

УДК 331.108

ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ В УКРАЇНІ<https://orcid.org/0000-0002-7882-4523>

Гринько Тетяна Валеріївна, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри економіки та управління підприємством, Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара, м.Дніпро, greisy25@gmail.com, +380676303434

Tetyana Grynko, Doctor of Economics, Professor, Head of the Department of Economics and Business Administration, Dnipro National University named after Oles Honchar, Dnipro.

T. Grynko, Problems of formation and development of labor potential of enterprises in Ukraine.

The article defines the concept of "labor potential of the enterprise" and generalizes it. The process of formation, use and development of labor potential in Ukraine in recent years was analyzed. The factors of the formation and development of labor potential were determined. The strategic directions of formation and development of labor potential of Ukrainian enterprises for solving problems of its effective use were determined. The most important factor in the development of labor potential is vocational training. Significant changes are required in the financing and organization of vocational training of labor potential, namely, the unification and coordination of efforts of central and local executive authorities, representatives of the educational sector and employers, which will ensure the balancing of supply and labor supply in the labor market in priority areas development of the economy of the country and the economy of Ukraine by skilled personnel. The involvement of employers in the process of training, retraining, staff training and updating the educational material base of educational institutions, the content of vocational education, the development of social partnership, is a decisive factor in the development of education and further development of the country's economy as a whole. The peculiarities of approaches to substantiation of labor potential formation expediency of enterprises were generalized. It was proved that the process of forming the labor potential of an enterprise is a complex economic system with certain properties.

Гринько Т.В. Проблеми формування та розвитку трудового потенціалу підприємств в Україні.

У статті досліджено та узагальнено визначення поняття «трудоий потенціал підприємства». Проаналізовано процес формування, використання та розвитку трудового потенціалу в Україні за останні роки. Визначено чинники, що впливають на формування та розвиток трудового потенціалу. Визначено стратегічні напрями формування та розвитку трудового потенціалу підприємств України за для вирішення проблем його ефективного використання. Найголовнішим чинником розвитку трудового потенціалу є професійна підготовка. Потрібні значні зміни пов'язані з фінансуванням та організацією професійної освіти трудового потенціалу, а саме об'єднання та координування зусиль центральних та місцевих органів виконавчої влади, представників освітньої галузі та роботодавців, що забезпечить збалансування попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці в пріоритетних напрямках розвитку економіки країни та економіку України кваліфікованими кадрами. Залучення роботодавців до процесу підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації кадрів та оновленню навчально-матеріальної бази навчальних закладів, змісту професійної освіти, розвиток соціального партнерства, є вирішальним чинником розвитку сфери освіти й подальшого розвитку економіки країни в цілому. Узагальнено особливості підходів щодо обґрунтування доцільності формування трудового потенціалу підприємств. Визначено, що процес формування трудового потенціалу підприємства це складна економічна система з певними властивостями.

Гринько Т.В. Проблемы формирования и развития трудового потенциала предприятий в Украине.

В статье исследованы и обобщены определение понятия «трудоий потенциал предприятия». Проанализирован процесс формирования, использования и развития трудового потенциала в Украине за последние годы. Определены факторы, влияющие на формирование и развитие трудового потенциала. Определены стратегические направления формирования и развития трудового потенциала предприятий Украины для решения проблем его эффективного использования. Самым главным фактором развития трудового потенциала является профессиональная подготовка. Требуется значительные изменения, связаны с финансированием и организацией профессионального образования трудового потенциала. А именно объединение и координация усилий центральных и местных органов исполнительной власти, представителей образования и работодателей, обеспечит баланс спроса и предложения рабочей силы, на рынке труда в пріоритетных направлениях развития экономики страны и економіку України кваліфіцированными кадрами. Привлечение работодателей к процессу подготовки, переподготовки,

повышения квалификации кадров и обновлению учебно-материальной базы учебных заведений, содержания профессионального образования, развитие социального партнерства, является решающим фактором развития сферы образования и дальнейшего развития экономики страны в целом. Выделены особенности подходов к обоснованию целесообразности формирования трудового потенциала предприятий. Определено, что процесс формирования трудового потенциала предприятия это сложная экономическая система с определенными свойствами.

