda) [Use of labor potential in conditions of structural adjustment of economy (on materials of the city of Uzhhorod)]*. (Candidate's thesis). State institution Institute of Regional Research, Lviv [in Ukrainian].
6. Cherep, A. V., Zubrytska, Ya. O. (2011). Osnovy formuvannya trudovoho potentsialu v derzhavi, rehioni, na pidpryyemstvi [Fundamentals of Labor Potential Formation in the State, Region, and Enterprise]. *Visnyk Zaporizkoho natsionalnoho universytetu – Bulletin of Zaporizhzhya National University*, 1(9), 245–254 [in Ukrainian].
7. Bendasyuk, O. O. (2010). Osoblyvosti rozvytku trudovoho potentsialu Ukrayiny v umovakh perekhodu do innovatsiynoyi modeli ekonomiky [Peculiarities of the development of Ukraine's labor potential in the context of the transition to an innovative economy model]. *Rehionalna ekonomika – Regional economy*, 1, 172–177 [in Ukrainian].
8. Duda, S. T., Ivasyshyn, M. M. (2008). Trudovyy potentsial Ukrayiny: problemy zaynyatosti ta shlyakhy yikh podolannya [Labor potential of Ukraine: problems of employment and ways to overcome them]. *Naukovyy visnyk NLTU Ukrayiny – Scientific Bulletin of NLTU of Ukraine*, 18.5, 125–128 [in Ukrainian].
9. Varnaliy, Z. S. (Ed.) (2005). *Rehiony Ukrayiny: problemy ta priorityety sotsialno-ekonomichnoho rozvytku [Regions of Ukraine: Problems and Priorities of Socio-Economic Development]*. Kyiv: Znannia Ukrainy [in Ukrainian].
10. Antonyuk, V. P. (2005). Rehionalnyy menedzhment v systemi formuvannya trudovoho potentsialu [Regional management in the system of formation of labor potential]. *Visnyk Zhytomyrskoho derzhavnogo tekhnologichnoho universytetu. Ser. Ekonomichni nauky – Bulletin of Zhytomyr State Technological University. Avg. Economic sciences*, 3, 243–252 [in Ukrainian].
11. Shaulska, L. V. (2005). Sotsialno-trudovi vidnosyny yak chynnyk rozvytku trudovoho potentsialu [Social-labor relations as a factor of development of labor potential]. *Aktualni problemy ekonomiky – Current problems of the economy*, 6, 136–143 [in Ukrainian].
12. Bazhan, I. I. (2010) *Ekonomichna pryroda ta sutnist katehoriyi «trudovyy potentsial» [Economic nature and essence of the category labor «potential»]*. *Visnyk Berdyanskoho universytetu menedzhmentu i biznesu – Bulletin of Berdyansk University of Management and Business*, 2(10), 84-89 [in Ukrainian].
13. Pyrozhekov, S. I. (2008). *Vybrani naukovi pratsi [Selected scientific works]* (Vols. 2). Vol. 1: Demografichnyy i trudovyy potentsial [Demographic and labor potential]. Kyiv: KNTEU [in Ukrainian].
14. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy [State Statistics Service of Ukraine] (2018). *Kapitalni investytsiyi za vydamy aktiviv za 2010-2017 roky [Capital investments by types of assets for 2010-2017 years]*. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
15. Dulub, L. M. (2005). Faktory formuvannya ta rozvytku trudovoho potentsialu [Factors of formation and development of labor potential]. *Komunalnoe khozyaystvo horodov – Utilities of cities*, 61, 273–277 [in Ukrainian].

ГАЛУЗЕВИЙ АСПЕКТ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА

16. Danylevych, N. S., Rashchenko, A. Yu. (2016). Psykholohichni aspekty lidera v upravlinni personalom [Psychological aspects of the leader in personnel management]. *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia i praktyka – Social-labor relations: theory and practice*, 2, 178–186 [in Ukrainian].

17. Tserkovna, A. V., Kharlamova, V. V. (2017). Vykorystannya sotsialno-psykholohichnykh metodiv upravlinnya personalom [Use of socio-psychological methods of personnel management]. *Rynkova ekonomika: suchasna teoriya i praktyka upravlinnia – Market Economics: Modern Management Theory and Practice*, 16(3(37)), 222–237 [in Ukrainian].

18. Kharchenko, H. A., Borovy, Yu. M. (2013). Osoblyvosti sotsialno-psykholohichnykh metodiv v upravlinni pidpryyemstvom [Features of socio-psychological methods in enterprise management]. *Visnyk NTU «KHPI». Seriya: Aktualni problemy upravlinnya ta finansovo-hospodarskoyi diialnosti pidpryyemstva – Bulletin of NTU "KPI". Series: Actual problems of management and financial and economic activity of the enterprise*, 53(1026), 178–181 [in Ukrainian].

19. Kholodnytska A. V. (2012). Aktualni aspekty pidvyshchennia sotsialnoi efektyvnosti upravlinnia [Actual Aspects of Increasing Social Efficiency of Management]. *Naukovyi visnyk Chernihivskoho derzhavnoho instytutu ekonomiky i upravlinnia. Seriya 1: Ekonomika – Scientific Bulletin of the Chernihiv State Institute of Economics and Management. Series 1: Economics*, 4(16), 159–162 [in Ukrainian].

20. Korzun A. V., Nedyey A. O., Kholodnytska A. V. (2016). Suchasni pidkhody do formuvannia motyvatsii trudovoi povedinky personalu [Modern approaches to formation of motivation of labor behavior of personnel]. *Problemy i perspektivy ekonomiky ta upravlinnia – Problems and prospects of economy and management*, 2 (6), 91–96 [in Ukrainian].

Кичко Ірина Іванівна – доктор економічних наук, професор, завідувачка кафедри управління персоналом та економіки праці, Чернігівський національний технологічний університет (вул. Шевченка, 95, м. Чернігів, 14035, Україна).

Кичко Ірина Іванівна – доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой управления персоналом и экономики труда, Черниговский национальный технологический университет (ул. Шевченка, 95, г. Чернигов, 14035, Украина).

Kychko Iryna – Doctor of Economics, Professor, Head of Department Personnel Management and Labor Economics, Chernihiv National University of Technology (95 Shevchenka Str. 14035 Chernihiv, Ukraine).

E-mail: ira41215@ukr.net

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-1110-4177>

ResearcherID: H-1753-2016

Борисенко Людмила Іванівна – старший викладач кафедри управління персоналом та економіки праці, Чернігівський національний технологічний університет (вул. Шевченка, 95, м. Чернігів, 14035, Україна).

Борисенко Людмила Іванівна – старший преподаватель кафедры управления персоналом и экономики труда, Черниговский национальный технологический университет (ул. Шевченко, 95, г. Чернигов, 14035, Украина).

Borisenko Ludmila – Senior Lecturer of Department of Human resources management and labor economics, Chernihiv National University of Technology (95 Shevchenka Str. 14035 Chernihiv, Ukraine).

E-mail: li_borisenko@ukr.net

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-2863-7666>

ResearcherID: G-7276-2017

Левченко Максим Вікторович – здобувач вищої освіти, Чернігівський національний технологічний університет (вул. Шевченка, 95, м. Чернігів, 14035, Україна).

Левченко Максим Вікторович – соискатель высшего образования, Черниговский национальный технологический университет (ул. Шевченка, 95, г. Чернигов, 14035, Украина).

Levchenko Maksym - applicant for higher education, 073 Management – Personnel Management and Labor Economics, Chernihiv National University of Technology (95 Shevchenka Str., 14035 Chernihiv, Ukraine).

E-mail: prmf97@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7064-1001>