Постановка проблеми. В останні роки в Україні спостерігаються тенденції погіршення кількісних та якісних характеристик трудового потенціалу, дисбаланс попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці, зниження рівня якості освіти та охорони здоров'я. Проблеми формування, розвитку та ефективного використання трудового потенціалу підприємств України досліджуються багатьма науковцями, однак відсутність уніфікованого підходу та систематичності щодо формування трудового потенціалу, його складових та факторів, які впливають цей процес обумовлює необхідність подальшого дослідження в даному напрямку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням проблем формування та розвитку трудового потенціалу підприємства займаються багато вітчизняних і зарубіжних вчених: Краснокутська Н.С., Васильченко В.С., Федонін О.С., Гелбрейт Дж., Мішковець Л.В., Беккер Г.С., Баранцева С.М., Кулинич Л. В., Махлуп Ф., Шаульська Л. В. та ін.

Метою статті є визначення проблем формування та розвитку трудового потенціалу підприємств України та розробка заходів щодо удосконалення його формування та ефективного використання.

Результати дослідження. Основним фактором ефективного соціально-економічного розвитку країни є трудовий потенціал, його кількісний та якісний склад, ефективна структура і раціональне використання. Інвестиції в трудовий потенціал та розвиток стають передумовою забезпечення економічного зростання країни в довгостроковій перспективі.

Дж.К. Гелбрейт підкреслював свого часу, що в індустріальному суспільстві зростає роль людей, які володіють різноманітними технічними знаннями, професійним досвідом, здібностями та забезпечують перехід “від капіталу до організованих знань” [16].

Починаючи з 60-х рр. ХХ ст. активного розвитку набула концепція інформаційного суспільства. Її прихильники – Ф. Махлуп і Г. Беккер – виявили прямо пропорційну залежність між рівнем витрат на “індустрію знань” і темпами економічного зростання та довели, що інвестування в людину з метою здобуття нових знань, вмінь і навичок, які в майбутньому впливають на продуктивність праці, а, отже, і на зростання доходів, дають віддачу більшу, ніж вкладення у фізичні активи [15; 11].

Основною складовою трудового потенціалу підприємства та країни в цілому є молодь працездатного віку, основним джерелом формування – населення країни. Кількісні характеристики населення формуються під впливом його природного та механічного руху. Останній пов'язаний з міграційними процесами.

Аналіз статистичних даних [12; 13] свідчить, що за останні 20 років (з 1997 по 2017 р.) населення України скоротилося на 17,68% (у тому числі міське – на 15,68%, сільське – на 21,85%) і на 01.01.2017 р. складало 42760,5 тис. осіб. Чисельність населення у віці 16-59 років за цей же період скоротилася на 12,94%, хоча його частка в загальній чисельності збільшилася з 58,56% у 1998 р. до 61,79% у 2016 р. Чисельність людей похилого віку (старше 65 років) зростала до 2007 р., а потім почала зменшуватися, тому в цілому за розглянутий період зросла лише на 6,95%, склавши у загальній чисельності наявного населення 15,89% (у 1998 р. – 12,26%). Населення старше 60 років мало частку 22,11% у 2017 р. (у 1998 р. – 18,66%). Такий суттєвий розрив у вікових групах старшого населення країни свідчить, у першу чергу, про високу смертність людей похилого віку і досить низьку тривалість життя (розрив у розмірі частки 60-річних та 65-річних – 6,2%).

Красноутська Н.С. та Базаров Т.Ю. вважають, що швидка зміна технологій, впровадження нових матеріалів вимагає постійного перенавчання працюючих, оволодіння новими професіями. Зростаючі темпи економічних змін і гнучкість ринку праці призводять до необхідності зміни роботи і навіть професії, що дедалі більше вимагає переходу від традиційної форми зайнятості до гнучких та використання у процесі професійного навчання інноваційних технологій [4; 5].

Особливо це стосується організації професійного навчання незайнятого населення з метою підвищення його конкурентоспроможності на ринку праці. При цьому слід враховувати зарубіжний досвід застосування інноваційних методів, спрямованих на посилення адаптованості трудового потенціалу до вимог сучасного ринку праці. Формування трудового потенціалу і перспективи його розвитку є визначальним для подальшої долі економіки України й створення умов для її переходу на інноваційну модель. Водночас рівень і якість трудового потенціалу відіграють провідну роль у забезпеченні стабільності та конкурентоспроможності економіки країни, а також є основою життєзабезпечення і стабільності у суспільстві.

Система вищої освіти, в результаті постійних імітаційних реформ, посиленої комерціалізації та відсутності системи прогнозування потреби у фахівцях різних галузей економіки, не забезпечує відповідності підготовки кадрів суспільним потребам. Зниження якісних характеристик освітньої та наукової підготовки трудових ресурсів негативно відображається на їх конкурентоспроможності в умовах зростання інтелектуальної інноваційної складової виробничого процесу, який вимагає нестандартних рішень, розвитку особистості та її ціннісної орієнтації. Не може задовольнити потреби національної економіки система професійного навчання, підготовка кваліфікованих робітничих кадрів. Суттєво зменшився інженерний потенціал, має місце загальнодержавна деформація промислово-економічної структури виробництва у всіх регіонах України. Це відбувається на фоні зростання зовнішньої міграції працездатного, висококваліфікованого населення країни, втрати якого складають близько 3,5 млн. осіб [17].

Мішковець Л.В. вважає, що низька ефективність функціонування системи охорони здоров'я, невисока результативність заходів щодо охорони праці, погіршення загальної екологічної ситуації, наслідки Чорнобильської катастрофи, низька персональна відповідальність носіїв робочої сили та стан власного здоров'я - все це сприяє різкому погіршенню стану здоров'я людей, у тому числі працездатної їх частини, приводить до підвищення смертності населення в найбільш працездатному віці. [17].

Фінансова криза призвела до згорання будівництва житла, а відсутність в країні дешевих технологій іпотечного кредитування (які є, незважаючи на високий рівень життя населення, в тій же Німеччині або Франції) фактично унеможливила для молодих сімей отримання житла без допомоги з боку батьків або держави на протязі 5 - 8 років. Пропаганда споживацьких настроїв, комфортного життя без належних для його створення зусиль, прав без обов'язків, вільних статевих стосунків, призвела до деградації сім'ї та стала психологічною основою для зниження народжуваності. Низький рівень заробітної плати для представників робочих професій, можливість отримувати великі доходи без належних трудових зусиль для окремих категорій населення, необґрунтована диференціація в рівні заробітної плати та недопустимий і нічим не мотивований багатократний розрив в доходах між окремими верствами населення, криміналізація суспільства, привели до знецінення якісної та добросовісної праці [17].

Сьогодні зростає тенденція нестачі якісних трудових ресурсів у більшості регіонів України: вже понад 27,6% промислових і 59,8% сільськогосподарських підприємств відчувають гостру нестачу кваліфікованих робочих кадрів. Необхідні термінові радикальні зміни у демографічній, соціальній, міграційній політиці держави, а також в освітній сфері, сфері охорони. Деякі вчені заговорили навіть про нову загрозу національній безпеці країни у зв'язку з дискваліфікацією робочої сили. Неадекватними та такими, які не відповідають світовим тенденціям та досвіду країн з високорозвинутою

економікою (США, Великобританія, Німеччина, Японія, Франція), є і витрати на поточне відтворення трудового потенціалу [17].

Існує досить багато трактувань економічної категорії «трудоий потенціал підприємства». Зокрема, Шаульська Л. В. наводить наступне трактування: «трудоий потенціал підприємства – ресурсна категорія, що включає в себе джерела, засоби праці, які можуть бути використані для розв’язання будь-якого завдання, досягнення певної цілі» [10, с. 43]. Семикіна М. В. трактує трудоий потенціал як «комплексну категорію, яка відображає інтегральну сукупність властивостей та можливостей працівників підприємств та організацій» [9, с. 25]. Кулинич Л. В. вважає, що «трудоий потенціал підприємства – це складова потенціалу людини, яка здатна до самореалізації й ефективного використання потенційних можливостей людини в процесі трудової діяльності» [8, с. 99].

Узагальнюючи дослідження науковців доведено, що трудовим потенціалом підприємства складна соціально-економічна категорія, яка є самостійним інноваційним об’єктом з певною сукупністю трудових можливостей працівників підприємства та властивістю самовдосконалення в процесі трудової діяльності за для досягнення певних результатів

Якість трудового потенціалу є відносним поняттям, що характеризується показниками якості працездатного населення, трудових ресурсів, сукупного робітника або робочої сили. Згідно з статистичним збірником України у 2017 р. в Україні кількість зайнятого населення становила 21,84 млн. осіб: при цьому якість пропозиції фахівців на ринку праці не відповідає вимогам роботодавців ані щодо їх професійно-освітньої підготовки, а ні щодо мобільності і економічної активності [7, с. 54; 12; 13].

Процес формування трудового потенціалу підприємства це складна економічна система з певними властивостями [1, С. 27-28; 4]:

- 1) цілісність системи ;
- 2) компонентність – система складається із взаємопов’язаних елементами;
- 3) складність – економічна система визначається різнохарактерними та ієрархічними взаємозв’язками між ними;
- 4) нестационарність;
- 5) унікальність – різні ресурсна та організаційна структури;
- 6) адаптивність – передбачає адаптацію параметрів системи до умов, що постійно змінюються.
- 7) синергічність – цілеспрямованість дії елементів системи посилює ефективність її функціонування;
- 8) мультиплікативність – проявляється у геометричній залежності позитивних і негативних ефектів функціонування елементів системи.
- 9) граничність – елементи економічної системи мають граничний характер, що обумовлюється її формою;
- 10) протиентропійність – можливість протидіяти руйнуючим тенденціям.

Виходячи з вищезазначених властивостей економічних систем, треба зазначити, що потенціал підприємства є динамічним угрупованням та має формуватися не на основі механічного додавання елементів, а з урахуванням дії закону синергії його елементів; які мають бути відповідними характеристикам продукції та послуг, що виробляються на підприємстві тощо [1, С. 27-28].

При цьому важливе значення при формуванні трудового потенціалу відіграє стимулювання працівників, під яким розуміють створення таких умов оплати праці на підприємстві, які забезпечують максимальні виробничі результати при мінімальних трудових витратах [2, с. 242].

Характеризуючи підходи щодо обґрунтування доцільності формування трудового потенціалу підприємств необхідно враховувати особливості [3; 4; 8; 9]:

- ефективно дворівневе формування трудового потенціалу (локальний рівень - та регіональний й загальнодержавний рівні);

- абсолютні масштаби і відносний рівень задоволення різноманітних соціально-економічних потреб працівників підприємств за рахунок власних ресурсів (збільшення розміру оплати праці понад установлену державою мінімальну заробітну плату, оплати частини вартості чи надання безоплатних путівок до лікувально-оздоровчих закладів, надання безповоротної позики на придбання кооперативного житла та спорудження дачних будинків, будівництво й утримання власного житлового фонду, баз відпочинку, будинків культури, поліклінік, дитячих дошкільних закладів, спортивних споруд для працівників підприємств, навчання та підготовка кадрів за рахунок підприємств);

- важливість соціально-економічних заходів, що здійснюються за рахунок місцевих і загальнодержавного бюджетів;

- кількісне вимірювання та оцінку ефекту й витрат по всій сукупності заходів, зміст і характер яких дозволяє це зробити, а також якісну характеристику та виявлення впливу на ефективність тих груп заходів, за якими кількісне вимірювання ефекту є неможливим.

Розв'язування проблем формування та розвитку трудового потенціалу обумовлює необхідність визначення стратегічних напрямів трудового потенціалу підприємств України [1; 3; 4; 7; 9; 10].:

- удосконалити правову основу забезпечення розвитку трудового потенціалу країни;

- підвищити якість освітніх програм та програм професійного формування та розвитку населення країни;

- забезпечити сприятливі соціально-демографічні умови формування трудового потенціалу підприємств країни;

- створити умови для груп населення, що є старшими за працездатний вік продовження, активного періоду працездатності у трудовому періоді;

- здійснити прогнози якісного та кількісного складу трудового потенціалу країни.

Висновки. Формування трудового потенціалу підприємства є комплексним динамічним процесом, який обумовлено розвитком його складових елементів під впливом зовнішнього та внутрішнього середовища функціонування та забезпечення високої збалансованої якісної та кількісної реалізації його можливостей. Розвиток трудового потенціалу підприємства можливий за умови позитивних змін як у факторах виробництва так й змін у виробничих відносинах.

Найголовнішим чинником розвитку трудового потенціалу є професійна підготовка. Потрібні значні зміни пов'язані з фінансуванням та організацією професійної освіти трудового потенціалу, а саме об'єднання та координування зусиль центральних та місцевих органів виконавчої влади, представників освітньої галузі та роботодавців, що забезпечить збалансування попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці в пріоритетних напрямках розвитку економіки країни та економіку України кваліфікованими кадрами.

Таким чином, залучення роботодавців до процесу підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації кадрів та оновленню навчально-матеріальної бази навчальних закладів, змісту професійної освіти, розвиток соціального партнерства, є вирішальним чинником розвитку сфери освіти й подальшого розвитку економіки країни в цілому.

Тільки за умови використання сучасних механізмів сформований трудовий потенціал підприємства може забезпечити підвищення ефективності його використання на підприємстві та в країні в цілому, покращити природну базу формування робочої сили, на засадах впровадження інноваційних методів управління підприємством, що в свою чергу призведе до скорочення рівня безробіття.

Список використаних джерел

1. Федонін О. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: [навч. посіб.] / Федонін О. С., Репіна І. М., Олексюк О. І. – К. : КНЕУ, 2006. – 316 с.

2. Світовий О. М. Вдосконалення економічного механізму господарювання в сільськогосподарських підприємствах. / О. М. Світовий // Науковий вісник Ужгородського університету : Серія Економіка. – 2011. - № 33 (Частина 2). – С. 240-245.
3. Васильченко В. С. Управління трудовим потенціалом : [навч. посіб.]. / В. С. Васильченко, А. М. Гриненко, О. А. Гришнова, Л. П. Керб - К. : КНЕУ, 2005. - 403 с.
4. Краснокутська Н. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: [навч. посіб.]. / Н. С. Краснокутська - К. : Центр навчальної літератури, 2007. – 352 с.
5. Базаров Т. Ю. Управление персоналом : [навч. посіб.] 8-е изд., стереотип. / Т. Ю. Базаров - М. : Академия, 2010. - 224 с.
6. Наукова та інноваційна діяльність в Україні [Текст]: стат. зб. / держ. служба статистики України. – К.: Інформ.-вид. центр Держстату України, 2014. – 314 с.
7. Економічна активність населення України 2013: Статистичний збірник. – К.: Державна служба статистики України, 2014. – 200 с.
8. Кулинич Л. В. Трудовий потенціал : сутність та склад [Текст] / Л. В. Кулинич // Економічний простір. – 2011. – № 50. – С. 98–104.
9. Трудовий потенціал Кіровоградської області: стан та перспективи розвитку (колективна монографія)/ За ред. М.В. Семікіної. – Кіровоград: ВАТ Кіровоградське видавництво, 2008. – 304 с.
10. Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України [Текст] / Л. В. Шаульська // НАН України : Інститут економіки промисловості. – Донецьк : 2005. – 502 с.
11. Махлуп Ф. Производство и распространение знаний в США / Ф. Махлуп. – М.: Прогресс, 1967. – 462 с.
12. Економічна активність населення України: статистична інформація Державної служби зайнятості України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list/category?cat_id=30543.
13. Державна служба статистики України [сайт]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
14. Баранцева С.М. Трудовий потенціал підприємства: теоретичний аспект / С.М. Баранцева, О.В. Бокова. // Торгівля і ринок України: темат. зб. наук. пр. Вип. 30, т. 2, 2010. – С.220-226.
15. Беккер Г.С. Человеческое поведение. Экономический подход. Избранные труды по экономической теории / Г.С. Беккер; пер. с англ. Р.И. Капелюшников. – М.: ГУВШЭ, 2003. – 325 с.
16. Гелбрейт Дж. Новое индустриальное общество / Дж. Гелбрейт; [пер. с англ. Л.Я. Розовского, Ю.Б. Кочеврина, Б.П. Лихачева, С.А. Батасова]. – М.: Прогресс, 1969. – 480 с.
17. Мішковець, Л. В. Фактори формування та розвитку трудового потенціалу підприємств АПК Одеської області / Л. В. Мішковець // Економіка харчової промисловості. – 2010. – № 1(5). – С. 46 – 49.

References:

1. Fedonin O.S. (2006), "Potential of the enterprise: formation and estimation", ["Potencial pidpriemstva: formuvannja ta ocinka"], educational manual, Fedonin O. S., Repin I. M., Oleksyuk O. I., K., KNEU, 316 p.
2. Svitovij O.M. (2011), "Improvement of the economic mechanism of management in agricultural enterprises", ["Vdoskonalennja ekonomichnogo mehanizmu gospodarjuvannja v sil's'kogospodars'kih pidpriemstvah"], O.M. Svitovij, Scientific Bulletin of Uzhgorod University, Series Economics, No. 33 (Part 2), pp. 240-245.
3. Vasilchenko V.S. (2005), "Management of labor potential", ["Upravlinnja trudovim potencialom"], educational manual, V.S. Vasilchenko, A.M. Grinenko, O.A. Grishnov, L.P. Kerb, K., KNEU, 403 p.
4. Krasnokutskaya N.S. (2007), "Potential of the enterprise: formation and estimation", ["Potencial pidpriemstva: formuvannja ta ocinka"], educational manual, N. S. Krasnokutskaya, K., Center of the academic Liguria, 352 p.
5. Bazarov T. Yu. (2010), "Personnel Management", ["Upravlenie personalom"], educational manual, 8th ed., stereotype, T. Yu. Bazarov, M., The Academy, 224 p.
6. "Scientific and innovation activity in Ukraine", ["Naukova ta innovacijna dijal'nist' v Ukraini"], text, stat. save, state Statistics Service of Ukraine, K., Inform-view, Center of the State Statistics Service of Ukraine, 2014, 314 p.
7. "Economic activity of the population of Ukraine 2013", ["Ekonomichna aktivnist' naseleennja Ukraini 2013"], Statistical collection, K., State Statistics Service of Ukraine, 2014, 200 p.
8. Kulinich L.V. (2011), "Labor potential: the essence and composition", ["Trudovij potencial: sutnist' ta sklad"], text, L.V. Kulinich Economic space, No. 50, pp. 98-104.
9. "Labor potential of the Kirovograd region: the state and prospects of development", ["Trudovij potencial Kirovograds'koї oblasti: stan ta perspektivi rozvitku"], collective monograph, edited by M.V. Semikina, Kirovograd, Open Society Kirovograd Publishing House, 2008, 304 p.
10. Shawlska L.V. (2005), "Development Strategy of Ukraine's Labor Potential", ["Strategija rozvitku trudovogo potencialu Ukraini"], text, L.V. Shaulskaya, NAS of Ukraine Institute of Industrial Economics, Donetsk, 502 p.
11. Mahlup F. (1967), "Production and distribution of knowledge in the USA", ["Proizvodstvo i rasprostranenie znanij v USA"], F. Mahlup. – Moscow, Progress, 462 p.
12. "Economic activity of the population of Ukraine: statistical information of the State Employment Service of Ukraine" ["Ekonomichna aktivnist' naseleennja Ukraini: statistichna informacija Derzhavnoї sluzhbi zajnjatosti Ukraini"], [electronic resource], available at: http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list/category?cat_id=30543.

13. "State Statistics Service of Ukraine", ["Derzhavna sluzhba statistiki Ukraïni"], [electronic resource], available at: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
14. Barantseva S.M. (2010), "Labor potential of the enterprise: theoretical aspect", ["Trudovij potencial pidpriemstva: teoretichnij aspekt"], S.M. Barantseva, O.V. Sideways, Trade and the market of Ukraine, the topic. save sciences collection of works, Issue 30, t. 2, pp. 220-226.
15. Becker G.S. (2003), "Human Behavior An economic approach. Selected Works on Economic Theory", ["Chelovecheskoe povedenii. Jekonomicheskij podhod. Izbrannye trudy po jekonomicheskoi teorii"], G.S. Becker, translation from english R.I. Hatlers, Moscow, GVSHE, 325 p.
16. Galbraith J. (1969), "The New Industrial Society", ["Novoe industrial'noe obshhestvo"], J. Galbraith; translation. from english L.A. Rozovsky, Yu.B. Kochevrina, B.P. Likhachev, SA Batasova, Moscow, Progress, 480 pp.
17. Mishkovets, L.V. (2010), "Factors of formation and development of labor potential of enterprises of agroindustrial complex of Odessa region", ["Faktori formuvannja ta rozvitku trudovogo potencialu pidpriemstv of Odes'koï oblasti"], L.V. Myshkovets, Economy of food industry, No. 1 (5), pp.46 - 49.

Keywords: labor potential, formation and development of labor potential, labor resources, qualified card, stimulation, quantitative and qualitative characteristics, competitiveness.

Ключові слова: трудовий потенціал, формування та розвиток трудового потенціалу, трудові ресурси, кваліфіковані карти, стимулювання, кількісні та якісні характеристики, конкурентоспроможність.

Ключевые слова: трудовой потенциал, формирование и развитие трудового потенциала, трудовые ресурсы, квалифицированные карты, стимулирование, количественные и качественные характеристики, конкурентоспособность.

Рецензент: Толпежніков Роман Олексійович, д.е.н., доцент, декан економіко-правового факультету Маріупольський державний університет, м.Маріуполь

Перевірено на плагіат системою: <https://corp.unicheck.com/library/viewer/report/5052206>